

Ciudad de México, a 21 de marzo de 2023

Consejo Provisional de Paro UAMI

Comunidad Universitaria de la UAM-I

P r e s e n t e

En atención al pliego petitorio recibido el pasado 16 de marzo, el grupo directivo de la Unidad Iztapalapa ha analizado con toda seriedad sus demandas y propuesto un conjunto de acciones que nos permitan fortalecernos e integrarnos como comunidad universitaria que avance en la construcción de una cultura inclusiva y libre de violencia. Presentamos al CPP UAM-I las siguientes respuestas a sus peticiones.

1. Debido a la intimidación y criminalización de lxs estudiantxs que han tomado la Unidad, solicitamos una Carta de no criminalización, ni iniciación de procesos incriminatorios dentro o fuera de la unidad firmada por la Rectora de la UAM-Iztapalapa, así como por el Rector General. Sin la entrega de dicha carta en formato físico a lxs estudiantxs que se encuentran en el paro, no se podrán iniciar las negociaciones.

Respuesta. En atención a la solicitud hecha por este colectivo, la rectora y rectores de la UAM han firmado un comunicado a la opinión pública que declara “...**que no habrá criminalización ni represalia alguna contra el alumnado que participa en estas manifestaciones...**”. Este compromiso se refrenda con el documento anexo, firmado por la rectora y los directores de las tres divisiones de la Unidad.

2. Esta protesta legítima inició en apoyo y solidaridad a las demás unidades hermanas, por lo cual no se levantará el paro hasta que los pliegos petitorios de todas las unidades sean resueltos de manera favorable hacia el alumnado solicitante.

Respuesta. En absoluto respeto a su movimiento, consustancial a los que se mantienen en las otras unidades, nuestra intención es trabajar por el mismo objetivo, es decir, apoyar a toda la institución para mejorar e incrementar los mecanismos de prevención, atención y erradicación de la violencia por razones de género. Hay que destacar que cada Unidad tiene su problemática particular y **respetamos las negociaciones que se llevan a cabo en las otras Unidades.** Cada una de estas comunidades está haciendo lo mejor para resolver sus puntos de conflicto.

3. Exigimos de manera atenta la revisión del caso de la alumna "M", quien fue violada dentro de las instalaciones de la unidad Iztapalapa por el ex-profesor Julio César "N", que aún tenía credencial de la institución, con la participación de dos alumnos. Estos últimos sólo fueron sancionados por la introducción de bebidas alcohólicas a la unidad y no fueron expulsados de la maestría por ser cómplices de la violación. Es importante señalar que la comisión de faltas y la rectora de la Unidad Iztapalapa desestimaron su caso. Así mismo, reclamamos la resolución de las demás denuncias dentro de la unidad relativas a la violencia de género que han afectado a las mujeres y disidencias sexuales, pertenecientes a la comunidad UAM- 1 que han sido tratadas de forma negligente. Especificamos que es imprescindible no revictimizar o invalidar su denuncia por motivos psicológicos, de clase, etnia, discapacidad o cualquier otra desigualdad. Los dictámenes de las denuncias tienen que ser transparentes y públicos.

Respuesta. Desde que la Unidad tuvo conocimiento de este hecho, el 28 de junio de 2022, a través de la Unigénero y conforme al *Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género en la UAM- Iztapalapa (PAVIG)*, se han brindado múltiples asesorías y siete acompañamientos a la alumna "M" para diversas acciones frente a las instancias competentes, incluidas las de procuración de justicia. Se instrumentaron las medidas de protección al interior de la Unidad, tales como prohibir el ingreso del exprofesor Julio César "N" a las instalaciones; además de la comunicación personal y constante con la alumna "M", para su seguridad, en caso de que lo requiriera. Adicionalmente, la institución proporcionó toda la información necesaria y las facilidades a las instancias judiciales para el desarrollo del proceso penal, en contra de Julio César "N", que culminaron en su detención el 3 de octubre de 2022. Actualmente, continúa en prisión preventiva. **La UAM-I se compromete a continuar el seguimiento del caso y el acompañamiento requerido por la alumna.**

Respecto a los alumnos involucrados, se siguió un procedimiento conforme a los Capítulos IV y V del *Reglamento del Alumnado (RA)*, por la Comisión de Faltas del Consejo Divisional de CBI. La alumna fue asesorada por Unigénero en el levantamiento de la queja. El dictamen fue analizado, discutido y aprobado por el Consejo Divisional en pleno, que resultó en una sanción de suspensión para ambos alumnos. Actualmente, ya no forman parte de la comunidad universitaria.

Con lo anterior se observa que en el caso de la alumna "M" se aplicaron todos los procedimientos establecidos en el PAVIG, por lo que rechazamos la aseveración de que la Rectoría de la Unidad desestimó el caso.

De acuerdo con la información proporcionada por Unigénero, a la fecha todos los casos presentados ante dicha instancia han sido atendidos, canalizados, resueltos o están en proceso conforme a la normatividad aplicable. **La Unidad se compromete a continuar atendiendo los casos con perspectiva de género en todas sus instancias.**

Actualmente, una comisión del Consejo Académico se encuentra analizando la **implementación del PAVIG**, para evaluar y, en su caso, proponer las modificaciones necesarias para mejorar y ajustar su aplicación. En dicha comisión funge como asesora la responsable de la Unigénero. Se hará lo necesario para **concluir este trabajo antes del cambio de representación del Consejo Académico en el trimestre 23-I.**

4. Solicitamos a la rectora de la unidad que se presente a las mesas de negociaciones así como se ha realizado en otras unidades de la UAM, además de un comité de negociaciones conformado por personas con perspectiva feminista y de género, que conozcan la reglamentación universitaria (Unigénero, académicas y directivas con). Recalcamos que no estamos dispuestas a negociar con Javier Lagunas, puesto que ha tenido denuncias por acoso y por realizar comentarios machistas (adjuntamos evidencias abajo). Así mismo, ordenamos su renuncia.

Respuesta: La Rectora de la Unidad ha estado y seguirá estando atenta al desarrollo de los acontecimientos del movimiento estudiantil, así como a los puntos de su pliego petitorio. Asimismo, expresa su **compromiso de estar presente en las mesas de diálogo una vez iniciada esa etapa, en un ambiente de respeto** entre integrantes de la comunidad universitaria de nuestra Unidad académica. Se invita a la comunidad estudiantil del paro UAM-I a que **establezcamos conjuntamente las condiciones para la realización de las mesas de diálogo y de toma de acuerdos.**

Para ello, se propone **conformar un grupo de trabajo con autoridades, instancias de apoyo, la responsable de Unigénero y una comisión de académicas que aseguren la perspectiva de género en su análisis** sobre las cuestiones que se traten y resuelvan. Como muestra de buena voluntad y para facilitar el diálogo, **el secretario de la unidad no participará en las mesas.**

Respetamos la libre expresión de protestas y consideramos que la denuncia pública debe tener un tratamiento en las instancias institucionales correspondientes; por ello, invitamos a la comunidad a reforzar la cultura de la denuncia formal.

5. Solicitamos la revisión de las denuncias formales y públicas de violencia de género para obtener algún puesto dentro de la UAM. De haber algún agresor con cargo administrativo o docente que haya sido acusado por esta causa, se exige la destitución del puesto del mismo.

Respuesta. La UAM ha mantenido en los últimos años un ejercicio de revisión de su legislación con perspectiva de género. El Colegio Académico ha avanzado en la aplicación de las *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género*, mediante la *Comisión encargada de revisar integralmente la legislación universitaria*, por lo que ha revisado y reformado, entre otros, el *Reglamento Orgánico* y el *Reglamento del Alumnado (RA)*.

Los requisitos para los cargos de gestión y de representación ante los órganos colegiados se encuentran detalladamente expresados en el *Reglamento Orgánico*, cuya última modificación se realizó en mayo del 2022. Entre ellos se indica que las personas que pretendan ser órganos personales o representantes ante órganos colegiados deben presentar un documento en el que manifiesten por escrito y bajo protesta de decir verdad que no han sido sancionadas por actos u omisiones relacionadas con violencia por razones de género u otras violaciones graves a derechos humanos. Además, en caso de que hayan sido sancionadas por estos actos u omisiones, deben acreditar haber cumplido con la reparación del daño o la reparación integral a las víctimas.

Compartimos la visión de que como Universidad debemos hacer un esfuerzo de congruencia con los derechos humanos y la igualdad social, para lograr una comunidad libre de violencia de género, por lo que **las autoridades que participamos en el Colegio Académico nos comprometemos a continuar y agilizar los trabajos de revisión y modificación de nuestras normas y disposiciones reglamentarias, así como garantizar su cumplimiento.** Actualmente, esta comisión está trabajando en la definición de un **protocolo que uniforme y estandarice los procedimientos y acciones para prevenir y erradicar los casos de violencia por razones de género en todos los espacios de la UAM, a más tardar el 28 de abril del 2023**, mismo que será sometido posteriormente a consulta por parte de toda la comunidad, tal como se indicó en el desplegado del 20 de marzo suscrito por la rectora y los rectores de la institución (anexo).

6. La creación de comisiones que examinen el reglamento estudiantil y el contrato colectivo de trabajadores. Las leyes transversales existen, por lo que se requiere su actualización y su digna y eficiente aplicación.

Respuesta. Como se señaló en el punto anterior, la Universidad, a través del Colegio Académico y de la *Comisión encargada de revisar integralmente la legislación universitaria*, realiza de manera continua la revisión de la normatividad. Coincidimos en la necesidad de revisar y mejorar el *Reglamento del Alumnado* (RA), específicamente en lo referente a la atención y resolución de las faltas relacionadas con la violencia de género. Para ello, existe **el compromiso de proponer ante el Colegio Académico la integración de una comisión para tal fin**, tal como se indica en el desplegado del 20 de marzo suscrito por la rectora y los rectores de la institución (anexo).

En cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo es importante señalar que es materia de negociación bilateral entre las representaciones de la Secretaría General de la Universidad y del Sindicato, respectivamente.

7. Todos los cargos deben tener capacitación en perspectiva de género jurídico y teórico.

Respuesta. Reconocemos que la capacitación en temas de género es primordial para crear un ambiente seguro e inclusivo en nuestra comunidad universitaria. Nuestro compromiso es establecer un **Programa Integral de Capacitación, Actualización y Prevención de la Violencia, con Perspectiva de Género**, donde se articulen los esfuerzos de las diferentes instancias de la Unidad. **El cuerpo directivo, instancias de apoyo y personal de confianza, nos comprometemos a tomar un primer curso antes de finalizar el trimestre 23-P.** De igual manera, se ofrecerán cursos abiertos para trabajar conjuntamente con los sectores administrativo, académico y estudiantil, a quienes invitamos a participar activamente como parte fundamental del abordaje integral en materia de prevención de la violencia de género.

Otras acciones que robustecerán el **Programa Integral** del presente compromiso son:

- La Coordinación de Servicios Integrados para el Bienestar (**COSIB**), que ya apoya con cursos, talleres y *webinars*. **Se incrementará la oferta** en la medida de las posibilidades.
- La Coordinación de Desarrollo Académico e Institucional (**CODAI**) diseñó un **Curso de Inducción al personal académico de reciente incorporación** a la institución, que incluye temas transversales como la atención a la diversidad, la inclusión, la prevención de las violencias, el *Código de Ética de la UAM* y la perspectiva de género, entre otros temas. Estará disponible de forma permanente a partir del trimestre 23-P.

- Se incrementará la temática de las acciones de Unigénero en el **Programa de Bienvenida a la Vida Universitaria** que se ofrece al alumnado a partir del ingreso del trimestre 23-P.

Asimismo, existe el **compromiso de constituir un programa anual de cursos de sensibilización, formación y actualización sobre derechos humanos, perspectiva de género, cultura de paz**, entre otros, tal como se informó en el desplegado del 20 de marzo suscrito por la rectora y los rectores de la institución (anexo).

8. Para integrar a la Unigénero es urgente contar con por lo menos una psicóloga especialista en casos de familiares víctimas de feminicidio y víctimas de violación, una trabajadora social y un psicólogo especializado en "nuevas masculinidades". Todos con perspectiva de género.

Respuesta. El Consejo Académico, a través de la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del PAVIG, evaluará y, en su caso, propondrá las medidas que estime pertinentes para mejorar las acciones que realiza la Unigénero. **El compromiso es concluir dicha evaluación y presentar el dictamen al Consejo Académico antes de finalizar esta representación del órgano colegiado (abril 2023).**

La Unigénero es un espacio conformado por especialistas jurídicas en la materia y por ello la comunidad universitaria encuentra atención a sus problemáticas relacionadas con violencia de género. Existe una acción articulada entre Unigénero y otras coordinaciones de la Unidad, tales como la Coordinación de Servicios Integrados para el Bienestar para la atención psicológica, la salud reproductiva y los servicios médicos, misma que se fortalecerá.

Es importante señalar que para robustecer la estructura de la COSIB **se encuentra en trámite la contratación de tres plazas con la especialidad de psicología clínica**, que se agregarán a las tres personas de la misma especialidad que ya dan atención en esta coordinación. Dos de ellas están actualmente cursando un diplomado en violencia de género de seis meses de duración. **El compromiso es que todas ellas tengan capacitación en derechos humanos, perspectiva de género, violencia de género, diversidad sexual y nuevas masculinidades.**

9. Las comisiones de faltas deben ser capacitadas para atender los casos de violencia de género, además de contar por lo menos con una persona de la Unigénero que esté facultada para asesorar tanto a las víctimas de delitos por violencia de género, como a lxs

que conforman la comisión de faltas, es decir, que se les dé voz y voto dentro de las sesiones.

Respuesta. Reconocemos la importancia de capacitar con perspectiva de género a las diversas instancias colegiadas encargadas de conocer y resolver sobre las faltas del alumnado, además de contar con la asesoría de personas especialistas, por lo que se solicitará a la Unigénero y a la Defensoría de los Derechos Universitarios que impartan cursos de capacitación sobre la atención de casos de violencia con perspectiva de género a quienes conforman los órganos colegiados. Ya están diseñados varios cursos que se han impartido en ésta y en otras unidades. **El compromiso es capacitar a todas las representaciones que están por cambiar: los tres Consejos Divisionales y el Consejo Académico.** Se reitera que **la Rectora de la Unidad, las personas titulares de las Direcciones de División, Secretarías Académicas, Jefaturas de Departamento y Coordinaciones de estudios se comprometen a capacitarse para mejorar sus habilidades en materia de perspectiva de género** y contribuir con ello a garantizar la no revictimización de las denunciantes durante el proceso.

Recordemos que las comisiones de faltas de los Consejos Divisionales podrán asesorarse de hasta cuatro especialistas, según el tema de que se trate. **Las personas que presiden los Consejos Divisionales exhortarán a las comisiones de faltas para que incorporen asesoría especializada con perspectiva de género en el análisis de los casos.** Es importante subrayar que el derecho a voto es una facultad que está definida en el *Reglamento Interno de los Órganos Colegiados* y se otorga a quienes los integran.

10. Que la Unigénero cuente con una psicóloga experta en violencia de género, una trabajadora social y un psicólogo para trabajar con masculinidades. Esto aunado a establecer una coordinación dentro de la Unigénero que transversalice la perspectiva de género, es decir, que dicha coordinación se encargue de la parte administrativa de la prevención contra la violencia de género y otra únicamente para la atención y asesoría de las víctimas fungiendo la parte jurídica.

Respuesta. Vinculada con los dos puntos anteriores

11. Se solicita que el último recurso de reconsideración dentro de la comisión de faltas sea para ambas partes y si lxs agresorxs tienen conocimiento de las pruebas de las víctimas, que las víctimas también tengan conocimiento de las pruebas de lxs agresorxs.

Respuesta. El recurso de reconsideración se regula de acuerdo con los artículos 26 y 30

del RA; cualquier modificación del Capítulo VI del reglamento es competencia del Colegio Académico, por lo que habría que plantearlo ante ese órgano colegiado.

12. Exigimos que las autoridades respeten los espacios tomados durante el paro.

Respuesta. La Universidad administra sus espacios a través de sus órganos personales y éstos tienen fines exclusivamente académicos. Les recordamos que nuestra Universidad conforme a la Ley Orgánica, organiza sus espacios con base en su objeto que es impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, cursos de actualización y especialización; organizar y desarrollar actividades de investigación; y preservar y difundir la cultura.

Les conminamos a definir la agenda para la toma de acuerdos que permitan encontrar estrategias para construir conjuntamente una UAM-I más fortalecida, libre de violencia por razones de género y abierta a la inclusión con rostro humano.

Les exhortamos a **mantener su movimiento con las puertas abiertas y propiciar** así una amplia reflexión entre todas las personas que pertenecemos a la UAM-I.

La búsqueda de soluciones nos compete a toda la comunidad

A t e n t a m e n t e

Casa abierta al tiempo

Dra. Verónica Medina Bañuelos
Rectora de Unidad

Dr. Javier Rodríguez Lagunas
Secretario de Unidad

Dr. Román Linares Romero
Director de la División de CBI

Ing. Luis Castro Careaga
Secretario Académico de la DCBI

Dr. Rodolfo Vázquez Rodríguez
Jefe del Depto. de IPH

M. en C. Omar Lucio Cabrera Jiménez
Jefe del Depto. de Ingeniería Eléctrica

Dr. Jorge Garza Olguín
Jefe del Depto. de Química

Dra. Patricia Saavedra Barrera
Jefa del Depto. de Matemáticas

Dr. Juan Morales Corona
Jefe del Depto. de Física

Dr. José Luis Gómez Olivares
Director de la División de CBS

Dra. María del Carmen Fajardo Ortiz
Secretaria Académica de la DCBS

Dra. Claudia Barbosa Martínez
Jefa del Depto. de Biología

Dra. Edith Arenas Ríos
Jefa del Depto. de Biología de la
Reproducción

Dr. Francisco Cruz Sosa
Jefe del Depto. de Biotecnología

Dr. Fernando Rivera Cabrera
Jefe del Depto. de Ciencias de la Salud

M. en B. Sergio H. Álvarez Hernández
Jefe del Depto. de Hidrobiología

Mtro. José Régulo Morales Calderón
Director de la División de CSH

Dra. Adriana María Hernández Sandoval
Secretaria Académica de la DCSH

Dra. Rocío Gil Martínez de Escobar
Jefa del Depto. de Antropología

Dra. Rosalinda Arriaga Navarrete
Jefa del Depto. de Economía

Dra. Sonia Pérez Toledo
Jefa del Depto. de Filosofía

Dr. Adrián Hernández Cordero
Jefe del Depto. de Sociología

ANEXOS

Comunicado 15 de marzo 20223

<http://www.izt.uam.mx/index.php/a-la-opinion-publica-2/>

UNIGÉNERO: <http://www.izt.uam.mx/index.php/genero-uami/>

Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género en la UAM-Iztapalapa (PAVIG): <http://www.izt.uam.mx/index.php/protocolo-para-la-prevencion-y-la-atencion-a-la-violencia-de-genero-en-la-uam-iztapalapa/>

Reglamento del Alumnado (RA): <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-diciembre-2022/legislacion-universitaria-uam-diciembre-2022-ra.pdf>

Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, aprobadas en el año 2021: <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-diciembre-2022/legislacion-universitaria-uam-diciembre-2022-ptevrg.pdf>

Reglamento Orgánico: <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-diciembre-2022/legislacion-universitaria-uam-diciembre-2022-ro.pdf>

Reglamento de Estudios Superiores (RES): <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-diciembre-2022/legislacion-universitaria-uam-diciembre-2022-res.pdf>

Desplegado con fecha 20 de marzo

<https://www.izt.uam.mx/index.php/comunicado-uam-a-la-comunidad-universitaria-20-marzo/>

Coordinación de Servicios Integrados dos para el Bienestar (COSIB):

<http://www.izt.uam.mx/index.php/cosib/>

Coordinación de Desarrollo Académico e Institucional (CODAI): <https://codai.izt.uam.mx/>

Defensoría de los Derechos Universitarios:

<https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-diciembre-2022/legislacion-universitaria-uam-diciembre-2022-reddu.pdf>

Políticas Transversales de Inclusión, Equidad, Accesibilidad y No Discriminación:

<https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-diciembre-2022/legislacion-universitaria-uam-diciembre-2022-ptieand.pdf>