



## **Acta de la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres**

Miércoles 25 de mayo de 2022

Sala Uno del Piso Uno de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

### **I. VERIFICACIÓN DE QUÓRUM**

Con fecha del 25 de mayo del 2022, la Psic. Ingrid Gómez Saracíbar, Secretaría de las Mujeres (SEMUJERES) y Secretaria Técnica del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario (GIM) de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres (DAVM), dirige un saludo a las personas integrantes de este Órgano Colegiado, así como a sus invitadas e invitados especiales y solicita sea verificado el quórum para dar inicio a la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria.

Con fundamento en los artículos 8º y 9º de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, y en el artículo 3º transitorio del Decreto por el que se emite la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México, previa verificación de la lista de asistencia se declara que existe quórum para celebrar su Vigésima Quinta Sesión Ordinaria, por lo que todos los acuerdos serán válidos.

### **II. BIENVENIDA**

La Psic. Gómez Saracíbar menciona las palabras de la Jefa de Gobierno, la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, y de la Fiscal General de Justicia, la Lcda. Ernestina Godoy Ramos, compartidas durante el Informe de Resultados de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México, realizado ese mismo día durante la mañana, y en las que hacen mención de la importancia del trabajo coordinado entre instancias y lo que ha significado la gran oportunidad institucional para el diseño y ejecución de políticas públicas innovadoras para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres por razones de género.



Le cede la palabra a la Lcda. Rocío Villarauz Martínez quien, en representación del Lcdo. Martí Batres Guadarrama, Secretario de Gobierno (SECGOB) y Coordinador del Grupo, dirige un mensaje de bienvenida a la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria.

La **Lcda. Villarauz Martínez** agradece la presencia de las y los integrantes del Grupo que respondieron a la convocatoria de la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria e inicia su participación agradeciendo la entusiasta participación interinstitucional para abordar con acciones concretas al esfuerzo que se ha planteado la administración de este Gobierno al declarar la Alerta y así erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas en la Ciudad.

Es importante recordar, señala la Lcda. Villarauz, que la alerta visibiliza las problemáticas a las que nos enfrentamos y detona acciones puntuales y eficaces con el objetivo final del cese de todas las violencias. La violencia de género es una agenda que compete a todas y a todos, no sólo a unas cuantas instituciones, y en la medida en que todas y todos nos involucramos en la atención, reparación y erradicación de la violencia de género, el resultado será siempre en beneficio para toda la sociedad; aquí seguimos. Para terminar su participación, menciona que la SEMUJERES y la SECGBO se encuentran trabajando juntamente con las Alcaldías para reforzar la prevención a partir de la difusión de campañas que visibilizan la violencia de género contra las mujeres.

### III. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

La Secretaria Técnica del GIM, solicita que sea dispensada la lectura de el orden del día de la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria para su aprobación, puesto que, además de encontrarse proyectada, fue enviada junto con la Carpeta de Trabajo el pasado 16 de junio del presente año.

- I. Verificación del quórum
- II. Bienvenida
- III. Aprobación del orden del día
- IV. Lectura y, en su caso, aprobación del Acta de la Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria del GIM
- V. Presentación de la Estrategia de Formación Integral de Cuerpos Policiales
- VI. Presentación de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres
- VII. Comentarios a los Avances de Actividades para dar cumplimiento a las Acciones de



Emergencia de la DAVM señaladas en el Plan de Trabajo 2022

VIII. Asuntos generales

Las y los integrantes del Grupo aprueban unánimemente la orden del día para la Sesión Ordinaria del 25 de marzo de 2022.

#### **IV. LECTURA Y, EN SU CASO, APROBACIÓN DEL ACTA DE LA VIGÉSIMA CUARTA SESIÓN ORDINARIA DEL GIM**

La Secretaria Técnica menciona que con fecha del 30 de marzo de 2022, se celebró la Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México, y cuya Acta fue enviada con oportunidad el pasado 27 de junio. Asimismo, solicita la dispensa de su lectura y, no teniendo ninguna observación, pide que sea aprobada por las y los integrantes de este Órgano Colegiado.

Las y los integrantes del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario aprueban unánimemente la dispensa de la lectura y aprueban el Acta de la Vigésima Cuarta Sesión Ordinaria de este Cuerpo Colegiado, celebrada el 30 de marzo de 2022.

#### **V. PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN INTEGRAL A CUERPOS DE POLICIALES**

Antes de cederle la palabra a las personas expositoras de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, la Psic. Gómez Saracíbar, menciona que antes de ser declarada la Alerta, ya era una solicitud del movimiento amplio de mujeres y de colectivas feministas, que hubiese un desarrollo profesional, por parte de la policía, apegado a la perspectiva de género y a los derechos humanos. Lo que a continuación presentará la Mtra. Marcela Figueroa y su equipo, se encuentra relacionado con esta solicitud, sin embargo, va más allá; lo que se presentará se relaciona con el desarrollo institucional de una instancia que, tradicionalmente, es masculina. Es importante reconocer que el reto ha sido mayúsculo; no se ha tratado únicamente de “dar tallercitos aquí y allá”, sino de empezar, progresivamente, a hacer una transformación institucional.

La Mtra. Marcela Figueroa Franco, Subsecretaria de Desarrollo Institucional de la Secretaría



de la **Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC)**, toma la palabra para hacer una pequeña introducción, a partir de lo mencionado por la Secretaria de las Mujeres, la Psci. Ingrid Gómez Saracíbar, y con el fin de recordar la razón por la que las y los integrantes del Grupo se encuentran aquí, pero también para recordar cómo surgió, también, la exigencia social que tiene que ver con la capacitación de los cuerpos policiales. Posteriormente, menciona, le dará la palabra a la Mtra. Katia Rodríguez González, Directora de Desarrollo Educativo de la Universidad de la Policía (UNIPOL), para que mencione con exactitud las acciones concretas que se están realizando en la UNIPOL.

La Mtra. Figueroa continúa su presentación, [Desarrollo policial con Perspectiva de Género](#), menciona que en diciembre de 2018 cambia la administración del Gobierno Federal y del Gobierno Local, el de la Ciudad de México. En agosto de 2019 inician protestas feministas con el lema “No me cuidan, me violan”, a raíz del presunto caso de violación por parte de policías; es importante recordar esto porque se encuentra ligado el movimiento feminista con la destitución policial y, finalmente, con la Alerta. En octubre de 2019 se da el cambio de titular de la SSC. En noviembre de 2019 se emite la DAMV por la Jefa de Gobierno, la Dra. Claudia Sheinbaum Parto, y precisamente, se establecen las dos medidas que le corresponden a la SSC dentro de las 11 Acciones de Emergencia que son la formación de cuerpos policiales con perspectiva de género y la creación de la Unidad Especializada de Género (UEG). Lo que se lleva a cabo en diciembre de 2019, menciona, es la creación de la UEG y se da inicio al diagnóstico institucional con perspectiva de género.

Continúa compartiendo los resultados del diagnóstico institucional: básicamente, menciona, la perspectiva de género se limitaba a capacitaciones aisladas del personal; no había un registro de quiénes habían tomado capacitaciones o sobre qué temas habían tomado capacitaciones, no habían datos desagregados por sexo (en cuanto a información en general), no se sabía que compañeros y compañeras habían sido reconocidos/as, ascendido/as... Fue un trabajo arduo de reclasificar nuestras bases de datos porque no se tenía ningún dato desagregado por sexo, lo que impedía hacer un diagnóstico. Surgieron muchas preguntas como ¿por qué las mujeres faltan más trabajar? ¿por qué las mujeres policías tienen menos puestos de mando? Y esto es “porque las mujeres policías no quieren puestos de mando” y lo digo entre comillas porque es la respuesta común que da la institución, sumada a que las mujeres policías no hacen tantos actos heroicos como los hombres policías porque son menos valientes. Otra pregunta fue, por ejemplo, ¿por qué las mujeres hacen más trabajo



administrativo que los hombres?. En la normatividad no contaba con lenguaje incluyente, todos los grados se encontraban en masculino. Había una total invisibilización de las mujeres; no había ninguna acción afirmativa en beneficio de la equidad dentro de la institución, se obligaba a las mujeres a cortarse el cabello a su ingreso a la institución, había altos índices de acoso, hostigamiento y violencia sexual hacia las mujeres policías... Sólo como paréntesis, las mujeres ingresaron en la policía de 1930 y es hasta principios de la década de los setentas que les dejan hacer trabajo operativo. A partir de este diagnóstico, expone, la única conclusión básica es que no existe la posibilidad de construir una policía que actúe con perspectiva de género si al interior de la institución no hay políticas enfocadas a tener un ambiente equitativo y libre de violencia; estaríamos en una simulación si se seguía pro ese camino.

Apartir de este diagnóstico, se diseña un plan de desarrollo policial cuyo objetivo es establecer reglas y procesos que garanticen el desarrollo institucional, la estabilidad y la igualdad de oportunidades para las y los policías de la Ciudad. Se establecieron ejes de trabajo enfocados en lo interno, enfocados en la carrera policial, en la profesionalización, en la certificación de personal, en el régimen disciplinario con régimen disciplinario, es decir, a la creación de los espacios para la denuncia y para la sanción de actos indebidos, como por ejemplo, la UEG. Con todo esto, continúa, lo que se plantea es la necesidad de implementar medidas que transverzalicen la perspectiva de género en cada uno de esos ejes de desarrollo y desempeño policial.

La Mtra. Figueroa presentó información acerca de la evolución de los ascensos: “si vemos en 2019, a parte que hay un incremento constantemente con los años, teníamos ahí de ascensos un 17% para mujeres... el año pasado logramos que llegaran al 88% de ascensos a mujeres. Aquí, lo que vemos es el histórico de condecoraciones, el verde son las mujeres. Cuando hacemos este análisis en 2019 estábamos en 11% de condecoraciones a mujeres y hemos logrado que en este año que estemos en 20%.”. Como decía al principio, continúa, son muchas preguntas las que surgieron. ¿Por qué sucede esto? Porque el personal femenino por lo general está haciendo actividades administrativas no operativas. Evidentemente es imposible que realicen una acción heroica si están haciendo trabajo de archivo, ecretarial, etc. Entonces, lo que se hizo fue que, en términos de ascensos, se implementaron cuotas de género en los concursos de ascenso, cuotas de género en los concursos para ser mandos y, en lo relacionado con condecoraciones, buscamos a las mujeres que sí estaban haciendo acciones relevantes y también meter cuotas de género. Por ejemplo, en los finalistas para ser policía del mes y policía



del año, obligatoriamente tenía que haber, al menos, una mujer. Sobre el estado de fuerza, menciona, “en 2019 el 21% eran mujeres y actualmente tenemos 25%, en mandos teníamos 13% y actualmente tenemos 17%, en condecoraciones teníamos, como ya les mostré un 11% y hoy tenemos 20%, y en ascenso teníamos 17% y acualmente 88%”.

Continúa con los resultados a partir de la creación de la UEG, “a la fecha hemos recibido 679 denuncias de violencias. A la fecha hay 223 policías hombres sancionados, de los cuales 58 han sido destituidos de la policía. Esto es muy importante porque es la primera vez en que se destituye al personal policial por temas de violencia contra las mujeres, ya sean civiles o policías, esto independientemente de, por supuesto, un proceso penal que lleve la Fiscalía General de Justicia... estos son procesos internos de función y en este caso la institución”.

Sumando a las preguntas formuladas al inicio de la presentación, menciona la Mtra. Figueroa, en específico las que se vinculan con una mayor inasistencia de las mujeres y con la ausencia de mujeres en los mandos operativos, los cuales tienen turnos continuos y de plena operatividad de 04:00 am a 01:00 am, cuando se lleva a cabo el análisis del personal, se percatan de que la mitad de mujeres policías es madre y, de esa mitad, la mitad son madres solteras. Ahí se expone la necesidad de darle al personal un sistema de cuidados proveniente por parte de la institución. Anteriormente no se contaban con lacteros, al día de hoy se cuenta con dos espacios, y se está trabajando en un tercero para la UNIPOL. “Son muy pocos pero vamos avanzando... y la verdad es que lo que más nos entusiasma este año algo que está del lado izquierdo, es la apertura de un Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) que será de 24 horas, los 7 días a la semana. La Secretaría de Seguridad Ciudadana ya tiene 2 CENDIs, pero no tienen un horario tan amplio y pues el personal policial tiene horarios de a veces 24 por 48 o de 12 por 24 dependiendo, pero ahora las famosísimas Ateneas, de hecho este CENDI que diseñamos, que se llama CENDI Atenea, está justo junto al agrupamiento de Ateneas y está pensado realmente para ellas porque tienen un horario de 24 por 48 horas”.

Continúa señalando que, otro tema en materia de visibilización del trabajo de las mujeres policías va encaminado a términos de reconocimiento; se han tenido eventos con la Jefa de Gobierno y actividades diversas, como el torneo de tiro femenino realizado en el mes de marzo con motivo del 8 de Marzo, que se alejan de las dinámicas anteriores donde, por ejemplo, únicamente se les reconocía en el festival del Día de la Madre; “lo que queremos es visibilizar las actividades que pueden hacer las mujeres policías en función, precisamente, de sus labores



como policías”.

Para concluir, la Mtra. Figueroa señala, una vez más, que su participación, a manera de introducción a la presentación sobre la *Estrategia de Formación Integral de Cuerpos Policiales* tuvo el objetivo de explicar la razón por la cual la SSC se encuentra en el Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario y por la cual, también, algunas de las Acciones de Emergencia de la DAVM son emprendidas por la misma instancia. Pero, sobre todo, dar a conocer que las acciones implementadas por la SSC se encuentran dirigidas a términos más amplios a lo diseñado en un principio.

La Mtra. Figueroa le cede la palabra a la **Mtra. Katia Rodríguez González, Directora de Desarrollo Educativo de la UNIPOL**, quien, antes de iniciar la presentación sobre la [Transversalización de la Perspectiva de Género en la Profesionalización de la Policía de la Ciudad de México](#), señala que presentará las acciones implementadas durante 2021 y las acciones focalizadas que se implementarán a lo largo del año actual. Señalando la diapositiva proyectada, la Mtra. Rodríguez González menciona que “del lado izquierdo, básicamente tenemos la formación inicial, éstas son las acciones que se llevaron a cabo el 2021. También quiero que vean que, y que se tomen en cuenta, una comparación de hasta dónde llegaron las acciones el año pasado y hasta dónde queremos llegar este año. Dentro de esta primera formación, del lado izquierdo está la formación inicial y dentro del curso básico de formación inicial policial, que es el curso que le damos a los cadetes para que fueran policías, se incorporaron algunos cursos de inducción, como *Vida Libre de violencia para Mujeres y Niñas*, pero han sido cursos dentro de la capacitación que ya tenían porque no estaba contemplado o no estaba todavía contemplado de una manera transversal, que es en lo que ahora estamos trabajando”.

“El alcance que tenemos son de 1748, son todos los policías que formamos. De éstos, 38.5% son mujeres; como bien decía la jefa, es un porcentaje bajo porque tradicionalmente es una educación básicamente para hombres. Del lado derecho, entonces, tenemos cursos de especialización y cursos de capacitación para los que ya son policías. Se les da la capacitación a los cadetes nuevos, pero también a los que ya son policías. Todos estos cursos se dieron el año pasado. No me voy a meter tanto en cifras para no hacerlo tan largo, pero dentro de estos cursos que tienen algunos algún tipo de tema con relación a perspectiva de género, otros específicos como el *Diplomado de Expresión Policial con Perspectiva de Género*, ya muy



específico y muy dirigido, pero todavía no eran suficientes. Ahí tuvimos un alcance de 2,303, del cual sólo el 22% fueron mujeres.”

“También el año pasado se empezaron a hacer alianzas, o se consolidaron, más bien, las alianzas. Una de las más importante es la Unidad de Especializada de Género, que también mencionaba la jefa. Y otra muy importante justo es SEMUJERES, porque es quien nos está apoyando para dar forma a esta nueva transversalización. Así mismo tenemos alianza con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Secretaría de Seguridad Ciudadana del Gobierno Federal. Todos ellos están involucrados en los planes o en la actualización de los planes que llevamos dentro de la policía o de la Universidad de la Policía.

“En acciones específicas, éstas son las acciones que se fueron llevando a cabo dentro de la Universidad. Básicamente, éstas acciones fueron encaminadas a 1) modificar el reglamento, como bien decía la jefa, que cuando estaba con el lenguaje inclusivo y, entonces, en ese sentido, pues no promovía la igualdad, así que fue una acción muy importante del año pasado; 2) es la política de oportunidad equitativa, en este sentido, lo que empezamos a hacer es darle más visibilidad a las mujeres dentro del cuerpo docente; 3) el ajuste curricular, en el que se realizó un diagnóstico, que de hecho se sigue llevando a cabo hasta este momento, y que es bastante concreto; 4) y la otra que, como les decía, fue la convocatoria dirigida específicamente para el personal femenino, para docentes de personal femenino. Entonces, estamos trabajando... *AUDIO POCO ENTENDIBLE...*

“En la parte declarativa, que, como les decía, se modificó todos los reglamentos, reglamento escolar, reglamento interno, y se hicieron protocolos para casos de violencia de género y también protocolos para casos de atención y servicio médico, los cuales. Dentro de la cultura institucional, entre las colaboraciones, además tenemos un Centro de Orientación Educativa Policial dentro de la Universidad, que está dirigiendo también a casos específicos de género, También se está haciendo un estudio de masculinidades, porque así como entendemos la transversalización de género, nosotros tenemos que entenderlo desde la masculinidad. Estamos haciendo un análisis complejo para llevar a cabo acciones específicas para entenderlo más los masculinidades desde un punto de poder que es, principalmente, lo que sucede dentro de la Universidad. Por último, los mecanismos específicos que son las actualizaciones de estrategias de enseñanza-aprendizaje, que producen las competencias y los espacios y servicios. Como dijo la jefa, estamos haciendo un lactereo, el primer lactereo





que va haber ahí”.

“Estas son las estrategias de formación inicial, esto es importante porque justo ahora que llevamos con SEMUJERES. En esta parte, lo más importante que tenemos, otra vez, es dirigirnos a generar un sistema de contenidos integral con perspectiva de género. Esta es la primera parte, que se trata de la necesidad de modificación del programa... ese es el diagnóstico... después de la modificación curricular, pero también una metodología y eso me lleva a que no basta que esté en papel; para nosotros es muy importante que cada docente que tenemos en la Universidad pueda dar con perspectiva de género todas las clases. De eso se trata la transversalización, como todos sabemos. Pero entonces, en ese sentido, la campaña también va dirigida a la actualización de los docentes, que es el segundo punto. Entonces, acompañado de la modificación curricular, va toda la capacitación a todos los docentes que tenemos para que puedan dar sus clases con perspectiva de género y también a la modificación de todas las estrategias de enseñanza-aprendizaje, por ejemplo, se dan mucho, los protocolos de acción policial, esos protocolos tienen que darse con ejemplos, antes todos los ejemplos eran muy masculinos, dirigidos a la población por todo hombres, ahora se están buscando ejemplos que puedan también ser dirigidos hacia la perspectiva de género. Entonces todo eso es lo que se tiene que modificar, no nada más la parte curricular”.

“Les voy a explicar en esta parte lo que tenemos para promover la igualdad de oportunidades de acceso a la formación inicial, y esto es muy importante, estamos buscando que puedan entrar la misma cantidad de hombres y mujeres. Esto es muy complicado porque generalmente los que buscan ser policías son más hombres que mujeres y esto es una cuestión de preferencia. Sin embargo, si lo vemos en esta perspectiva, en la segunda columna tenemos que tenemos tuvimos una generación que salió en febrero en donde de 257, 129 fueron mujeres y 128 hombres. Esto es algo que sucedió por primera vez. Es difícil que se repita así, con esa exactitud de 50/50, sin embargo, en nuestras poblaciones ahora sí estamos pidiendo que mínimo el 30% sean mujeres. Esto es en formación inicial, lo quiere decir que vamos a tener ya un cuerpo policial que mínimo sea 30% nuevas mujeres policías. De igual forma, si como les mencionaba, estamos incorporando a docentes mujeres, para el 2021 el 13% de nuestro cuerpo docente eran mujeres. Para estas fechas, y seguimos incorporando mujeres, ya subimos al 20%. Esto es algo paulatino; queremos llegar al 50%, para seguir visibilizando porque, obviamente, todos los docentes, tradicionalmente eran hombres. Estas son dos acciones muy puntuales que tenemos, entre otras más”.



“En el Centro de Orientación Educativa Policial estamos desarrollando diferentes estrategias como un *violentometro*; todos conocemos los *violentometros*, pero sabemos que se desarrollan en ambientes específicos muy diversos, entonces desarrollamos el nuestro violento metro con perspectiva, pero también con lenguaje propio, es decir, policial también. Se hacen carteles y pláticas informativas, se tiene un desarrollo pedagógico y psicológico de los cadetes y un seguimiento en donde tienen ya un apoyo psicológico en donde pueden apoyarse tanto psicológico como jurídicamente en alguna situación de acoso u otra cuestión que puedan tener. Y por otro lado, también hay talleres y actividades, dentro estos tenemos esta campaña que estamos impulsando que son las mujeres policías seguras, estamos haciendo cine debates todos los viernes de cine. Los cadetes viven con nosotros seis meses, de lunes a sábado con nosotros pernoctando. Entonces, tenemos 24 horas conviviendo juntos. Ya estamos dando algunas actividades también culturales, como los cinedebates y esta jornada lo estamos haciendo con películas que puedan ser de reflexión alrededor de violencia de género. Por otro lado, también tenemos análisis musical, círculos de lectura ya que tienen una biblioteca y el Día Naranja que son todos los 25 de cada mes; hoy yo me vine para acá, pero justo fue a dar una plática la jefa de las compañeras Ateneas. Esta plática les da la perspectiva de mando de mujeres. La intención con esto es que todos los 25 de cada mes... el mes pasado fue la jefa Marcela, y así sucesivamente. Se trata de que las mujeres cadetes se formen una idea y que sepan que pueden llegar a puestos de mando, que es posible y que además no tienen que sacrificar cosas como su maternidad, por ejemplo.”

“Para terminar, si se fijan, son básicamente tres acciones modificación curricular, capacitación de cuerpo docente y visibilidad de las mujeres dentro de las policías. Son las tres acciones o los tres ejes con los que nos estamos dirigiendo. Les agradezco por escucharme”.

La Mtra. Figueroa Franco hace uso de la palabra para puntualizar que, tal y como se mencionó durante el Informe de Resultados de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México, para la SSC el plan de formación policial con perspectiva de género no se limita en capacitar por capacitar. Les interesaba mostrar, en esta sesión, en qué consiste el plan de profesionalización, el cual va más allá de capacitar; se trabaja en término de igualdad sustantiva para tener una institución más equitativa.

La Psic. Ingrid Gómez Saracíbar, Secretaria Técnica del GIM, toma la palabra para agradecer a



La Mtra. Figuero Franco y la Mtra. Rodríguez Gómez que compartieran la estrategia, la cual forma parte de las Acciones de Emeergencia de la Alerta de Violencia contra las Mujeres, y para recordarle a las y los integrantes del grupo que se está implementando una nueva forma de trabajo en el grupo interinstitucional al no solo presentar los avances y de los informes de las acciones, que prevemiente fueron enviados a manera de presentación, sino que también se está profundizando en las acciones propias de la declaratoria, cuál es su diseño, cuál es su proceso, qué otras acciones se han ido engarzando. Menciona que al término del Informe, la Jefa de Gobierno, la Fiscal, la Subsecretaria y ella misma, coinidían en ver la alerta declarada como una oportunidad para hacer, diseñar y ejecutar programas, acciones, estrategias, y políticas públicas donde se ponga en el centro la transformación, pero sobre todo, en el impacto a las mujeres y las niñas de la Ciudad de México.

Abre la ronda de comentarios y/o preguntas.

Le cede la palabra a la **Dra. Aleida Hernández Cervantes del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)**, quien inicia su participación saludando a las y los integrantes del grupo, y agradeciendo la presentación de las representantes de la SSC. Continúa mencionando que “atrapa la atención saber cómo fueron haciendo este trabajo, que ya veníamos dos años, más de dos años” y que, si bien seguramente es una información básica, se pregunta cuánto dura la carrera policial. De igual forma, pregunta qué conexiones perciben desde SSC entre lo que se enseña en la UNIPOL y lo que se da, después, en la corporación; “sé que es poco el tiempo, son sólo dos años, pero ¿hay algún impacto que ya noten ustedes ahí? ¿hay elementos que están en la corporación que se formaron en la Universidad ya a partir del trabajo que han realizado?”

La Mtra. Figueroa Franco hace uso de la palabra para responder que la carrera policial, es decir, la formación inicial, es de seis meses en un internamiento para el perfil preventivo, “entre paréntesis, lo que les digo es a nivel federal, hay lineamientos de cuántas son las horas mínimas que debe de cursar o qué deben impartir como policía a autos a tus cadetes, esta formación es de 976 horas, o sea la que establece la Federación, como mínimo. Si tú quieres dar 9000, está bien, si quieres dar 977, también está bien. Nosotros damos 1,200 aproximadamente. Esas 976 son cinco meses, entonces con nosotros son aproximadamente seis meses. Son seis meses que está que están con nosotros en perfil preventivo... en perfil de



investigador son ocho meses porque así está establecido”. Continúa mencionando que la UNIPOL no solo tiene la formación de las y los cadetes, tiene la parte de reclutamiento, la selección de personal que sí podrá quedarse a estudiar como policía y la formación del personal que va a ser policía, al igual que la profesionalización técnica, que se vincula con formación más especializada, además de la actualización para todas y todos las y los policías, y cinco licenciaturas para el personal policial, dos maestrías y un doctorado. Todo lo anterior, menciona, es completamente gratuito para el personal. “No solo es formación inicial, sí empezamos con esta área el tema de la transversalización, pero estamos trabajando en todas las áreas de la profesionalización de las y los policías”. Sobre las y los egresados, la Mtra. Figueroa Franco menciona que ya se tienen egresados bajo esta perspectiva, “creo que con los que más hemos notado el impacto que tiene es, sobre todo, con las y los egresados del *Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género*, del cual tenemos dos generaciones en conjunto con la Secretaría de las Mujeres. En la primera generación fueron 63 y en la segunda generación fue con 90... la segunda generación ya con hombres y mujeres, porque nuestra primera generación fue sólo con las mujeres. Y lo que estamos viendo es que, como ya es personal que tiene experiencia, se ve un impacto más significativo por la misma manera de a visión; todavía estamos transitando hacia una visión de la policía de seguridad ciudadana, aún estamos en una visión de seguridad pública. Es un momento de transición, nuevamente. Queremos ver la seguridad como seguridad pública es enfocada en delitos nada más. Lo que están trayendo esos compañeros y compañeras que ya tienen una formación diferente, es precisamente una visión hacia la víctima, no una visión hacia... no hice arrestos, no cumplí. sino atendí a una víctima, a una posible víctima. Ahora estamos transitando de eso a enfocarnos en la víctima. Entonces creo que ese personal es el que ha tenido hasta ahorita un impacto más significativo, también por la experiencia que tienen”.

Hace uso de la palabra la **Mtra. Abimayde Bautista Herrera, Subdirectora de Prevención al Delito y las Violencias de la Alcaldía Venustiano Carranza**, y después de presentarse, donde explica que es encargada del Programa Violeta, el cual se conforma por tres estructuras, la Policía Violeta, un espacio de protección y el Centro Integral de Atención a las Violencias. Con relación a la Policía Violeta, expone, se conforma por un binomio de la Policía Auxiliar que, finalmente, es la complementaria de la SSC, “nosotros, como Alcaldía, somos el usuario, finalmente, y decidimos que a través de la capacitación de la Mtra. Claudia Romero, titular de la LUNA en Venustiano Carranza hizo el favor de implementar respecto a la perspectiva de



género y atención a víctimas para los policías... *AUDIO POCO ENTENDIBLE*... Sin embargo, ellos mismos solicitan ser actualizados y tener capacitaciones constantes”. Pregunta la Subdirecta de qupe manera, la Mtra. Rodríguez González podría conceder las capacitaciones solicitadas por los elementos de la Policía Violeta. La Subdirectora considera importante llevar a cabo las capacitaciones ya que aún existen deficiencias en la operatividad de la atención y, en coasiones, menciona, tienen ciertas restricciones “porque incluso los propios mandos son quienes eventualmente limitan el acceso operativo de los elementos. Entonces, la pregunta concreta es ¿cómo podemos generar este vínculo para que ustedes puedan apoyarnos?”.

La Mtra. Figueroa Franco responde que, como lo menciona la Subdirectora Bautista Herrera, la Alcaldía es usuaria de la Policía Auxiliar, y de lo que se ha expuesto durante la sesión del día es sobre la formación inicial en la Universidad, donde se forman policías preventivos y de investigación, “nosotros no capacitamos a la Policía Auxiliar ni a la Policía Bancaria Industrial, pero nosotros lo que delimitamos desde la Subsecretaría de Desarrollo Institucional son las directrices bajo las que tienen que formarse las y los policías que vengan de cualquiera de las policías complementarias. Lo que podría ofrecer, porque ya lo hemos hecho con otra Alcaldía, es que cuando tengamos la siguiente edición del Diplomado les invitemos, les demos un par de espacios, para que capaciten a su personal”.

Toma la palabra la **Lcda. Nahyeli Ortiz Quintero, Directora General de Atención a Víctimas del Delito de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México (FGJCDMX)**, con el fin de felicitar a la SSC pues lo que se muestra con la Acción de Emergencia 8 es la integralidad, “se ve el esfuerzo de hacer el trabajo para la policía ... *AUDIO POCO ENTENDIBLE*... yo solo quiero compartir que la Fiscalía, viendose reflejada un poco en el trabajo de la Secretaría, creo que un reto muy grande es trabajar hacia dentro para que esto que ustedes señalan no sólo como una curricula, no sólo como las capacitaciones y los números, seguramente se han enfrentado a situaciones de inercias muy fuertes y yo creo que es muy importante hacer alusión a eso. Yo quería preguntar una cuestión porque a la Fiscalía le pasó en algún momento, sobre todo justo en este antecedente que nos hizo favor de comentar la Mtra. Figueroa Franco, cuando hubo un momento muy álgido en la Ciudad de México, muy en *el policía no me cuida, me cuidan mis amigas*, y fue el cuestioanmiento de de diversas Organizaciones de la Sociedad Civil sobre quiénes estan capacitando y para qué va a servir y cómo eso va a transformar la realidad. Y pues en ese momento el Instituto de Formación Profesional pensó que una estrategia era también invitar a algunas colegas feministas formadoras, incluso simplemente para escuchar



algunas cuestiones que pudieran servir para la currícula. Y ese fue un poco la experiencia de la Fiscalía, pero en el caso de la Secretaría yo lo que quiero hacer como alusión es que pues el liderazgo de la Mtra. Figuero Franco con, por supuesto, el apoyo de la Secretaría de las Mujeres, han sido como algunas otras cosas que tienen que ver con incluso los debates que se hicieron, que a mí eso me pareció una acción fantástica, porque creo que ayudó a visibilizar que muchas de las mujeres que están justamente en este trabajo tan fuerte y tan importante, ellas decían en el debate pues sí, somos también feministas y en este sentido, pues creo que es como una conjunción y tiene que ver con por el trabajo que ustedes han realizado”.

Hace uso de la palabra de la **Lcda. Claudia Mayren Templos, Directora de la Unidad de Igualdad Sustantiva y de Equidad de Género de la Alcaldía Cuajimalpa**, para felicitar las estrategias que se están llevando a cabo en la SSC y en específico en la UNIPOL, “orgullosamente soy hija de un policía, la mayor parte de mi infancia la pasé ahí en la academia, tenía que esperar afuera, conozco desde mi niñez todo el trabajo que se viene haciendo. Aplaudo que ahora las estrategias las estén canalizando a víctimas con perspectiva. A mí me encantaría que todo este trabajo que ustedes están realizando, se pudiera canalizar no solo en la policía. Sé que algunos de ellos hacen servicios sociales y demás, donde nosotros pudiéramos replicarlo en las escuelas, replicarlo a nivel medio superior y puede llegar a más, a más instancias, todo esto que ustedes vienen trabajando. Entonces, bueno, mi pregunta número uno es si se pudiera hacer ahí el vínculo, y mi pregunta número dos, es ¿cuál va a ser el canal para abrir las puertas a la Policía Auxiliar para que puedan tomar estos diplomados?”

La Mtra. Figueroa Franco responde que, con respecto a la primera pregunta, se les debería de plantear la propuesta de trabajo y, a partir de su revisión y análisis, platicarla para ver su viabilidad. Sobre la segunda pregunta, responde retomando la respuesta a la representante de la Alcaldía Venustiano Carranza, para la tercera edición del Diplomado se designarían algunos espacios para cada Alcaldía interesada.

A continuación, la Secretaria Técnica lee el mensaje enviado por la **Mtra. Suhayla Bazbaz Kuri, Directora General de Cohesión Comunitaria e Innovación Social**, que dice: “Agradecería si se puede transmitir mi agradecimiento a la Subsecretaria Marcela: Primero, por explicitar la vinculación entre el fortalecimiento institucional y plan de profesionalización que han impulsado con la exigencia de las protestas feministas, además de la declaratoria. Segundo, por presentarnos desde la ausencia de diagnóstico hasta lo que encontraron, lo que concluyeron a



*partir de ello y lo que emprendieron. Y reconocer el esfuerzo sistemático institucional. Yo tengo dos preguntas. (1) En los distintos tipos de capacitación se incluye la violencia institucional -que es una modalidad de violencia reconocida en las leyes de acceso- y qué hacer y qué no hacer para no ejercerla (2) de las 679 quejas por violencia contra mujeres, ¿cuántas son contra mujeres civiles y cuántas contra mujeres policías? De las 223 sanciones y 58 destituciones misma pregunta. Temo no lograr escuchar la respuesta porque se va la señal.”*

La Mtra. Figueroa Franco hace uso de la palabra para responder las preguntas enviadas por la Mtra. Bazbaz Kuri. “Con respecto a la primera, sí, por supuesto. Se incluye violencia institucional, claro, porque como bien señala la Mtra. Suhayla, también está reconocida en la Ley de Acceso, entonces sí está incluida en las capacitaciones. De las 679 quejas, lo que sí quiero señalar con respecto a la Unidad Especializada de Género, aunque recibe o se puede recibir tanto quejas de ciudadanas como mujeres policía, la verdad es que la inmensa mayoría son quejas de mujeres policías, por tratarse justo de una instancia dentro de la policía. La mayor parte de las ciudadanas acuden directamente a la Fiscalía para denunciar. Lo que hacemos en este caso en la Unidad Especializada de Género, se identifica que es un hecho de probable delito, se acompaña a la compañera, se le da todo el asesoramiento jurídico y el acompañamiento para que presente la denuncia correspondiente también en la Fiscalía. Siempre insisto mucho en esto porque son procesos completamente diferentes y separados. No, no es un proceso administrativo de una sanción interna, en este caso que es destitución y en el otro tiene que ver con un proceso penal porque se trata de un delito. Sobre la percepción sí, de hecho, ayer salieron los datos de la *Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental* del INEGI y estábamos contentos ayer porque identificamos lo que dice la encuesta en cuanto a confianza en las instituciones de la Ciudad de México. Y en la policía, en específico, el porcentaje de ciudadanos que expresan *algo de confianza o mucha confianza* en la policía fue 2017 de 18.6 y en 2021 fue de 29.3. Entonces, eso es un incremento importante de prácticamente 11 puntos porcentuales, que sigue siendo bastante bajo, pero es un incremento importante.

La Secretaria Técnica, la Psic. Ingrid Gómez Saracíbar hace uso de la palabra para complementar lo enfatizado por la Mtra. Figueroa Franco en cuanto a que el Diplomado de formación especial “es un diplomado que lo damos y lo diseñamos ambas instituciones. Es un diplomado en el que tratamos sí, de ver una parte teórica muy importante y por eso es por lo que sí tiene contenidos específicos sobre los tipos y modalidades de violencia. Y por supuesto



que sí se habla de violencia institucional, pero también tiene una línea muy práctica, muy consistente, pues sobre todo tiene que ver con cómo ir poniendo casos para la resolución. Y en algunos momentos hemos hecho énfasis en algunas conductas que tienen que ver con la formación de vida que tienen los policías y que al tener estas conductas ejercen una violencia institucional, como lo está preguntando la Mtra. Suhayla, y hemos puesto énfasis en clínicas muy prácticas con ellos, para que sepan que, si reciben una llamada, por ejemplo, del 911 y la van a atender, no llegan y hablan con el agresor y le dicen ¡ay otra vez tú! Si no que le preguntan que si pueden ver a la víctima y ven cuál es el estado que tiene y que tiene la víctima. Esas que son pequeñas cosas, sencillas, y que no necesariamente son teóricas. también tiene que ver con los procesos formativos de manera muy práctica y vivencial”.

Continúa la Secretaria Técnica diciendo que “mi segundo comentario tiene que ver con estos procesos vivenciales que no sólo transforman el actuar, sino también tocan las fibras de lo de lo personal de nuestros policías y de nuestras policías. Y puede sonar un poco a anécdota, pero su servidora ha recibido comentarios que me estrujan el corazón... los comentarios que recibo de quienes han tomado el diplomado o de quienes se tomaron algunos de los cursos... Hubo alguna vez un policía que me dijo que hasta que había tomado el curso se había dado cuenta de que él había vivido violencia toda su vida en su familia. Y creo que es también muy importante que la Universidad tenga este espacio de contención, porque claro que estos contenidos se mueven, si mueven cuando nosotras los volvemos a tomar... Con mucha confianza, hoy la intervención de la Fiscalía Especial para la Investigación del Delito de Femicidio en el informe a mí me sacó lágrimas nada más de reconocer el proceso que hemos pasado y hemos vivido para tener a esta fiscal y a esta Fiscalía. Claro que la formación no solo impacta la ejecución policial, sino también, y eso es lo que queremos también tocar los corazones de las y los policías, y creo que... yo soy psicóloga, entonces me interesa mucho siempre el cambio de actitudes... y creo que también va por ahí. Ya se los decía la Subsecretaria y yo se los platico en una historia y es un solo ejemplo, en el Diplomado, en la última generación, estaban dos de los policías que asumieron un feminicidio que fue muy sonado en la prensa y entonces me decían que el Diplomado les había hecho cuestionarse muchas cosas, y claro que eso está bien, pero por un lado es ¿cómo profesionalizar la atención y el apoyo y la protección a las víctimas? Pero por el otro lado ¿cómo equilibrar, también, el mandato de brindar seguridad, de preservar una escena del crimen, cuando además tenían a una de las víctimas indirectas ahí y tenían que ver que no se fuera el agresor? Todo esto les ha problematizado el Diplomado ¿y cómo sentirse, además, empáticos?... Me decía uno de los





policías, hombre, por cierto, porque eran una pareja de policías, un hombre y una mujer, ¿Cómo preservar la escena del crimen? ¿Cómo, además, no dejar que huya en el agresor, pero al mismo tiempo abrazar a la víctima indirecta que estaba presente, ver qué era lo que necesitaba, saber qué le teníamos que decir? Todas estas preguntas surgieron a de ese Diplomado que tomaron esta pareja de policías que tuvo que atender, insisto, este muy sonado feminicidio de principios del 2021. Esa es la intención de estos procesos educativos, que son procesos de reconstrucción de hombres y mujeres que se traducen en una mejor institución, pero también se traduce en un mejor servicio para la protección de niñas y de mujeres. Creo que, pues ahí vamos, ahí vamos. Pero eso también es la implicación que tienen estos estos procesos formativos”.

La Mtra. Figueroa Franco agrega que “una parte bien importante está siendo la inclusión de los policías varones en este tipo de capacitaciones especializadas. Pero también había una mirada, que incluso lo tuvimos nosotros con el primer Diplomado de solo mujeres, y era un poco, como dicen, por default, que en capacitación en temas de género mandaban sólo a las mujeres y al final el 75% del estado de fuerza son hombres... Lo más probable es que cuando tienes una emergencia llegue un policía varón por estadística y más lo que les comentaba que además de 25% de las mujeres, hay un gran porcentaje que está haciendo labores administrativas, por lo mismo de prácticas machistas dentro de la institución, que todavía, por supuesto siguen, para nada las negamos y por eso también se las compartimos. Entonces, involucrarlos también ha sido bien importante en esta segunda edición del Diplomado. De hecho, se abrió una convocatoria, es decir, los compañeros y las compañeras, mujeres y hombres, que asistieron porque tenían un interés particular en formarse en este tema. Entonces, tenemos muchas historias y tenemos de compañeros hombres que llegaron pidiendo la capacitación también por temas personales que les habían ocurrido dentro de sus familias, con temas de violencia hacia integrantes mujeres de sus familias. Es es el tema de estarlos integrando a alguien a este tipo de capacitaciones”.

La Secretaría Técnica hace uso de la palabra para mencionar que el orden del día es largo, por lo que le gustaría hacerle una propuesta a las y los integrantes del Grupos, sobre todo a quienes asistieron al Informe presentado ese mismo día por la mañana, “aún nos queda la presentación de avances de las Acciones de Emergencia y la Red de Información de Violencia contra las Mujeres, la cual nos interesa mucho dar a conocer hoy la Fiscal hablaba de bases de datos y pues, en realidad, más que bases de datos, lo que hemos construido, que ya existía pero que



hemos reformulado, es esta Red que registra los datos de las mujeres, tipos, modalidades, etcétera, pero es una presentación mayor, nos vamos a tomar más, más tiempo y queremos proponerles que la pudiéramos pasar para la próxima sesión y hacer una presentación muy práctica de lo que significa entrar a la Red: ¿cómo se registra, quienes registran, quiénes tienen acceso a la información, cómo compartimos información? La verdad es que esta información sobre todo la compartimos con las Fiscalías Especializadas de Femicidios y de Delitos Sexuales porque es información muy sensible, ¿cómo tamizamos el riesgo, ¿cómo queda plasmado esto en la Célula de Registro Único y cómo le vamos dando seguimiento a los casos? Entonces les propondríamos presentarla para la próxima sesión del GIM”.

Por unanimidad, las y los integrantes del Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario aceptan que la presentación de la Red de Información de Violencia sea presentada en la XXVI Sesión Ordinaria del Grupo, a celebrarse el próximo 29 de junio de 2022.

## VI. ASUNTOS GENERALES

La Secretaria Técnica continúa con el Orden del Día y da inicio a los Asuntos Generales. Le pregunta a las y los integrantes del Grupo si existen comentarios, observaciones o preguntas puntuales sobre los avances de las Acciones de Emergencia de la Declaratoria de Alerta por Violencia Contra las Mujeres.

Toma la palabra la **Mtra. Maïssa Hubert, Subdirectora Chakour, Subdirectora Ejecutiva de Equis Justicia por las Mujeres A.C.**, para preguntar sobre el proceso de desarrollo e implementación de las mesas de trabajo temáticas que fueron propuestas al inicio del año, como parte de las propuestas para cambiar el formato de las sesiones del Grupo.

La Mtra. Dulce Colín Colín, Directora General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género de la SEMUJERES, toma la palabra y menciona que, por cargas de trabajo ha sido complejo llevar a cabo las labores consensuadas para el desarrollo de las mesas de trabajo temáticas. Sin embargo, se ha avanzado en las reuniones solicitadas por las Alcaldías, teniendo la primera reunión con las mismas en días anteriores, donde se pudieron solventar dudas sobre coordinación interinstitucional, y se propuso la realización de una reunión de trabajo presencial para presentarles cuestiones específicas, como lo son el Refugio y la Casa de Emergencia de la SEMUJERES. Sobre la Mesa de Trabajo sobre Espacio y Transporte Público,



continúa, “quisimos esperar un poco porque tenemos resultados de una investigación que se hizo con PNUD y GIZ, de donde salieron hallazgos y recomendaciones importantes que quisiéramos incorporar. Pero hemos tenido dificultades en programar esas reuniones, pero no estamos todavía ese dedo del renglón”.

Toma la palabra la Secretaria Técnica para mencionar que “al respecto, podríamos estudiar una propuesta que quizá no necesariamente fuera una Ordinaria, sino pensar en un ensayo, en una Extraordinaria que pudiera ser virtual, en donde pudiéramos tener salas virtuales cual mesas técnicas de discusión para después tener una plenaria... Si nos permiten, les estaríamos llamándole a nuestras compañeras de Academia y Organizaciones de la Sociedad Civil, que siempre nos acompañan muy generosamente, para diseñarla... La verdad es que los tiempos entre descargas laborales y tránsito se nos complican mucho”.

Toma la palabra la **Lcda. Diana Angélica Miranda Malpica, Jefa de Unidad departamental de Género e Igualdad Sustantiva de la Alcaldía Gustavo A. Madero**, para mencionar que, gracias a su asistencia al Informe de Resultados de la Alerta, pudo conocer las estadísticas comparativas entre 2019 y la fecha y “mi comentario pues es satisfactorio en cuanto a que las he visto crecer como instancias de atención a la mujer y yo como Jefa de Género en la Alcaldía de Gustavo Madero, pues también he crecido con las Lunas, he crecido en estos grupos interinstitucionales, entonces les agradezco y las felicito por ese gran avance que yo he vivido y he vivido desde mi atención con las mujeres hasta las administraciones también.

Sin más temas por abordar, se da por concluida la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria del GIM.

----ooo0ooo---