

Ciudad de México, 9 de abril de 2023

A la Asamblea General de Paro UAM-I (AGP)

A la Comunidad Universitaria de la UAM-I

A continuación, enviamos respuesta al documento recibido el 30 de marzo por correo electrónico y ratificado por la AGP mediante documento escrito el 4 de abril. **En *itálicas* la petición del pliego, en letra normal las respuestas de la institución.**

1. *En el marco de la presentación de una denuncia ante la UNIGÉNERO y el proceso subsecuente para su resolución en las Comisiones de Faltas y los Consejos Divisionales, exigimos que se atiendan los casos presentados con empatía, responsabilidad, profesionalismo y perspectiva de género, y evitar la revictimización de las /les/los estudiantes.*

Respuesta

1. En todos los procedimientos de atención a la violencia por razones de género que son llevados a la Comisión de Faltas de cada Consejo Divisional, **la Universidad actúa con apego a la Legislación Universitaria y de acuerdo con protocolos de ética para que no haya fuga de información;** se dará capacitación para asegurar esto.

Así mismo, consideramos las siguientes exigencias:

- 1.1. *Que la información de las, les y los implicados, especialmente víctimas y testigos, sea manejada con cuidado y discreción a lo largo de todo el proceso: el registro de la denuncia, la notificación, la entrevista, hasta la publicación del dictamen. No habrá tolerancia a la filtración de información por parte del personal administrativo y comisionado que afecte el proceso de denuncia.*

Respuesta

- 1.1 En todos los procedimientos de atención a la violencia por razones de género que son llevados a las comisiones de faltas de los consejos divisionales respectivos, **la universidad actúa con apego a debido proceso y de acuerdo con protocolos de ética para que no haya fuga de información** y se dará capacitación para asegurar esto.
- 1.2. *Que todos los casos presentados por la Unigénero ante los miembros del Consejo Divisional sean atendidos considerando el amplio espectro de la violencia de género: la violencia sexual, psicológica, física, digital, simbólica, económica e institucional; sin que se desestime alguna de éstas bajo el argumento de la poca gravedad o de la no competencia de facultades u otro de la misma índole.*

Respuesta

- 1.2 **Todas las quejas por violencia de género en sus diversas tipologías, son asesoradas y canalizadas vía Unigénero a los consejos divisionales, de acuerdo a lo que establece el Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la UAM Iztapalapa (PAVIG).** Éste fue actualizado el pasado 4 de abril por el Consejo Académico, para detallar la ruta de atención (Anexo IV) de los casos por posible violencia de género, tal como se estableció en el compromiso previo con la comunidad universitaria y con la comunidad en paro. **Las quejas atendidas en Unigénero han sido y continuarán siendo atendidas en apego al PAVIG.**
- 1.3 *Que durante todas las entrevistas con las/les/los denunciantes se cuente con la presencia de al menos, una de las abogadas de la UNIGÉNERO, para que éstas puedan establecer la ruta de la entrevista de la Comisión de Faltas y garantizar la no revictimización durante la sesión.*

Respuesta.

- 1.3 De acuerdo con el PAVIG, **las personas en situación de violencia pueden solicitar a la Unigénero su acompañamiento y asesoría durante la entrevista con la comisión de faltas del Consejo Divisional** respectivo.

El **acuerdo CA.504.3.2** adoptado en el Consejo Académico del pasado 4 de abril, establece que **las personas que presiden los Consejos Divisionales exhortarán a las comisiones de faltas para que incorporen asesoría especializada** para dar las herramientas necesarias en el análisis y resolución de los casos con perspectiva de género (Anexo I y VI). **Esta asesoría puede ser brindada por personas ajenas a Unigénero, para que ésta pueda dar un acompañamiento a las personas en situación de violencia durante las distintas etapas del procedimiento.** Estos elementos estarán incluidos en la capacitación de los Consejos Divisionales.

- 1.3.1. *Igualmente, exigimos que se hagan las modificaciones en la normatividad pertinente, para que las abogadas de la UNIGÉNERO que participen en las sesiones, puedan tener voz y voto al momento de la conformación del dictamen que la Comisión de Faltas presentará al Consejo Divisional; tanto las modificaciones del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados.*

Respuesta.

- 1.3.1 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 integran los Consejos Divisionales, por lo que la posible modificación se debe realizar en el Colegio Académico. Por otro lado, **el acuerdo CA.504.3.3 establece que se**

recomendará al Colegio Académico que conforme una comisión encargada de revisar el Reglamento del Alumnado para buscar otro mecanismo de atención y resolución de las faltas relacionadas con violencia de género (Anexo I).

- 1.4 *En relación con el punto anterior, exigimos que en las entrevistas de las Comisiones de Faltas se asigne una psicóloga con perspectiva de género a cada denunciante, con el fin de brindar acompañamiento y contención del caso en turno, ya que los miembros de la Comisión de Faltas no están capacitados para actuar ante un posible episodio de crisis por parte de las/les/los denunciantes.*

Respuesta

- 1.4 **La Unigénero** es un espacio conformado por especialistas jurídicas en la materia, que **mantiene un trabajo articulado con otras coordinaciones de la Unidad**, tales como la Coordinación de Servicios Integrados para el Bienestar (COSIB), quien brinda asistencia para la atención psicológica, la salud reproductiva y los servicios médicos.

Esta colaboración articulada fue presentada en la **sesión 504 del Consejo Académico, como parte del informe de las acciones** que han sido efectuadas en la Unidad **para la prevención y erradicación de la violencia de género (Anexo V).**

Se exhortará a los consejos divisionales, a través de sus comisiones de faltas respectivas, **para que en caso necesario y a solicitud de la persona en situación de violencia, se pida la colaboración de una psicóloga especialista adscrita a COSIB**, para dar acompañamiento durante la entrevista en la contención e intervención de una posible crisis.

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.

- 1.5 *Durante la elaboración de las carpetas de investigación que integra la Comisión de Faltas y la UNIGÉNERO, se le otorga al denunciado/a/e la declaración de la víctima, conforme a su derecho de información; así mismo, se le comparten las pruebas y testimonios que la denunciante otorga a la UNIGÉNERO y se le confieren diez días para proporcionar a la comisión sus alegatos y pruebas de defensa. Sin embargo, la información que presenta la parte acusada no se comparte con la víctima durante su entrevista o en la presentación del dictamen del Consejo, lo cual coloca a ésta, nuevamente, en un estado de indefensión,*

vulnerabilidad y desigualdad durante el proceso institucional de denuncia. Esta actuación se categoriza como una de las diversas expresiones de violencia institucional hacia la comunidad, específicamente contra las mujeres y compañeros de las disidencias. Exigimos que, desde una perspectiva jurídica pro víctima y de género, se debe colocar a la denunciante en igualdad de condiciones: una vez que haya concluido la entrevista de la persona denunciada ante la Comisión, se le otorgará a la víctima la información de las pruebas presentadas por la parte acusatorio respecto al caso.

Respuesta

1.5 **Se garantizará el debido proceso de las partes implicadas durante todas las etapas del procedimiento ante las comisiones de faltas de los consejos divisionales, mismo que se incluirá en la capacitación** (Anexos I y VI). Adicionalmente, este punto deberá ser considerado por la comisión que el Colegio Académico conforme para la modificación del Reglamento del Alumnado (RA), en relación a la atención de las quejas por motivo de género.

1.6 *En caso de que la persona denunciante considere que su caso fue atendido con negligencia, sin perspectiva de género, o que el dictamen del Consejo Divisional no la protege adecuadamente y la coloca en una situación de vulnerabilidad, exigimos que la víctima tenga la posibilidad de acceder al recurso de reconsideración, el cual, hasta ahora, sólo está garantizado para las personas denunciadas pero no para las víctimas. Sostenemos la exigencia de igualdad de condiciones, de acuerdo con las recomendaciones de organismos internacionales como la CEDAW y las emanadas de la convención de Belém do Pará: el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley.*

Respuesta

1.6 El recurso de reconsideración se regula de acuerdo con los artículos 26 y 30 del Reglamento del Alumnado; **cualquier modificación de éste y otros reglamentos es competencia del Colegio Académico**, por lo que habría que plantearlo ante ese órgano colegiado. La recomendación correspondiente CA.504.3.3. ha sido emitida por el Consejo Académico en la sesión 504 (Anexo I).

1.7 *Anexar en el Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género que, en caso de que las víctimas decidan iniciar un procedimiento penal, las abogadas que conforman la Unigénero, tengan la facultad de ser nombradas como asesor jurídico, a efecto de que se constituyan como una parte procesal que garantice los derechos de la persona miembro de la comunidad universitaria dentro del procedimiento.*

Respuesta

1.7 De acuerdo con el PAVIG, “Si de las conductas denunciadas se desprenden hechos

que la ley señala como delitos, las instancias y órganos de atención y acompañamiento a la violencia de género de la UAM Iztapalapa, ofrecerán a la persona en situación de violencia la asesoría jurídica correspondiente para la interposición de la denuncia ante instancias de Procuración de Justicia.” **Se promoverá la realización de convenios entre la UAM Iztapalapa e instancias de apoyo y procuración de justicia**, para garantizar que las víctimas de delitos de género reciban atención diligente y con perspectiva de género ante dichas instancias. Asimismo, **se establecerá un convenio con la Unidad de Investigación de Delitos Sexuales cometidos en agravio de estudiantes** de Educación Media Superior y Superior a través de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

1.8 *Exigimos que después de haber sido dictaminado un caso de violencia de género por Consejo Divisional, se le dé seguimiento al mismo, de las siguientes maneras:*

En caso de que la falta haya sido sancionada con suspensión trimestral, se le solicita al Consejo que, en conjunto con las Coordinaciones de Licenciatura y Servicios Escolares, se trabaje para garantizar que, al término del periodo de suspensión, las matrículas que los estudiantes implicados no se vuelvan a cruzar en alguna UEA. Con esto se procuraría la protección de la víctima por el resto de sus estudios universitarios.

Respuesta

Respuesta 1.8 Las personas titulares de las secretarías académicas, conjuntamente con las coordinaciones de licenciatura **procurarán que el alumnado involucrado en una falta por cuestiones de género, no comparta grupo cuando esto sea posible.**

Así mismo, después de que haya sido dictaminado el caso, la persona denunciante podrá acceder a la atención psicológica gratuita e inmediata, proporcionada por el COSIB o por las futuras personas que integren la Unigénero.

La atención psicológica gratuita está garantizada en todo momento. En caso de requerirlo, la persona denunciante será canalizada para que reciba más sesiones psicológicas.

2. *Que los Consejos Divisionales y los miembros de las Comisiones de Faltas se encuentren capacitados en materia de género, diversidad identitaria y sexual, derechos humanos y discriminación, sin excepción. Así mismo, que se les someta a evaluaciones periódicas que ratifiquen su actualización.*

Respuesta

2. 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. En el área de capacitación y sensibilización se tiene una oferta amplia impartida por diferentes coordinaciones. **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.

Se robustecerá el **Programa Integral** con la coadyuvancia de:

- La Unigénero, que cuenta ya con una amplia oferta de cursos y talleres de capacitación y sensibilización (Anexo II).
- La **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.** Es un curso autogestivo para lograr que todo el profesorado lo tome al momento de insertarse a la universidad, así como para que quienes ya forman parte de la institución puedan obtener ese conocimiento en el momento que lo requieran.
- El compromiso es diseñar un taller-propedéutico integral para introducir a los alumnos de nuevo ingreso a las acciones de las diferentes instancias para la prevención, atención y erradicación de las violencias en el **Programa de Bienvenida a la Vida Universitaria** que se ofrece al alumnado, **a partir del ingreso del trimestre 23-P.**

Asimismo, rectoría general publicó el 31 de marzo el **Programa de Sensibilización, Formación y Actualización para la Comunidad UAM** (Anexo VI). Un primer curso denominado "*Herramientas para el análisis y resolución de casos de*

violencia de género con perspectiva de género” empieza el 10 de abril y está dirigido a titulares y equipos de las secretarías de unidad y académicas, así como a integrantes de los consejos divisionales y de las delegaciones de la abogacía general. Ya se encuentran inscritos más de 50 participantes de la Unidad Iztapalapa.

- 2.1 *Exigimos que en caso de que un miembro o más de la Comisión de Faltas tenga una actuación inadecuada, es decir, que alguno/a de ellos/as presente actitudes re-victimizantes, violentas, misóginas, o insensibles o que no se maneje bajo la perspectiva de género en la entrevista a la víctima, tanto la víctima como la asesora de la Unigénero, puedan pedir la finalización de la misma. Además, que la persona denunciante que se encuentra en la entrevista con la Comisión de Faltas, pueda solicitar que el miembro que no actúe adecuadamente sea retirado de la sesión, o ser atendida por otro miembro del personal perteneciente al Consejo Divisional.*

Respuesta

- 2.1 La integración y funcionamiento de las comisiones de faltas están estipuladas tanto en el Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos, como en el Reglamento del Alumnado. Como ya ha sido indicado, corresponde al Colegio Académico la revisión y modificación de reglamentos, por lo que habría que plantearlo ante ese órgano colegiado. **La recomendación correspondiente CA.504.3.3. ha sido emitida por el Consejo Académico en la sesión 504** (Anexo I).
3. *Exigimos que se establezca la obligación para todo el personal de la universidad de realizar cursos y capacitaciones periódicas sobre la problemática de la violencia de género y su adecuada atención en el entorno universitario. Estos cursos deberán ser diseñados por especialistas en la materia y adecuados para las funciones que realiza cada tipo de trabajador.*
- 3.1. *Consideramos necesario que la totalidad del personal universitario realice dichos cursos, sin embargo, con especial urgencia, exigimos las capacitaciones de aquellos académicos y académicas que ostentan puestos en las coordinaciones de las licenciaturas y en las jefaturas de departamento.*

Respuesta

Tal como se mencionó en el rubro 2, **el compromiso** del grupo directivo, instancias de apoyo (incluyendo coordinaciones de estudios) y personal de confianza, **es tomar un primer curso antes de finalizar el trimestre 23-P dentro de los cursos de capacitación programados.** Ver compromiso rubro 2.

4. *Exigimos que se diseñen Instrumentos de Opinión del Alumnado, como los que se realizan*

vía web en las semanas 7 y 8 del trimestre lectivo, encaminados a conocer las percepciones, opiniones, quejas y proto-denuncias que el alumnado tiene sobre sus profesores/as en materia de violencia de género, derechos humanos y discriminación por motivos de género, clase, raza, etnia o cualquier violencia estructural, y que estos sirvan para crear estadísticas de tendencia e incidencia, que posteriormente puedan ser consultadas.

Respuesta

4. Se promoverá con Rectoría General la modificación del instrumento de opinión del alumnado para incluir evaluación en estos rubros. Mientras tanto **invitamos al alumnado a externar sus opiniones en los cintillos de dicho instrumento**. Se procurará una mayor participación del alumnado en este proceso de evaluación. La estadística de tendencia e incidencia se difundirá entre la comunidad.

4.1. *Demandamos que estos mecanismos de opinión, junto a los informes de denuncias formales a profesores por actos de violencia de género, sean encaminados hacia una ruta vinculante, que permita incidir en los procesos de rescisión de contrato.*

Respuesta

- 4.1 En las tres Divisiones de la Unidad Iztapalapa las encuestas del alumnado son mecanismos vinculantes para el otorgamiento de la Beca de Reconocimiento a la Carrera Docente (BRCD). En este proceso también participan los Jefes de Departamento y los Coordinadores de las distintas Licenciaturas para la evaluación de los profesores.

5. *Exigimos que se implementen diversos mecanismos efectivos de difusión de la información (dirigida de manera específica al estudiantado) concerniente a la prevención, detección y atención de la violencia de género; además, de la ruta y pasos a seguir en los procesos de denuncia atendidos por la UNIGÉNERO y sus respectivas sanciones.*

5.1. *Es necesaria una campaña informativa que sensibilice a la comunidad estudiantil ante la problemática que existe por violencia de género, discriminación y discursos de odio; al igual que los procesos y mecanismos de denuncia. Esto, aunado a la difusión del protocolo, permitirá que el estudiantado construya una cultura de denuncia formal; lo cual, estará sujeto al mejoramiento que la propia universidad haga en torno a la atención de las denuncias por violencia de género.*

5.2. *Proponemos un cuadernillo-guía del proceso de demandas por situaciones de violencia de género para alumnos de nuevo ingreso y para el resto de la comunidad que explique cómo actuar en estas situaciones, a qué instancias dirigirse y qué garantías exigir durante su proceso; por ejemplo, la no revictimización.*

Respuesta

El Programa integral referido en el rubro 2 contempla diversas acciones de difusión y comunicación que permitan la sensibilización y formación de la comunidad. Además, **en su sesión 504, el Consejo Académico aprobó la ruta de atención** (Anexo IV) de los casos por posible violencia de género, tal como se estableció en el **compromiso previo con la comunidad universitaria y con la comunidad en paro. Nos comprometemos a la difusión tanto del PAVIG, como de la ruta de atención, utilizando recursos que sean fáciles de consultar** (digitales, impresos, etc), así como a la incorporación de esta información, ya sea en la Guía del alumnado o en otro cuadernillo.

6. *Incluir en el plan de estudios de todas las licenciaturas que oferta la UAM Iztapalapa, una UEA en tronco común que aborde la problemática de la violencia por motivos de género. En el caso de posgrados, exigimos que se añada a sus planes de curso, al menos un taller de perspectiva de género, violencia contra las mujeres y discursos de odio y que éste sea requisito para titulación.*
- 6.1. *Solicitamos que las o los docentes que impartan la UEA de tronco común que demandamos, sean expertas y expertos en el tema. Así mismo, que el plan de curso de dicha UEA deberá corresponder a las necesidades y a las circunstancias de cada división.*
- 6.2. *Mientras se modifica el plan de estudios y se consulta con todos los órganos colegiados para la instauración de una UEA del tronco común sobre la problemática de género, exigimos que, como medida temporal, se implementen seminarios sobre la violencia de género y la discriminación con carga en el kardex, para todas las carreras de cada división.*

Respuesta

Las divisiones discutirán la inclusión de una UEA que aborde la problemática de la violencia por motivos de género en los planes de estudio. Adicionalmente, **se propondrán optativas para temáticas específicas.** La División de CSH ofrece en sus diferentes licenciaturas varias UEA sobre el tema, que pueden abrirse como optativas extradivisionales para CBI y CBS. Reiteramos que el **Programa Integral** mencionado en el rubro 2 contempla la impartición de cursos, seminarios y talleres con propósito formativo de la comunidad.

7. *Solicitamos la integración de un equipo multidisciplinario que trabaje dentro de la UNIGÉNERO para atender las problemáticas de violencias en la UAM-I. Con el fin de que los procesos de denuncia no se retrasen y se pueda respetar el derecho de las víctimas a un proceso jurídico, óptimo y justo.*
- 7.1. *En relación con la integración de la Unigénero, es importante anexar un equipo*

multidisciplinario donde exista personal capacitado en materia de derecho de esta índole, psicología clínica y profesionales de la salud: una ginecóloga y un urólogo que proporcionen al alumnado atención a su salud sexual en caso de que lo requiera.

- 7.2. *Además, se necesita un departamento exclusivo para la impartición de talleres y campañas en materia de género, feminicidio, violencia y nuevas masculinidades, conformado por psicólogas y psicólogos especialistas, trabajadoras sociales, sociólogas y antropólogas que aporten ideas innovadoras en la estructuración de acciones al interior del campus y que tengan experiencia comprobable con víctimas de violencia y perspectiva de género.*

Respuesta

Desde su creación, según el **Acuerdo 01/2020 del Rector de Unidad**, y en consistencia con sus objetivos, **Unigénero contempla el apoyo de personal académico y administrativo de otras instancias para realizar sus funciones sustantivas**. Por ello, se articula con las Coordinaciones de Servicios Integrados para el Bienestar (**COSIB**) para trabajar lo relacionado con salud; de Desarrollo Académico e Institucional (**CODAI**) para organizar los esfuerzos de formación, planeación y vinculación; de Extensión Universitaria (**CEU**) y Comunicación Social para la difusión y comunicación; además de profesoras integrantes de las tres divisiones con trabajo en perspectiva de género, para que de manera conjunta y coordinada establezcan un programa de prevención y atención integral, con el fin de desarrollar e impulsar las acciones necesarias que promuevan la inclusión, la igualdad y la equidad de género entre nuestra comunidad. La participación de todas estas instancias asegura la continuidad y organización de las actividades relacionadas con el Programa Integral en el corto, mediano y largo plazo. Además, permite un abordaje multidisciplinario en la detección de riesgos, en la atención de los problemas relacionados con la violencia de género y en la promoción de la cultura de paz, así como en el establecimiento de alianzas estratégicas con otras instituciones de prestigio y organizaciones de la sociedad civil.

8. *Que se brinde atención urgente a los problemas de inseguridad pública existentes dentro y en las inmediaciones de UAM-I, dado que la unidad se encuentra en una zona bajo Alerta por Violencia contra las Mujeres.*
- 8.1. *Contar con un sistema de cámaras de vigilancia (circuito cerrado), pues hay zonas dentro de la unidad que no cuentan con este tipo de protección; por ejemplo, la zona de plantas piloto o las zonas de pastos altos, los cuales se perciben como espacios inseguros dentro de la unidad. Así mismo, que en dichos espacios se rehabiliten o se instalen los Teléfonos de Emergencias.*

Respuesta

En las instalaciones de la Unidad Iztapalapa se tiene registro de **98 cámaras de video vigilancia** conectadas a un sistema central de grabación, y de **31 botones de emergencia** conectados a un sistema central de alarma. La Universidad contempla un plan permanente de adquisición de sistemas de monitoreo para ser instalados en los lugares más convenientes, de acuerdo con las necesidades detectadas y con las recomendaciones de la Sección de Servicios Auxiliares. **Nos comprometemos a que las zonas que se identifiquen como de posible riesgo serán consideradas de inmediato para su atención**, así como las necesidades de servicios para su instalación. Además de garantizar una amplia señalización y difusión de los botones y líneas telefónicas de emergencia.

- 8.2. *Exigimos que la universidad gestione ante la delegación Iztapalapa y la Secretaría de Seguridad Pública de la CDMX la implementación de más caminos seguros alrededor de la unidad; así mismo, que se ponga en marcha el mejoramiento y mantenimiento del alumbrado público en las calles aledañas a la misma.*

Respuesta

- 8.2 **La UAM-I está en permanente comunicación con la Alcaldía Iztapalapa y forma parte del Gabinete de Seguridad de escuelas de educación superior y media superior de dicha demarcación.** Una vez que se cuente con la ubicación de los caminos que la comunidad estudiantil ha detectado como riesgosos, se realizará la gestión ante la Alcaldía y el Gabinete Seguridad para su intervención.

Entre los **principales rubros de cooperación** que se tiene con la Alcaldía se encuentran los siguientes:

- Atención inmediata de emergencias, seguridad, policía, bomberos, entre otros.
- Retiro de tráileres estacionados sobre la periferia de la Universidad, en particular en la acera de la Av. San Rafael Atlixco ya que obstruye la entrada de las casetas 1, 6 y 5, además de propiciar un escenario favorable para cometer delitos, como el robo a transeúntes dada la obstrucción de la visibilidad.
- Retiro de tráileres y pipas estacionadas sobre la calle Michoacán para facilitar el acceso seguro por la caseta 4.
- Contención de comercio informal en la periferia de la Universidad, para evitar la obstrucción de accesos peatonales como son caseta 4, Nuevo Acceso Oriente y para que no afecten la circulación, o violenten normas de protección civil y

seguridad.

- Revisión y reparación constante del alumbrado público de la periferia de la Unidad, Av. San Rafael Atlixco, calle Purísima y Michoacán.
- Poda y clareo periódicos a la periferia de la Unidad a efecto de que los árboles no obstruyan la iluminación o la visión de las cámaras instaladas con botones de emergencia, conectadas a Seguridad Pública.

8.3. *Que la universidad gestione la instalación de botones de pánico, tanto en el camino seguro como en las principales calles y avenidas por las que transita la comunidad estudiantil al ingresar o retirarse de la universidad; igualmente, al interior de la unidad, colocados especialmente en lugares poco concurridos de la misma: los laboratorios, el estacionamiento, la zona de canchas o cualquier lugar que lo requiera.*

Respuesta

8.3 **Con la participación del Gabinete de Seguridad de la Alcaldía Iztapalapa se realiza la verificación periódica de cámaras de seguridad, las cuales cuentan con botones de emergencia** y están ubicadas en los siguientes puntos de la periferia de la Unidad:

- La Purísima y calle 4,
- La Purísima y calle 21,
- La purísima y calle 12 y
- Av. Gavilán.

Se ha solicitado a la Alcaldía de Iztapalapa la instalación de una cámara con botón de emergencia conectada a Seguridad Pública para el NAO y la conversión de la vía de acceso enfrente del NAO exclusivamente peatonal. Una vez que el alumnado precise la ubicación donde se requieren la instalación de cámaras de seguridad y botones de emergencia adicionales, se les solicitará a la Alcaldía. Además se dará seguimiento a dichas medidas de seguridad.

Por lo que respecta a la instalación de botones de emergencia al interior de la unidad como se señaló en el punto 8.1. se tiene un **plan permanente de adquisición de sistemas de monitoreo** para ser instalados en los lugares más convenientes de acuerdo con las necesidades detectadas.

8.4. *Que se implementen transportes exclusivos para mujeres de la unidad. Solicitamos la realización de un censo para ampliar la capacidad de unidades, rutas y horarios de transporte seguro ya existentes.*

Respuesta

8.4 La Universidad cuenta con un convenio de colaboración con la Red de Transporte de Pasajeros de la Ciudad de México (RTP). Actualmente brinda dos rutas en cuatro turnos: Metro Tepalcates a UAMI y Metro Canal de San Juan a UAMI, y viceversa. Se podrá hacer la solicitud de ampliación respectiva a RTP una vez el alumnado precise la ruta que considera necesaria; la respuesta estará supeditada a la capacidad de RTP. Cabe señalar que **la Unidad mantiene un convenio con la ruta concesionada número 1** para que se brinde el servicio exclusivo a la comunidad universitaria, abordando el transporte dentro de las instalaciones universitarias en el estacionamiento de caseta 5 al metro UAMI y viceversa, de 7:00 a 10:00, de 14:00 a 16:00 y de 18:00 a 19:30 horas. De requerirse la extensión de los horarios, se solicitará a la Ruta 1 la ampliación de los mismos.

8.5. Dado a que la mayor parte del estudiantado proviene de zonas periféricas de la Zona Metropolitana del Valle de México, es necesaria la implementación de transporte universitario y seguro para la ruta Oriente y Norte con dirección a Nezahualcóyotl, Chalco, Ixtapaluca, Metro Santa Marta, Metro Constitución, Ecatepec, Azcapotzalco, o las rutas resultantes de un censo hecho por el estudiantado.

Respuesta

8.5 Se determinará la demanda existente de estos destinos y en función del resultado, **se explorará con los municipios** señalados la posibilidad de que se proporcione un transporte exclusivo para el alumnado UAMI.

9. Exigimos que se lleven a cabo las reformas necesarias en la normatividad institucional para garantizar espacios libres de personal (docente, administrativo y en general) que tengan denuncias por violencia de género, y asegurar a la comunidad (especialmente a las mujeres) el derecho al Acceso a una Vida Libre de Violencia.

Para tal efecto consideramos los siguientes puntos:

9.1. Revisión de procesos de contratación y permanencia laboral.

9.1.1. Incorporar a las convocatorias de contratación de personal docente, el requisito de estar exentos/as de denuncias por violencia de género para iniciar el proceso de contratación.

Respuesta

El ingreso y la permanencia del personal académico está regulado por el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico, por lo que **cualquier modificación** al mismo **tendría que ser analizada y aprobada por el Colegio**

Académico. Actualmente, hay una comisión encargada de revisar la carrera académica, en la que también **se están considerando elementos de las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género.**

9.1.2. *Así mismo, que la universidad se comprometa a hacer una investigación previa a la contratación para corroborar los datos presentados por los y las aspirantes.*

9.1.3. *Una vez que ha sido contratado el nuevo personal docente y administrativo, será necesario que tomen un curso propedéutico de perspectiva de género y perspectiva feminista interseccional para poder iniciar sus labores correspondientes.*

Respuesta

Tal como se describió en el rubro 2, **se ha diseñado e implementado un curso autogestivo de inducción para el personal de la universidad**, que incluye un módulo de perspectiva de género. Estará disponible a partir del trimestre 23-P para personal de reciente ingreso o para quienes deseen actualizarse.

9.1.4. *En dado caso que las/los profesores sean objeto de denuncia por cualquier tipo de violencia de género, se exige la suspensión temporal de sus actividades docentes, así como del sueldo percibido durante el período que abarque la investigación y hasta que sea presentado el dictamen.*

Respuesta

9.1.4 Los temas laborales se **regulan** conforme al Contrato Colectivo y la Ley Federal del Trabajo.

9.1.5. *Se exige la creación de mecanismos más eficientes para garantizar la honorabilidad del personal que aspira a postularse para ostentar un cargo como órgano unipersonal (rector, director de división, secretario de unidad, jefes de departamento). Enfatizar que, en el marco de la postulación, la violencia de género es uno de los criterios centrales para la designación y la revocación del cargo.*

Respuesta

9.1.5 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.

9.1.6. Así mismo, se exige la modificación en el proceso de elección y designación de las autoridades para que la consulta estudiantil tenga un papel vinculante en el proceso.

Respuesta

9.1.6 El nombramiento de órganos personales se rige conforme al Reglamento Orgánico, donde se especifican los procesos de auscultación a toda la comunidad universitaria y de designación por parte de los órganos colegiados, donde participan todos los sectores de la universidad.

9.2 En torno del caso específico del concurso de oposición publicado el 22 de febrero de 2023, donde se declaró ganador al concursante José Ramón Ruisánchez Serra, debido a su excelente desempeño durante el concurso, exigimos que se actúe de manera inmediata para atender la controversia respecto a su contratación, debido a que es de conocimiento público que el académico tiene acusaciones por violencia de género en universidades nacionales e internacionales, por tanto, el resultado positivo del concurso emitido por parte de la Comisión Dictaminadora en el área de Humanidades pone en riesgo y vulnera, no sólo a la licenciatura de Letras Hispánicas, sino a toda la comunidad estudiantil.

9.2.1 En el caso que la contratación sea efectiva, la universidad se debe comprometer a la investigación rigurosa del docente para garantizar la seguridad del alumnado (especialmente de las mujeres); de no ser así, el alumnado se manifestará en contra de la violencia.

Respuesta

Conforme al RIPPPA, el procedimiento de contratación no ha sido concretado. Los elementos señalados están siendo **considerados** por las instancias correspondientes.

10. Exigimos que las instancias universitarias reconozcan y visibilicen la violencia de género y sus cruces con otros tipos de violencias que hasta ahora, no quedan explícitos en el Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género, ni en otras normativas que puedan amparar los derechos de la comunidad universitaria, como son: la violencia institucional, económica, académica, política, psicológica, sexual, simbólica y capacitista.

Respuesta

10. En el dictamen aprobado en la sesión 504 del Consejo Académico, se recomendó que en la nueva representación se deberá conformar una comisión para continuar el análisis integral y actualizar el PAVIG. Este análisis podrá

considerar elementos de interseccionalidad, necesarios para mejorar la atención de los mecanismos para erradicar la violencia de género. Además, la Unidad cuenta con un Protocolo de Actuación para la Atención a las Violencias en la Unidad Iztapalapa.

10.1. *En consecuencia, se exige que a partir del reconocimiento de estas violencias, y ante la creación de los mecanismos pertinentes para su atención en la Unidad de Género y en las Comisiones de Faltas de los Consejos Divisionales, pueda emprenderse un proceso de reparación del daño a las víctimas.*

Respuesta

10.1 Actualmente en los **procedimientos** que llevan a cabo los consejos divisionales, **se recomiendan medidas restaurativas para la no repetición de las conductas de violencia de género**, tales como cursos o talleres, además de la posible sanción. Este elemento, además de otros de justicia restaurativa podrá ser considerado en la elaboración del Protocolo Unificado que ya se está trabajando por parte de una comisión del Colegio Académico. Adicionalmente, el acuerdo CA.504.3.3 del consejo académico abona en esa dirección.

10.2. *Así mismo, es necesario que se implementen las modificaciones en las normativas pertinentes para evitar que la universidad continúe incurriendo en estos actos de violencia.*

10.2.1. *Exigimos la derogación de la fracción VIII del artículo 9 del Reglamento del alumnado, puesto que promueve la criminalización del comercio, el cual es mayoritariamente desempeñado por la población femenina de la comunidad estudiantil.*

Respuesta

Los **cambios del Reglamento del Alumnado** relativos a las quejas por **violencia de género** serán abordados por la **comisión del Colegio Académico** que se creará para tal fin.

10.2.2. *Con el fin de evitar la violencia institucional en la que incurre la universidad al no destinar presupuesto a áreas de importancia para el desarrollo integral del alumnado, específicamente a la población femenina que le compone, demandamos:*

- *La redistribución presupuestal pertinente para posibilitar la contratación del personal necesario, con el fin de ampliar la plantilla profesional con perspectiva de género.*
- *Que COSIB desarrolle actividades de apoyo a la salud sexual integral desde una perspectiva feminista y de género, que le permita al alumnado acceder a materiales gratuitos de salud sexual (anticonceptivos, medicamentos para ETS, folletos informativos, etc.). Así mismo, que*

sus campañas de salud sexual tengan carácter permanente.

Respuesta

10.2.2 El compromiso es procurar que toda la comunidad universitaria se genere una conciencia con perspectiva de género, para lo cual el Programa Integral de prevención deberá dar cobertura a todos los sectores (ver respuesta del rubro 2). La Unidad Iztapalapa busca fortalecer la plantilla profesional con perspectiva de género no sólo desde Unigénero, sino a través de las disciplinas y servicios que ofrece COSIB, como es el de atención psicológica, en sexualidad humana y programas de salud sexual y reproductiva (ver respuesta rubro 7).

10.3. *Garantizar el derecho al uso de CENDIS (Centros de Desarrollo Infantil) a estudiantes que ejercen labores de crianza, al menos durante sus actividades académicas. Y consecuentemente, hacer las modificaciones necesarias en la legislación para que la infraestructura y el personal sean adecuados y suficientes.*

Respuesta

10.3 De conformidad con la cláusula 193 del Contrato Colectivo de Trabajo de esta Institución, los servicios proporcionados por los CENDIS son una prestación social para el personal administrativo y académico, que surge a través de un ordenamiento de carácter laboral, entre el sindicato y la Universidad, plasmado en el Acuerdo 08/90 UAM-SITUAM. Es por esta condición que los CENDIS no forman parte de la estructura organizacional de la Unidad Iztapalapa, sino que dependen de la Secretaría General de la Universidad.

11. *Becas y trayectoria académica*

Pedimos la eliminación del criterio de “alumnx regular”, ya que impide a mujeres trabajadoras, madres, neurodivergencias, a la población periférica y foránexs, así como a los estudiantes con capacidades diferentes, cumplir con este requisito para la asignación de becas en la convocatoria, especialmente para aquellas becas dirigidas a alumnas madres.

11.1. *Erradicar el límite de tiempo de las becas, pues este mismo no considera el contexto de cada alumno. Es necesario considerar que, en su mayoría, los estudiantes que concluyen su vida universitaria en más de cuatro años, pertenecen a poblaciones vulnerables.*

11.2. *Aumento del 15% de la matrícula para la asignación de becas de manutención, tomando como prioridad a aquellxs studentxs a lxs que les fue suspendida durante la pandemia y a la población en estado de vulnerabilidad, según los nuevos criterios expuestos para la designación de este recurso económico.*

Respuesta

El **Programa de Becas UAM** se ciñe a las **Reglas de Operación** que deben estar **autorizadas por la SEP**. Dichas reglas no pueden ser modificadas por la UAM y deben ser respetadas. Para ello la SEP indica los periodos de consideración para autorizarlas.

Se solicitará al Rector General que canalice al Coordinador General de Información Institucional en su carácter de Secretario Ejecutivo del Comité de Becas, **la solicitud de analizar cambios a las Reglas de Operación o creación de nuevas becas** para considerar a la población señalada en este punto que no se encuentra atendida. Esto debe pasar necesariamente por un análisis completo ya que el Programa de becas está sujeto a auditorías y estudios especializados por parte de la SEP. Además, se debe considerar la viabilidad presupuestal ya que las becas asignadas están comprometidas a varios años si los beneficiarios cumplen con los requisitos.

Con relación al **alumnado con capacidades diferentes**, se aclara que para ellos existe la Beca para Grupos en Contextos y Situación de Vulnerabilidad (<https://becas.uam.mx/index.html>) desde hace varios años.

- 11.3. *Eliminación del sistema de puntos para las renunciaciones y designación de UEAs, puesto que contribuye a la brecha de desigualdad dentro de la universidad, al no considerar el contexto socioeconómico y otros factores que puedan afectar el desempeño académico de lxs alumnxs. Además, de no priorizar el aprendizaje como un ejercicio colectivo, sino en una lógica de competencias individuales.*

Respuesta

- 11.3. La **Comisión para la Coordinación de la Docencia en la Unidad Iztapalapa se compromete a analizar y evaluar los criterios y procedimientos** correspondientes.

12. *Violencia digital y acoso cibernético*

Exigimos que las denuncias por acoso cibernético sean atendidas a la brevedad y con asesoría del personal especialista. Recalamos que la divulgación de material pornográfico o de índole sexual sin consentimiento de una o ambas partes es un delito, de modo que el asesoramiento de las abogadas de la Unigénero es vital para la Comisión de Faltas.

Respuesta

12. Las denuncias de violencia digital y acoso cibernético ya son atendidas y canalizadas por la Unigénero, de acuerdo a lo establecido en el **PAVIG** (Anexo II).

13. *Protección de datos personales de la comunidad estudiantil que usa las plataformas virtuales*

institucionales de la universidad.

De acuerdo con el informe del 2022 de la Unigénero, la violencia que más se denuncia es la digital, es por ello, que exigimos que se garantice la protección de datos personales para la comunidad estudiantil, especialmente en las plataformas institucionales usadas cotidianamente por el estudiantado (SIPI, SDIP, VIRTUAMI, etc.), ya que se tienen casos donde se transgrede la información por parte de la misma comunidad, mediante dichas plataformas.

Respuesta

13. Nos **comprometemos** a continuar con el cuidado y **protección informática** de dichas plataformas. Se requiere de la **colaboración de toda la comunidad** para el uso de correos institucionales en todo momento.

14. *Pedimos una nueva carta de no represalias, la cual haga constar que las autoridades descartan tomar represalias académicas, jurídicas, psicológicas y burocráticas en contra de cualquier estudiante, académica/o, trabajador/a durante el paro y después del mismo.*

A pesar de que el día 21 de Marzo del año en curso, se entregó al Consejo Provisional de Paro la carta de no represalias, el Comité de Representantes Estudiantiles pide a las autoridades una carta explícita de no represalias jurídicas, académicas, psicológicas y burocráticas, para proteger a cualquier persona que pertenezca a la comunidad de la UAM-I, que ha apoyado el paro y las causas del mismo y que ha asistido a la unidad durante la toma de las instalaciones. Así mismo, exigimos que esta carta exprese directamente que se extiende incluso al período posterior al paro, y así garantizar que todas/os/es los estudiantes que apoyaron puedan culminar satisfactoriamente sus estudios de licenciatura y continuar su formación.

15. *Exigimos a la Rectoría de la unidad Iztapalapa emitir un documento oficial con la indicación a la plantilla docente de todas las divisiones de la unidad para no tomar represalias en contra del alumnado en general por haber apoyado, directa o indirectamente, el paro y las causas del mismo.*

Respuesta

Se ratifica **el compromiso de que no habrá represalias de ningún tipo para la comunidad estudiantil de la Unidad Iztapalapa** en paro.

16. *Demandamos que se respeten todas las formas de expresión y protesta que se hayan constituido durante la toma de instalaciones.*

Específicamente, exigimos el respeto a los murales y expresiones plásticas que se han trabajado durante este tiempo en las instalaciones, ya que formarán parte de la memoria

histórica de la organización estudiantil y feminista de nuestra unidad.

Respuesta

16. Sugerimos atender esta demanda después de la entrega de las instalaciones para evaluar aspectos de seguridad, protección civil y viabilidad.
17. *Exigimos que en las mesas de negociación, además de estar conformadas por autoridades y académicas con perspectiva de género, se respete en todo momento las formas de organización del estudiantado.*

Rechazamos con antelación que dichas mesas de negociación se lleven a cabo de manera hermética; por el contrario instamos a que sean lo más abiertas posible, con apertura a la participación del alumnado interesado.

Respuesta

17. Una de las razones por las que anticipamos la propuesta de integración de la mesa de diálogo es **generar los mecanismos para acordar de forma mutua la organización y desarrollo** de la misma. Además de asegurar la participación de autoridades junto con académicas que cuenten con perspectiva de género, en el comité de diálogo.

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

I. Recomendaciones y Acuerdos adoptados por el Consejo Académico de la Unidad Iztapalapa

Video: <https://bit.ly/3zJFyec>

Ver Infografía de Acuerdos en el sitio: <https://acortar.link/VecXfF>

II. Informe de Unigénero

Video: <https://acortar.link/DYj45g>

III. Dictamen sobre la Aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la UAM Iztapalapa (PAVIG).

Video en: <https://bit.ly/4318XsL>

IV. Infografía de Ruta de Atención en el sitio:

<https://acortar.link/VecXfF>

V. Acciones adicionales contra la violencia de género

Video en: <https://acortar.link/MpNNk0>

Infografía 1 y presentación en el sitio: <https://acortar.link/VecXfF>

VI. Otros Materiales de Interés

Infografías

1. #NUESTRO COMPROMISO PARA FORTALECER LA UNIGÉNERO
2. #NUESTRO COMPROMISO DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO
3. #NUESTRO COMPROMISO PARA CONSOLIDAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DIVISIONALES

Consultarlas en el sitio: <https://acortar.link/VecXfF>

Programa de Sensibilización, Formación y Actualización para la Comunidad UAM

https://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos_uam/documentos/programa_Cursos_Violencia.pdf

Micrositio en Rectoría General « UAM Mujeres »

<https://mujeres.uam.mx/>

Sesión Urgente de Consejo Académico 504 (Completo)

Video en: <https://www.youtube.com/watch?v=eLRe5K44JfU&t=14879s>