



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA**

**ACTA DE LA SESIÓN URGENTE 504  
4 DE ABRIL DE 2023  
16:00 HORAS  
MODALIDAD REMOTA**

**PRESIDENTA: DRA. VERÓNICA MEDINA BAÑUELOS  
SECRETARIO: DR. JAVIER RODRÍGUEZ LAGUNAS**

Antes de dar inicio a la Sesión la Presidenta del Consejo Académico le dio la bienvenida al Dr. Javier Rodríguez Lagunas, recientemente designado Secretario de Unidad.

La Sesión inició a las 16:04 horas, la Presidenta, después de dar la bienvenida a las consejeras y los consejeros, solicitó al Secretario del Consejo Académico dar lectura a los informes previos y pasar lista de asistencia.

**Sin Informes Previos.**

#### **I. Lista de Asistencia.**

El Secretario del Consejo Académico pasó lista de asistencia y declaró la existencia del quórum legal con la presencia de 39 integrantes.

La Mtra. Ma. Guadalupe Rodríguez Sánchez asistió en lugar del Lic. Guillermo Zambrana Castañeda.

Durante la sesión se incorporaron: los doctores Rodolfo Vázquez Rodríguez y Horacio Mackinley Grohmann, así como la Sra. Nora Angélica Quintín Ángeles.

Los integrantes ausentes fueron: el Dr. Manuel Aguilar Cornejo y las alumnas Leslie Vanessa Hernández Sayago y Magdalena Romero Ángeles.

#### **II. Aprobación y desahogo, en su caso, de los siguientes puntos del orden del día:**

La Presidenta del Consejo Académico indicó que la sesión fue citada con carácter de urgente debido al momento que estaba atravesando la Universidad, agregó que el Orden del Día que sería abordado tenía que ver con una serie de trabajos y actividades que venía desarrollando el propio Consejo Académico y que forma parte de sus actividades constantes y permanentes, que abonan al proceso en el que estaban inmersos como Institución, por lo anterior, se consideró importante convocar para que los elementos que serían abordados y discutidos contribuyeran a dar las soluciones que espera la comunidad, sometió a



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

consideración del órgano colegiado el Orden del Día. Solicitó al Secretario de ese Órgano Colegiado Académico instrumentara la votación.

El Secretario del Consejo Académico informó que el Orden del Día se aprobaba por 38 votos a favor y 1 en contra, como se transcribe a continuación:

### **I. Lista de Asistencia.**

### **II. Aprobación y desahogo, en su caso, de los siguientes puntos del orden del día:**

1. Análisis, discusión y aprobación, en su caso, del Dictamen que presenta la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa y, en su caso, proponer las modificaciones necesarias, con fundamento en el artículo 72 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos.
2. Información que da la Rectora de Unidad acerca del informe anual 2022 que le fue presentado por la Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades, con fundamento en lo señalado en el Acuerdo 01/2020 del Rector de la Unidad; así como de las acciones con ese mismo propósito que han sido efectuadas por otras instancias de la Universidad.
3. Análisis, discusión y aprobación de las recomendaciones para mejorar los mecanismos de atención de las quejas por motivo de violencia de género ante los Consejos Divisionales.

#### **ACUERDO 504.1**

Se aprobó el Orden del Día en los términos presentados.

- 1. Análisis, discusión y aprobación, en su caso, del Dictamen que presenta la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa y, en su caso, proponer las modificaciones necesarias, con fundamento en el artículo 72 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos.**

La Presidenta del Consejo Académico indicó que el primer punto del Orden del Día trata sobre el Dictamen que presentó la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa, mencionó que esa Comisión encargada de dar seguimiento al PAVIG, acrónimo del Protocolo, se integró en la sesión 496, celebrada el 19 de mayo de 2022, con la finalidad de dar seguimiento permanente a la aplicación del Protocolo, conocer los compromisos establecidos en ese momento y proponer medidas para su mejoramiento continuo.

Explicó que el trabajo realizado por la Comisión lo coordinó el Dr. Juan José Ambriz, quien fuera Secretario de la Unidad hasta el mes de marzo, agregó que la Comisión contó con la asesoría de la Lic. Socorro Damián, persona responsable de la Unigénero, solicitó se les otorgara el uso de la palabra para que aclararan dudas respecto al Dictamen que se presentaba.



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

Mediante una votación económica informó que por mayoría se otorgó el uso de la palabra al Dr. Juan José Ambríz y a la Lic. Socorro Damián.

Solicito al Secretario del Órgano Colegiado Académico que explicara los trabajos de la Comisión.

Al respecto, el Secretario del Consejo Académico indicó que la Dra. Edith Arenas y el Dr. Jorge Garza, integrantes de la Comisión, presentarían el Dictamen.

Dio lectura a los antecedentes del Dictamen; indicó la conformación de la Comisión, así como los integrantes que causaron baja y las sustituciones que se dieron durante los trabajos de la misma; señaló que la Comisión contó para su análisis con el Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la UAM Iztapalapa, aprobado en la sesión 464, y con las Políticas Transversales para erradicar la violencia por razones de género; mencionó que la Comisión se reunió en nueve ocasiones y que la Comisión consideró conveniente separar el trabajo en dos etapas, la primera para revisar el apartado de la Ruta de atención y, la segunda para la revisión del protocolo en su conjunto; que a la fecha de la firma del Dictamen la Comisión logró concluir la revisión y actualización de la Ruta de atención, sin embargo, será necesario disponer de más tiempo para la actualización del documento del Protocolo para la Prevención y la Atención a la violencia de género en la UAM Iztapalapa.

Destacó que el Dictamen único propuesto era aprobar el documento anexo denominado *Resumen de la ruta de atención ante un posible acto de violencia de género*; que la recomendación era la siguiente "Que después del cambio de representación del Consejo Académico se integre una nueva Comisión que retome la tarea de actualizar el Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la UAM Iztapalapa". Finalmente indicó el sentido de los votos, donde el Dr. Jorge Garza Olgún, la Dra. Edith Arenas Ríos, el Dr. Enrique Barrera Calva, el Dr. Federico Besserer Alatorre y las alumnas Arely García García y María Isabella Beber Aranda votaron a favor, la Dr. Leticia González Núñez voto en contra y la alumna Camila Sánchez Gaitán y la Sra. Nora Angélica Quintín Ángeles no se encontraron presentes.

La Presidenta del Consejo Académico aclaró que la Dra. Edith Arenas y el Dr. Jorge Garza realizarían una presentación más detallada de la Ruta de Atención y del Dictamen.

El Mtro. Roberto Torres preguntó que cuando había un voto en contra, si la persona que lo emitía debía explicar las razones por las que había votado así, si no era lo usual en esos dictámenes.

Al respecto, la Presidenta del Consejo Académico mencionó que no era obligatorio, comentó que la Comisión emitía el Dictamen que era presentado al pleno del Consejo Académico y era ese Órgano Colegiado Académico el que finalmente aprobaría o no el Dictamen, agregó que solamente cuando era un voto en disidencia era que se acostumbraba explicar porque se había votado así.

A continuación, la Dra. Edith Arenas realizó la presentación del Dictamen de la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa y el resumen de la Ruta de atención.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

En una primera diapositiva mostró los siguientes antecedentes:

En la sesión 464 del Consejo Académico (marzo 13, 2020):

Se aprobó el Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la UAM Iztapalapa (PAVIG) con los siguientes propósitos:

- Ofrecer a quienes integran la comunidad universitaria información precisa sobre la atención, acompañamiento y en su caso, denuncia a situaciones de violencia de género.
- Establecer la ruta y procedimientos precisos, en tiempo y forma, para que se ofrezca una atención oportuna, confidencial y de calidad a personas que decidan dar a conocer y/o presentar una queja por actos de violencia de género ante las instancias con que cuenta la institución.

Uno de los compromisos del Consejo Académico y que está señalado en el PAVIG es:

*“Dar seguimiento permanente a la aplicación del Protocolo, a los compromisos establecidos y proponer medidas para su mejoramiento”.*

Para lo cual en la sesión 496 (mayo 19, 2022) se integró la *Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa y, en su caso, proponer las modificaciones necesarias.*

En las siguientes dos diapositivas expuso las consideraciones del Dictamen.

En las siguientes diapositivas presentó el Resumen de la ruta de atención ante un posible caso de violencia caso de violencia por razones de género:

- El documento Resumen de la ruta de atención ante un posible caso de violencia caso de violencia por razones de género define y da claridad al procedimiento a seguir ante una situación de esta naturaleza.
- Esa ruta está enmarcada en la Legislación Universitaria vigente y el Contrato Colectivo de Trabajo.
- La atención y seguimiento de casos de violencia de género considera las siguientes etapas:
  - Atención de primer contacto.
  - Registro y canalización.
  - Asesoría, acompañamiento y seguimiento.
  - Presentación de la queja.
  - Resultados de la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la violencia de Género en la Unidad Iztapalapa.

Se clarificó que:

- Ante el conocimiento de un presunto caso de violencia de género todas las personas integrantes de la comunidad universitaria deberán canalizar, a la persona en situación de violencia, a la brevedad posible a la Unidad de Género (Unigénero).
- La Unigénero deberá asesorar, canalizar y acompañar a la persona en situación de violencia de género durante el desarrollo de la ruta de atención.

### **Presentación de la queja**

Está supeditada la persona señalada, como presunta responsable:

- Si forma parte del alumnado.
- Si es una persona trabajadora de esta Institución: sector académico o administrativo.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

- Si es una persona ajena a la comunidad universitaria.

### Rutas de atención:

- La persona en situación de violencia acudirá directamente a la Unigénero o será remitida por la persona con la que establezca el primer contacto.
- De ser necesario, Unigénero solicitará las medidas urgentes de protección a la Secretaría de la Unidad.
- Posteriormente, Unigénero turnará a la Secretaría Académica de la división correspondiente (ruta 1) o a la Secretaría de la Unidad (ruta 2 o 3).

### Ruta 1

*La persona agresora forma parte del alumnado:*

- Unigénero turnará a la Secretaría Académica de la división correspondiente la queja.
- La Secretaría Académica convoca a la Comisión de Faltas del Consejo Divisional correspondiente.
- Se sigue el procedimiento estipulado en el reglamento del Alumnado.
- La Comisión de Faltas emite el Dictamen correspondiente y lo presenta a la presidencia del Consejo Divisional.
- El Consejo Divisional resolverá sobre la medida administrativa correspondiente en caso de que se configure la falta y atenderá una posible reconsideración de la persona sancionada.

### Ruta 2

*La persona agresora forma parte del personal de la Institución: académico o administrativo:*

- Unigénero turnará el caso a la delegación de la Abogacía General para el levantamiento de un acta circunstancial de hechos que turnará a la Secretaría de Unidad.
- La Secretaría de la Unidad analiza y procede conforme al Contrato Colectivo de Trabajo.

### Ruta 3

*La persona agresora es ajena a la comunidad universitaria:*

- La persona de primer contacto o la Unigénero informan el caso en la delegación de la Abogacía General.
- El área jurídica comunica a la Secretaría de la Unidad, quien analiza y procede conforme a los protocolos institucionales, en colaboración con la Unigénero.

Finalmente, mencionó que “el protocolo es un paso importante, es el inicio hacia la socialización, el reconocimiento la capacitación de lo que implica la violencia de género en nuestras instituciones” y por tal motivo lo ponían a la consideración del Consejo Académico.

El Dr. Jorge Garza aclaró porque llegaron a ese documento, mencionó que en un principio la Comisión revisó el Protocolo que empezó a funcionar en el 2020 y se dieron cuenta que había varias cosas aprendidas a través de la Unigénero, principalmente sobre la ruta de atención, de cómo se llevaban los casos en la práctica, entonces decidieron “irse” primero por la ruta de atención sin dejar de lado la parte del Protocolo, agregó que se trabajó sobre el documento y estaban a punto de concluir los trabajos cuando se dio el cambio del Secretario de la Unidad; consideró que estaba muy avanzada la revisión del Protocolo y externó que eran sensibles a todo lo que se había manifestado en términos de denuncias a lo largo de esos tres años, que esa parte se retomaría para realizar una revisión completa de todo el Protocolo.



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

La Presidenta del Consejo Académico preguntó a los integrantes de la Comisión si querían agregar algo más al respecto.

El Mtro. Roberto Torres consideró que esa ruta debía partir de distinguir que era una falta que merecía una sanción administrativa interna institucional y que conducta constituía un delito, agregó que en el caso que fuera un delito serían otras las instancias que deberían atenderla, entonces no sabía si, en un segundo momento, cuando se modificara el Protocolo debía ponerse mucha atención en esa distinción.

Que el caso particular que tenía detenidas las actividades de la Institución, aparentemente, algunos se referían a él como si hubiese sido un delito, que se llegó a hablar de violación y la Universidad no tendría competencia para juzgar en el seno de sus órganos colegiados una conducta de esa naturaleza, que como los involucrados eran integrantes de la comunidad universitaria se tendría, en todo caso, que apoyarlos legalmente para que dirigieran sus quejas a las instancias correspondientes, las cuales eran ajenas a la Universidad. Preguntó cuál era el ámbito de aplicación de esos protocolos, si era el interior de la Universidad o fuera de las instalaciones del ámbito de la UAM, porque eso también marcaba una diferencia importante.

La Presidenta del Consejo Académico solicitó se otorgara el uso de la palabra a la Lic. Erika Arenas, dado que podía apoyarlos con varias de las respuestas a las inquietudes que pudiesen surgir. Mediante votación económica informó que se le otorgaba el uso de la palabra.

En uso de la palabra, la Lic. Socorro Damián agregó que la Comisión se centró básicamente, no solo en revisar la Ruta de atención, sino el documento en general, que el PAVIG era muy bondadoso y contemplaba lo comentado por el Mtro. Roberto Torres. Sin embargo, había cosas que debían mejorar, que se buscó que fuera más accesible, que las personas que sufrieran algún hecho de violencia por razón de género distinguieran cuáles eran los pasos que tenían que seguir y que no se perdieran en el documento que tenía no solo el tema de atención, sino también de prevención.

También se trabajó sobre la experiencia, el camino recorrido desde toda la Universidad y la Unigénero, instancia que estaba atendiendo directamente a las personas en situación de violencia, agregó que se insertaron aspectos muy importantes para la ruta de atención como, por ejemplo, que la Unigénero pudiese solicitar de manera inmediata las medidas de protección previa valoración del riesgo, que fuera el primer contacto para evitar que existiera la revictimización, porque debían ser personas especialistas con cierto perfil quienes pueden atender la problemática y sobre todo, para ver si había elementos que los llevaran a determinar cuál era el abordaje, cuál era la vía correcta o la más adecuada que se tenía que atender o implementar para el caso específico, que en ese sentido, el trabajo de la Comisión que se estaba presentando era una reflexión profunda de en donde estaban, que se había hecho con la implementación de más de dos años, y lo que se tenía que mejorar.

Respondiendo al comentario del Mtro. Roberto Torres mencionó que, en efecto los hechos de violencia por razones de género no solo se investigaban o se sancionaban por la vía administrativa, que existían tres vías la laboral, administrativa y penal, señaló que el Protocolo si lo contemplaba, que cuando se tratara de hechos que constituyeran delitos de conformidad a la ley penal de manera inmediata la Unigénero o a la oficina de la abogada delegada tenían que brindar asesoría y el acompañamiento de manera inmediata, destacó que el PAVIG era obligatorio para toda la comunidad universitaria.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

La Dra. Margarita Viniegra sustentó lo mencionado por la Lic. Socorro Damián en cuanto a que, la UAM podía sancionar todo lo que se consideraba faltas administrativas, tanto en el Reglamento del Alumnado como en el Contrato Colectivo de Trabajo, como, por ejemplo, si una persona agredía a golpes a otra dentro de las instalaciones de la Unidad, eso era un delito, lo cual se podía revisar y sancionar desde los consejos divisionales o de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo. También le parecía bien que eso se revisara porque Colegio Académico estaba por emitir un Protocolo Institucional y cada Unidad tendría que realizar los cambios requeridos en ese sentido.

El Dr. Federico Besserer indicó que la Comisión tenía muy claro que el tema de la violencia de género era un tema central y urgente, agregó que todo el Protocolo podía ser revisado, que así lo hicieron, pero también distinguieron que la ruta de atención, como estaba establecida en el documento, no era clara para la persona que había sido violentada, observaron que el documento era un poco confuso, por ejemplo, no había recogido la experiencia de la Unigénero y, por ese motivo no encausaba rápidamente a la atención, inclusive a la protección, de tal manera que podía ser un documento útil para que una persona conociera que hacer y los pasos a seguir. También dejaba muy clara la importancia de no re victimizar y por eso era la orientación rápida a la Unigénero, así como de la idea de protección, la cual tenía que ver con distintos aspectos, desde la seguridad personal, pero también atención psicológica.

Consideró que el documento se enfocó en lo urgente y, efectivamente, quedaba trabajo por hacer, que el documento orientaba el camino hacia el Contrato Colectivo de Trabajo o hacia la Comisión de Faltas.

La alumna Isabella Berber externó que la presentación de la Dra. Edith Arenas fue buena, agradeció a la Lic. Socorro Damián por el trabajo realizado, que ella la había apoyado de manera particular, agregó que lo cierto era que quedaba mucho por hacer en ese documento y debían agregar algunas cosas más, consideró que la situación por la que estaba atravesando la Universidad era un “parte aguas” para continuar o abordar otros temas, que bien era cierto que abordaban la violencia de género, pero siempre se abordaba mucho hacia la mujer, entonces faltaba incluir las necesidades de la comunidad LGBTQ+, cuantos eran, hacía donde iban, porque seguían siendo una población minoritaria, que no se victimizaba, que simplemente quería mencionar que si la comunidad LGBTQ+ era minoría, la comunidad *trans* era todavía menor, que eran más vulneradas, que existía violencia de género, violencia por parte de los propios compañeros y del personal de la Universidad.

Que aplaudía enormemente a la Universidad por el hecho de que existiría un protocolo unificado para aquellas personas que estaban haciendo la rectificación de sus datos, que les estaba dando esa oportunidad, y eso era un gran avance para para la propia UAM, sin embargo, todavía había comentarios hirientes, dolosos, transfóbicos, agregó que su comentario iba en el sentido de seguir mejorando, trabajando, fortaleciendo, que la Universidad diera esas “armas” a la comunidad para poder educar a aquellos que aún les hacía falta.

Finalmente, consideró que el papel de la Unigénero era importante, que era una entidad, una parte de la UAM donde considero solo había dos abogadas trabajando por lo que a veces la carga de trabajo sobre pasaba a la Lic. Socorro Damián y como alumna, como usuaria de la Unigénero consideraba que necesitaba más personal de psicología que pudiese acompañar a las víctimas.

El Mtro. Roberto Torres externó que coincidía con la alumna Isabella Berber en que, necesitaban un protocolo unificado, que ese debía ser un trabajo a nivel Institucional, más allá de los consejos académicos de las unidades, para tener un solo documento que indicara acerca de los procedimientos,



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

porque dado que se trataba de asuntos delicados era importante que la Universidad actuara coordinadamente por las mismas vías, con los mismos criterios.

Consideró que ese documento era un buen punto de partida, pero deberían conciliarlo con los esfuerzos que se estaban haciendo en las otras unidades y buscar un instrumento Institucional, considerando también el ámbito de aplicación con mucha claridad, porque le sorprendía que a veces estuviesen hablando de asuntos que ocurrían fuera de las instalaciones de la UAM, agregó que la Presidenta del Consejo Académico comentó que el Colegio Académico estaba trabajando en esa materia, sería fundamental para evitar diferentes interpretaciones o diferentes maneras de atender problemáticas similares, tener una ruta crítica unificada para toda la institución.

La Presidenta del Consejo Académico agregó que los mecanismos de los que la Institución se había ido dotando para caminar en esa dirección son aun “jóvenes”, por ejemplo las Políticas Transversales se aprobaron en el 2019, en el 2020 se crean las unidades de Género, algunas unidades tenían protocolos, otras eran parciales, entonces eran mecanismos jóvenes que por lo mismo se tendrían que ir revisando permanentemente, señaló que necesitaban caminar juntos en esa dirección como Institución para mejorar en todos los aspectos.

Respecto al comentario realizado por la alumna Isabella Berber mencionó que, se trataba de erradicar la violencia por razones de género, también los discursos de odio, los comportamientos discriminatorios hacia las comunidades de la diversidad sexual que se daban a diferentes niveles, en ese sentido también articular los diferentes mecanismos institucionales buscando la inclusión, que tenían que ser una comunidad universitaria incluyente, como universidad pública tenían que ser ejemplo para la sociedad de cómo esos mecanismos los llevaban hacia la erradicación de todo tipo de violencia y discriminaciones a todos niveles.

En ese sentido, comentó que el Protocolo de la Unidad Iztapalapa era uno de los más completos, porque incluía acompañamiento, asesoría, seguimiento, una serie de cosas que se habían venido desarrollando a través de la Unigénero, agregó que había una comisión del Colegio Académico trabajando en el protocolo unificado, que uno de los compromisos fue que esa comisión se abocara al 100% a trabajar en el protocolo unificado, refirió que había que equilibrar diferentes cosas, como lo mencionaba el Mtro. Roberto Torres, y necesitaban trabajar hacia esos mecanismos unificados de atención de ese flagelo que en la Universidad, destacó que se estaba trabajando intensivamente en esa dirección, por supuesto retomando todas esas experiencias que, insistió, aunque eran mecanismos jóvenes les había permitido dotarlos de una experiencia que permitía ir afinando, depurando, estableciendo, aclarando todos los procedimientos de actuación en esas direcciones.

Explicó que dada la estructura que tenían las diferentes unidades, donde servicios médicos u otras instancias que podían ayudar en esa dirección no eran tan robustas como las que se tenían en la Unidad o las que podían existir en otros lados, también había diferencia en términos de composiciones, de organizaciones y estructuraciones de las diferentes unidades académicas, regresando a la experiencia que tenían en Iztapalapa mencionó que contaban con la Coordinación de Servicios Integrales para el Bienestar (COSIB) que era muy completa, a diferencia inclusive de Xochimilco, donde existía la Licenciatura en Medicina o Enfermería, entonces en la Unidad se ofrecen más servicios que en otras unidades.



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

Entonces eso les permitía articular los diferentes mecanismos que necesitaban con el propósito de la prevención y la atención de las denuncias, de las quejas por motivo de violencia de género y de todas las comunidades de la diversidad sexual, ahí podía haber particularidades dependiendo de la estructuración de las diferentes unidades académicas.

El Mtro. Gilberto Hernández externó que era importante dilucidar, a la vista de esa sesión pública, quienes integraban la Unigénero y como se había señalado como primera Unidad de contacto. Indicó que en la página tres del documento de la Ruta de atención se repetía el inciso i), destacó que le gustaría conocer cuál era esa estructura general de cómo estaba conformada la Unigénero y la cual tendría una herramienta importante que era ese protocolo.

Al respecto, la Presidenta del Consejo Académico recordó que el siguiente punto del Orden del Día era el informe de la Unigénero.

El Dr. Horacio Mackinley externó que le sorprendía que la UAM estuviese muy retrasada en esos temas mencionó que era una Universidad donde existían agresiones, que había que decir que estaban avanzando mucho en la creación de medidas y protocolos, pero también que tenían un gran atraso, agregó que era claro que habían avanzado mucho, aunque la Presidenta del Consejo Académico mencionó que eran mecanismos jóvenes, que a su juicio la situación como la habían descrito, incluyendo un reportaje de "El País", le parecía deleznable, que él si veía que desde dentro de la Universidad habían hecho grandes progresos en el desarrollo de una cultura igualitaria, de no discriminación, de género y de repente se diera ese movimiento que desvirtuaba un poco la imagen de lo que era la realidad.

El Dr. Jorge Garza consideró que los comentarios del Mtro. Gilberto Hernández y del Dr. Horacio Mackinley se podían contestar de manera profunda y amplia después de que la Lic. Socorro Damián presentará el informe de la Unigénero, propuso aplazarlas para el siguiente punto.

La Presidenta del Consejo Académico comentó que quería retomar un elemento que estaba plasmado en la ruta para la atención ante un posible caso de violencia, indicó que se trataba del primer diagrama de la página 5, sobre las diferentes rutas que se seguirían dependiendo del caso que se presentara, observó que el bloque del centro hablaba del primer contacto, la persona a la que se le informaba o cualquiera que haya sido testigo y que ese primer contacto después canalizaba a la Unigénero para la asesoría y demás pasos que siguieran del protocolo.

Agregó que ese primer bloque estaba en toda la Unidad y podía ser el Coordinador, un profesor o profesora, un compañero o compañera, la Secretaria Académica de las Divisiones, que ese primer contacto al que una persona en situación de violencia podía acudir era toda la comunidad universitaria, por eso insistía en ese bloque, porque tenía que a ver con ese aprendizaje que como comunidad universitaria tenían que dar, ese aprendizaje que tenían que adquirir, de cómo actuar y como procesar una situación de ese tipo.

Indicó que mucho se había platicado que no todos sabían cómo actuar, por eso tenían que ir poco a poco como comunidad, adquiriendo esa sensibilidad y esa concientización respecto de cómo proceder, atender, canalizar y apoyar a la persona que se les acercara y al menos poder decirle que recurriera a la Unigénero y al menos identificar que había un problema y poder canalizar a las instancias adecuadas, por eso era importante pensar en cómo debían permear toda esa cultura, esa reeducación en toda la comunidad que debían tener para poder saber las vías de atención adecuadas y poder apoyar a quien



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

se acercara de esa manera, sin que eso quisiera decir que uno mismo tuviese que dar la asesoría sencillamente era ser sensible ante una situación de primer contacto y aprender a manejar y canalizar, que insistía porque ese problema no se iba a resolver con una sola instancia, tenía que resolverlo toda la comunidad universitaria, toda la comunidad estaba involucrada en la atención de ese asunto.

Que como se mencionaba en el chat, la Defensoría de los alumnos creada en la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Iztapalapa fue un precursor de esa sensibilización de toda esa problemática y habían avanzado en una serie de instrumentos, como los protocolos, las Políticas Transversales, el Código de Ética, toda una serie de instrumentos encaminados hacia esa cuestión, agregó que en la Unidad tenían la comisión de inclusión, se tenían una serie de cosas, de mecanismos que iban a converger hacia el mismo propósito.

La Dra. Margarita Viniegra comentó que envió correcciones, “errores de dedo”, al documento de resumen de la ruta de atención.

La Presidenta del Consejo Académico indicó que la Oficina Técnica del Consejo Académico recopilaría y haría los cambios necesarios, que eso les ayudaba para mejorar la “Ruta para la atención ante un posible caso de violencia por razones de género”, agregó que el documento se difundiría ampliamente, agregó que todos esos instrumentos se discutían en el seno de ese Órgano Colegiado Académico, y que ahí apelaban a los representantes de los académicos, del alumnado y del personal administrativo para que entre todos pudiesen realizar esa tarea de difusión, lo propio se haría desde las instancias que dependían de la Rectoría y la Secretaría, pero al igual que la solución del problema nunca era suficiente, siempre habría cosas perfectibles, cosas que mejorar, entonces tanto era el mejoramiento de los propios protocolos y de los mecanismos, como también continuar difundiendo de manera mucho más efectiva todas estas herramientas.

El Dr. Federico Besserer agregó que un elemento adicional era que el problema era complejo, que le atañía a muchos ámbitos de la Universidad que no era solamente a la Unigénero, consideró que una vez constituida la Unigénero y que se “echaron a andar” una serie de proyectos en la Institución se vio que fue correcto ir en esa dirección, pero que había mucho por hacer y ese protocolo no era todo, señaló que dejaba la idea que, justo porque había otros ámbitos en los cuales trabajar, esa sesión era muy importante para abocarse en hacer el trabajo, retomar todas las otras aristas que debían tener y que la situación implicaba comprometerse como Órgano.

Destacó que ese era un primer trabajo y que los integrantes de la Comisión trabajaron mucho para lograrlo, que quería dejar clara la idea de que tenían todavía que trabajar, le parecía que en ese sentido era importante también entregar el trabajo hasta donde estaba con el afán de invitar a la siguiente representación a comprometerse en el trabajo que faltaba por hacer.

La Dra. Judith Cardoso consideró que la Presidenta del Consejo Académico tocó un punto muy importante que era el primer contacto, añadió que tal vez uno de los primeros contactos eran los tutores que habían sido entrenados a través de diversos cursos, pero para esa parte que era muy sensible y delicada debían buscar que el alumnado tuviese esa confianza hacia los tutores, pensó que no solamente los tutores, sino muchos académicos que, sin ser tutores, tenían esa empatía con el alumnado deberían tener cursos, herramientas para poder dirigir adecuadamente a ese alumnado.

Que entendía que esa ruta que indicaron era para canalizar, pero esa parte sensible de escuchar al alumnado, que era algo que les costaba mucho trabajo expresar porque a veces era muy personal para



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

una alumna o alumno, y eso había sido el gran problema, agregó que muchos simplemente lo ponían en letreos o en los tendedores hacían señalamientos, pero faltaba que ellos tuviesen la conciencia de hacer la denuncia, ese temor que tenían era fuerte y era un gran problema que el alumnado tenía que vencer.

Consideró que tenían un gran compromiso y brindar cursos constantemente para que el alumnado y los académicos se sintieran apoyados, porque a veces esas demandas no estaban tan justificadas, que a veces eran porque los reprobó el profesor y se volvía un problema de discriminación, entonces había muchos puntos que se tenían que abordar alrededor de esa situación, de ese primer contacto que se mencionó.

La Sra. Nora Quintín externó que siempre había tenido varias dudas, que ella formaba parte de la Comisión y había visto el avance y la participación de la Lic. Socorro Damián y de ellos como integrantes, que veía mucha falta de comunicación y confianza, porque había denuncias que si no resultaban favorables para la persona que la hizo, eso hacía que se desilusionaran, que lo comentaba porque personal de la biblioteca, que era su lugar de trabajo, habían acudido con el Secretario de Unidad para plantearle la violencia que tenían entre ellas como mujeres, que él les decía que lo tenían que tratar con la Coordinadora, “cuando la Coordinadora también era la violencia (sic)”, que no entendía lo comentado sobre que tenían que ser más sensibles, consideró que a veces muchas alumnas tenían coraje porque no podían expresarse, que les daba miedo que las trajeran de un lugar a otro, que ella prefería darles más confianza, porque a veces acudían, con el dolor o con desesperación, con la persona que pensaban que les iba a resolver y no era así, que al contrario las señalaban.

Consideró que el problema es más grande, que se tuvo que dar la situación del paro para que se vieran muchos casos, como los expuestos en los “tendederos”, que existían porque les daba mucho miedo tanto a las alumnas como a los alumnos hacer la denuncia, porque no tenían el apoyo de las personas a las que se acercaban, pensó que antes de que ingresaran a la universidad se les impartieran pláticas de orientación psicológica.

La Dra. Leticia González externó que le alegraba escuchar a la Sra. Nora Quintín, porque cuando tuvieron las reuniones de la Comisión manifestó “que queda muy bonito escrito, venía con los artículos, con el reglamento, todo hermoso”, pero cuando se llevaba a cabo pasaba lo comentado por la Sra. Nora Quintín, compartió que vivió “violencia de tipo acoso laboral”, agregó que dentro de la Universidad se sentían solas, que el acoso que recibían como profesoras, por ejemplo, por parte de un hombre se veía que protegía a sus mismos compañeros, por eso indicaba que el Protocolo podía ser hermoso, pero no funcionaba, tan era así que estaba el paro.

Agregó que no era que ellos como Comisión tuviesen todas las herramientas, que ella no se sentía preparada porque no tenía ningún curso referente a violencia de género, que sí lograron realizar una que otra aportación, pero la que realmente realizó un gran trabajo y lo reconocía había sido la Lic. Socorro Damián, junto con la Oficina de los abogados, porque ellos eran los que conocían toda esa temática. Añadió que antes de que se realizara el paro estaban revisando el documento y se dieron amplias discusiones, que al iniciar el paro le sorprendió mucho porque eso se significa que el documento podía estar perfecto, pero no se llevaba a cabo.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

La Dra. Margarita Viniegra mencionó que era importante lo comentado por la Dra. Leticia González, en cuanto a las fallas que se habían presentado en años anteriores, consideró que había que tomar atención y sabía que la Lic. Socorro Damián lo hacía, que la había escuchado en reiteradas ocasiones decirles en las comisiones o en los seminarios lo mucho que tenían que trabajar todavía.

Agregó que tenía razón que tal vez el Protocolo era “bonito”, pero la realidad era otra, cuando la desesperaban las situaciones siempre se acordaba de Eduardo Galeano, dio lectura una de sus frases “La utopía está en el horizonte. Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos y el horizonte se corre diez pasos más allá. ¿Entonces para qué sirve la utopía? Para eso, sirve para caminar”, consideró que estaban caminando desde hacía rato en la UAM, como lo indicaron hacía un momento, para dar las herramientas para poder lidiar con esas situaciones que nadie quería ver, acosos laborales, acosos entre el alumnado, entre académicos y el alumnado, que eran humanos, pero estaban trabajando, que había muchísimas comisiones en los consejos y en el Colegio Académico que estaban tratando el asunto, externó que siguieran haciendo ese trabajo, que no lo dejaran para poder mejorarlo.

La Presidenta del Consejo Académico retomó las últimas intervenciones comentando que, ciertamente como mencionó era una cuestión que tenía muchos eslabones, los cuales tenían que ver que empataran y embonaran bien y eso comenzaba desde la cultura de la denuncia, los procesos de atención a las quejas, todo un esquema de reeducación para prevenir ese tipo de conductas, que eso era como lo mencionaba la Dra. Margarita Viniegra toda una utopía, que el día que toda la comunidad universitaria estuviese consciente de como interactuar socialmente, de cómo llevar una serie de comportamientos en medio de una cultura de paz, que era algo a lo que todos aspiraban, en ese momento habrían llegado a la utopía, pero que todo venía concatenado desde la cultura de las denuncias, la cultura de la atención, los procesos afinados y la impartición de justicia porque tenían que llegar a esa finalización de la cadena, que era la impartición de justicia y a la justicia restaurativa, término que también se manejaba, porque no se trataba de quedar en ese proceso atorados, en no quedar satisfechos con la decisión, entonces necesitaban trabajar también para llegar a una impartición de justicia que alcanzara la restauración de la interacción social que, como comunidad universitaria debían tener y conservar dentro de la Unidad.

Señaló que no era una tarea fácil, que era una tarea larga que necesitaba de la participación y voluntad de toda la comunidad universitaria, agregó que el esquema institucional pasaba por las discusiones en los Órganos Colegiados Académicos, era ahí donde entre todos podían proponer, sugerir, afinar y la idea era justamente que no se quedara “muy bonito en el papel”, si no que realmente se llevara a cabo, que en el siguiente punto, cuando vieran el Informe de la Unigénero del 2022 e información de algunas otras acciones que se habían estado haciendo en esa misma dirección, podrían seguir abonando en cómo lograr que eso no quedara solo en el papel, sino trabajar para que toda la comunidad universitaria asumiera el compromiso de caminar juntos en la misma dirección con el mismo propósito.

Respecto al comentario realizado por la Dra. Leticia González, la Dra. Edith Arenas mencionó que tenía razón, que ella tampoco sabía nada de género y era algo que se había mencionado en reuniones anteriores, que la movilización de mujeres, en ese caso al paro de las estudiantas, era muy importante porque les señalaba lo que se necesitaba y que era necesario que existieran mecanismos eficaces para atender esos problemas de género, agregó que por eso en las comisiones había representación de todas las divisiones de la Unidad porque necesitaban diferentes puntos de vista, que tal vez ella no tenía mucho conocimiento que aportar, pero a lo mejor podía compartir la experiencia que había vivido en la División a la que pertenecía, agregó que para atender los problemas de género se necesitaban



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

mecanismos, uno de ellos era la Unigénero, otro mecanismo era el Protocolo y era uno de los primeros pasos para finalmente poder cumplir el objetivo.

Al no haber comentarios, la Presidenta del Consejo Académico sometió a consideración de ese Órgano Colegiado Académico el Dictamen que presentaba la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa. Solicitó al Secretario de ese Órgano Colegiado Académico instrumentara la votación.

El Secretario del Consejo Académico informó que el Dictamen se aprobaba por treinta y cinco votos a favor, dos en contra y una abstención.

### **ACUERDO 504.2**

**Se aprobó el Dictamen que presentó la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa, junto con el documento anexo denominado “Ruta para la atención ante un posible caso de violencia por razones de género”.**

## **2. Información que da la Rectora de Unidad acerca del informe anual 2022 que le fue presentado por la Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades, con fundamento en lo señalado en el Acuerdo 01/2020 del Rector de la Unidad; así como de las acciones con ese mismo propósito que han sido efectuadas por otras instancias de la Universidad.**

La Presidenta del Consejo Académico comentó que el punto tenía que ver con la información que daba la Rectora de Unidad acerca del informe anual 2022 que le fue presentado por la Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el respeto a la Diversidades mejor conocida como Unigénero.

Recordó que la Unigénero fue creada el 14 de febrero del 2020 mediante el acuerdo 01/2020 del Rector de la Unidad, en ese entonces el Dr. Rodrigo Díaz Cruz, agregó que en el numeral 6 se mencionaba que la persona responsable de la Unigénero deberá presentar el informe anual a la persona titular de la rectoría de la Unidad y que, en consecuencia, se presentaría ante el pleno del Consejo Académico, añadió que el PAVIG fue aprobado en marzo del 2020 y se estableció en ese documento que el Consejo Académico recibiría anualmente el informe sobre la situación de la violencia por motivos de género en la Unidad Iztapalapa, lo que permitiría evaluar los avances del cumplimiento del protocolo y diseñar aquellos acciones o programas que permitan un cumplimiento cabal de los objetivos de ese protocolo.

Señaló que se presentaría el Informe, además de algunas otras acciones que se han llevado a cabo en la Unidad, agregó que los temas que abordaba el informe de Unigénero incluía desde la prevención, la atención y todo lo que se había realizado en cuanto a la capacitación para tal fin.

Le solicitó a la Lic. Socorro Damián que comentara en primera instancia las acciones realizadas por Unigénero en el año 2022.

En uso de la palabra, la Lic. Socorro Damián realizó la presentación del informe de actividades de la Unigénero 2022, destacando lo siguiente:



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Mencionó que el informe reflejaba todo el trabajo que se había desarrollado en la Unigénero y que esa unidad era una unidad de acción porque inmediatamente que se tenía el primer contacto con la persona en situación de violencia debían derivar o realizar diversas acciones, las cuales giraban en torno a las obligaciones constitucionales y convencionales de todas las autoridades, incluidas las instancias universitarias de prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia por razones de género, dentro de esas funciones estaba el tema de prevención.

Agradeció a la Lic. Yelitz Orta Dávalos, que era la otra abogada que estaba en la Unigénero y que el trabajo que iba a presentar también era gracias al apoyo de ella y al de las, los, les estudiantes de servicio social, puesto que también ese era su trabajo, que agradecía en particular a la Dra. Verónica Medina por todo el apoyo que había proporcionado a la Unigénero, de igual manera al Dr. Juan José Ambriz, a la Oficina de la abogada delegada, a las coordinaciones, a las personas titulares de las direcciones de División y de las secretarías académicas.

Externó que enviaba un saludo a las, los, les estudiantes en paro, que validaba y reconocía su lucha, su organización, su enojo y su resistencia ante la situación que se vivía actualmente de violencia de género dentro y fuera de la Universidad, atendiendo a que esa problemática era de orden global, también le gustaría que estuvieran escuchando para que se enteraran de todo el trabajo que se había ido realizado en la Unidad Iztapalapa en relación a esa problemática.

### ***En materia de Prevención a la violencia por razones de género***

- La Unigénero UAM-I llevó a cabo diversas actividades para prevenir la violencia de género y difundir los derechos humanos de las mujeres y de la diversidad sexual en la Universidad.
- Las actividades fueron planificadas en función de las conductas repetitivas denunciadas y de las modalidades de violencia mayoritariamente reportadas.
- Se trabajó con expertos en derechos humanos y género para ofrecer cursos, talleres, entrevistas, capacitaciones, conferencias, conversatorios y actividades artísticas, con el objetivo de sensibilizar y concienciar a la comunidad universitaria sobre la violencia de género y lograr su erradicación.
- Se trabajó en el eje de prevención como masculinidades, derechos de la comunidad LGBTIQ+ e instancias de atención a la violencia de género.
- A pesar del regreso paulatino a la presencialidad en la Universidad, se mantuvo una modalidad híbrida en la mayoría de las actividades para aprovechar las plataformas digitales y llegar a una audiencia más amplia. Se creó un acervo digital de las actividades de prevención que está disponible en las redes sociales y un micro sitio de la Unigénero.

### ***Actividades de prevención organizadas por la Unigénero***

- Conversatorio: “Hacia dos años de la implementación del Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género en la UAM-I (PAVIG): Pendientes, retos y avances en materia de Atención a la VG”.
- Talleres:
  - “Danza Terapéutica Acompañarte”.
  - “Danza Terapéutica ReconnectArte”.
  - “Menstruación consiente y autocuidado cíclico”.
  - “Masculinidades y buen trato”.
  - “Acompañamiento emocional ante la violencia de género”.
- Conferencias:
  - “Nuestra venganza será que seamos felices: activismo por la diversidad”.



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

“Mapa de feminicidios en la CDMX”.

“La violencia masculina y su relación con los feminicidios en México: la importancia del trabajo con varones”.

- Conferencia magistral:

“La importancia de la erradicación de la violencia contra las mujeres en los espacios universitarios”.

### ***Actividades de Prevención en colaboración con la comunidad universitaria UAM***

- Curso a personal de confianza de Rectoría General: “Violencia de Género. Una problemática estructural: Herramientas para su erradicación en la Universidad”.
- Curso: “Herramientas para la construcción de espacios universitarios libres de violencia”.
- Curso tutorías CODAI: “Herramientas para el acompañamiento y escucha empática desde la tutoría”.
- Inauguración de exposición “Espacios privados/Espacios común”.
- “La Materialización del Diseño y Derechos Universitarios”.
- Voces UAM: “Un llamado para erradicar la violencia contra niñas y mujeres”.
- Día naranja “Violencia digital”.
- Develación del mural en memoria de Karina García Alemás, Alumna de UAM-Azcapotzalco víctima de feminicidio dentro de la Jornada Cultural “Ni una más”.
- Programa de Bienvenida a la Vida Universitaria a alumnado de nuevo ingreso de las divisiones de CBS y CSH.
- Mecanismos institucionales para atender la violencia en las IES: hablemos de revictimización.
- Feria de Servicios por el Programa de Bienvenida a los estudiantes de Nuevo Ingreso de CBI y CSH de la UAM Unidad Iztapalapa.
- Conferencia: “Importancia de la concepción del género en la cotidianidad universitaria”.
- Evento “Siete días de activismo UAM contra la violencia de género, llevado a cabo del 17 al 25 de noviembre de 2022, se organizó por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), en colaboración con la Dirección de Comunicación del Conocimiento, unidades de Género de la UAM y Dirección de Comunicación Social de la UAM. A la Unidad Iztapalapa correspondió el 18 de noviembre 2022, donde se desempeñaron tres actividades:
  - A. Inauguración de las oficinas de la Unigénero UAM-I,
  - B. Conversatorio: “Genealogía de las unidades de género en las IES: antecedentes y retos”.
  - C. Actividad artística: “Entrega de certificados de supervivencia a mujeres y cuerpos disidentes”.
- Coloquio Derechos Humanos: temas, casos y discusiones.

### ***Actividades de Prevención realizadas en colaboración con instancias externas***

- Red Universitaria de Géneros y Diversidad Sexual de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL).  
Serie de conversatorios “Feminicidio: una perspectiva desde las universidades”. La serie contó con siete conversatorios y una conferencia magistral.

- Centro de Justicia para las Mujeres de Iztapalapa.

Conferencia: Órdenes de protección para mujeres en situación de violencia (8 agosto 2022).

### ***Actividades de Prevención con Instituciones de Educación Superior***

- Mesas:

“Estrategias de prevención de la violencia masculina”. Invitación hecha por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

“Desafíos institucionales para la implementación de protocolos para la atención, prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en las IES”. Invitación hecha por la Universidad Pedagógica Nacional.

Puntualizó que los trabajos de prevención del año 2022 no fueron en igual cantidad que el año 2021, que si revisaban el informe del 2021 se darían cuenta que hicieron muchas actividades, no tanto de cursos o talleres, sino realizaron una jornada de violencia digital donde compartieron experiencia con otras universidades en cuanto a cómo estaban atendiendo al ciberacoso, porque en el ciberacoso las personas que eran los violentadores se quedaban en el anonimato o se protegían con una red social, no podían identificarlos, por lo que la pregunta era cómo iban a atender desde las universidades el tema de ciberacoso, cuando la ruta más adecuada era acudir al ministerio público y que a través de la policía cibernética se atendiera la problemática, porque los estaba rebasando esa problemática.

### **En materia de atención**

- Se asesoró a 61 personas en situación de violencia.
- Se acompañó 1 caso para denuncia ante la Fiscalía General de Justicia de la CDMX y se acompañaron tres casos para dar seguimiento ante la FGJ-CDMX.
- Se orientó y asesoró 10 casos que no eran competencia de la Universidad.
- En 22 casos no se inició procedimiento alguno por decisión de la persona en situación de violencia y en 2 casos no se formalizó la queja por agotarse la materia de la misma.
- En 9 casos se inició queja interna ante comisiones de faltas de los consejos divisionales y en 15 casos se inició queja interna ante la Oficina de la Abogada Delegada.
- Se realizó seguimiento a los 61 casos.
- Un caso se canalizó al Centro de Justicia para las Mujeres de Iztapalapa para la solicitud de órdenes de protección, se realizó el acompañamiento a dos casos para la solicitud de órdenes de protección en la Secretaría de las Mujeres de la CDMX y en su caso se hizo la solicitud de refugio.

### **Acciones en materia de atención**

- En 2022 se atendió a 61 personas en situación de violencia por razones de género.
  - 58 fueron mujeres y tres hombres.
- En cuanto a la calidad de las personas en situación de violencia:
  - 37 fueron alumnas de licenciatura, 8 trabajadoras administrativas, 7 académicas, 3 alumnas de posgrado, 3 personas externas (mujeres), 1 académico, 1 alumno de licenciatura y 1 alumno de posgrado.
- En cuanto a su adscripción:
  - 20 fueron de la División de CSH, 19 de CBI, 13 de CBS, 6 de coordinaciones adscritas a Secretaría de Unidad y 3 personas externas.
- En cuanto a las personas generadoras de violencia:
  - Fueron un total de 60.
  - 52 hombres, 6 mujeres y 2 desconocidos.
- En cuanto a la calidad de las personas generadoras de violencia:
  - 22 fueron alumnos de licenciatura, 13 académicos, 10 personas externas, 6 trabajadores administrativos, 6 trabajadoras administrativas y 3 se desconoce.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

### • En cuanto a su adscripción:

- 5 fueron de la División de CBI, 7 de CBS, 14 de CSH, 11 coordinaciones adscritas a Secretaría de Unidad, 10 personas externas y 3 se desconoce.

### • En cuanto a la relación existente entre las personas generadoras de violencia y la persona en situación de víctima:

17 eran expareja, 11 tenían una relación académica profesor-alumna, 10 laboral (compañeros de trabajo), 6 ninguna, 4 familiar, 3 laboral (jefe (a) subordinado (a)), 3 relación de pareja, 3 compañeros de clase, 2 compañeros de laboratorio y 2 de amistad.

### • El tipo de violencia más reportado fue la psicológica estando presente en 61 casos, seguida por la sexual en 28 casos, la física en 6 casos, la económica en 5 y la patrimonial en 2.

### • En cuanto a modalidades las más reportada es la familiar con 24 casos (es importante mencionar que en esta modalidad entran las relaciones de noviazgo y de hecho), seguida por la laboral en 16 casos, la digital en 11 casos, la docente en 10 casos, la comunitaria en 7 casos y la política en 1.

## ***Resoluciones emitidas ante los Procedimientos Internos de conformidad con la Legislación Universitaria***

### Ante comisiones de faltas:

- En CSH: en 1 caso amonestación escrita, 1 caso suspensión por dos trimestres, 1 caso resuelto por la Comisión de Faltas de CSH de Xochimilco, con expulsión; después se revirtió por recurso de reconsideración a una suspensión por tres trimestres.
- En CBI: en 2 casos se dictaminó que la persona generadora de violencia no cometió alguna de las faltas previstas en el Reglamento del Alumnado, en 2 amonestación escrita, en 1 suspensión por tres trimestres.
- En CBS: en 1 caso amonestación escrita.

### Ante la Oficina de la Abogada Delegada:

- En 6 casos suspensión de la relación de trabajo.
- En 1 caso rescisión del contrato individual de trabajo.
- En 1 caso inscribirse a por lo menos dos cursos relacionados con derechos humanos y género.
- En 5 casos requerimiento para evitar cualquier conducta discriminatoria o constitutiva de violencia contra las mujeres y acreditación de por lo menos dos cursos de derechos humanos y género.
- En 1 caso no se contó con elementos que hicieran posible la aplicación de alguna sanción.
- En 1 caso se resolvió la terminación de los servicios que prestaba a la Universidad.

## ***Servicio social “Tejiendo comunidad por una universidad libre de violencia y discriminación”***

- En 2022 la Unigénero registró un proyecto de servicio social en la División de Ciencias Sociales y Humanidades. El proyecto lleva el nombre de “Tejiendo comunidad por una universidad libre de violencia y discriminación”, fue aprobado por el Consejo Divisional de CSH el 0 de enero de 2022, en su sesión urgente número 665, este proyecto fue aprobado con una duración de cuatro años, para todas las licenciaturas de la División de CSH bajo la clave: SIIUAM ICSH 001108.
- A la fecha se han beneficiado cuatro personas que han egresado ya del proyecto, dos de la Licenciatura en Psicología Social y dos de la Licenciatura en Sociología y actualmente cinco personas integrantes



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

del alumnado se encuentran realizando se servicio social, cuatro de la Licenciatura en Sociología y una de la Licenciatura en Psicología Social.

Finalmente, indicó que en cuanto a la implementación las rutas estaban y eran muy claras, que en la Universidad se tenían que guiar por ciertos principios de no revictimización, de buena fe, de credibilidad, compartió que en la Unidad de Género de la UAM Iztapalapa seguían principios que eran parte del Protocolo, pero también debían seguir las recomendaciones internacionales que se habían dictado en materia de derechos humanos y de género, entonces se apegaban a esas recomendaciones.

Destacó el compromiso de su compañera, la Lic. Yelitza Orta Dávalos, y de los, las, les chiques de servicio social, porque gracias a ellos el servicio social “Tejiendo comunidad por una universidad libre de violencia y discriminación”, les había permitido no solo estar atendiendo casos, porque ellos y ellas, desde su punto de vista como alumnos y alumnas, les habían hecho sugerencias para llegar a toda la comunidad universitaria y les habían permitido monitorear y subir mucha información a las redes sociales, como, por ejemplo, información relativa a ciertas fechas de conmemoración de la comunidad LGBTQ+, la lucha de mujeres, visibilizar a las mujeres científicas y que no eran nombradas en algunas plataformas, que las, los y les chiques las había apoyado en todo trabajo de instrumentalizar la perspectiva de género, que eso era importante porque estaban formando al alumnado en derechos humanos.

La Presidenta del Consejo Académico agradeció a la Lic. Socorro Damián por la presentación realizada, retomó el último comentario en términos de otro trabajo informativo académico que de alguna forma se promovía desde la Unigénero, que en ese momento quería enlazar el informe de la Unigénero con un informe de otras acciones que se habían estado realizando en otras instancias tanto de la Unidad como institucionales en la misma dirección, agregó que como pasaba en otros ámbitos, había mucho trabajo que se estaba realizando, pero no habían encontrado la forma de articularlo suficientemente, porque estaba un poco fragmentado, entonces en el conjunto tal vez se perdía el impacto que se podía tener de otras diferentes iniciativas que se estaban realizando.

Solicitó se otorgara el uso de la palabra a la Dra. Jatziri Gaitán González, Coordinadora de Desarrollo Académico Institucional de la Unidad, para que complementara la presentación que se hizo por parte de la Unigénero en términos de otras acciones, que estaban abordando la problemática de manera integral. En votación económica informó que se aprobaba la propuesta por mayoría.

En uso de la palabra, la Dra. Jatziri Gaitán realizó la presentación de las acciones adicionales realizadas en el 2022 y parte del 2023, destacando lo siguiente:

En una primera diapositiva mostro los cursos que tomó el personal administrativo de confianza de las diferentes coordinaciones administrativas en el 2022, agregó que esos cursos se impartieron por la Unidad Xochimilco.

En la segunda diapositiva indicó que se realizaron varios eventos de diferente índole, organizados por algunas coordinaciones de la Unidad, como, por ejemplo, la CODAI en el 2022 realizó 6 y en 2023 efectuó 2, que como podían ver las coordinaciones tenían una participación muy activa en el desarrollo de eventos relacionados con esas temáticas.

En la siguiente diapositiva comentó que si lo veían en una forma desglosada podían observar las actividades que realizó CODAI, por ejemplo, la plática que mencionó la Lic. Socorro Damián sobre



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

“Herramientas prácticas para eliminar la violencia de género en el aula”, que fue una plática que dio dentro del seminario de la CODAI, que así había muchas acciones que se habían estado realizando y que las llevaron a cabo como coordinación o en forma combinada con otras instancias, por ejemplo, la “Formación de mentoras para mujeres en posgrados STEM”, en coordinación con CBS.

Que en el caso de Virtuami también se dieron varias participaciones en ese año, por ejemplo, hubo una conferencia “Violencias hacia las mujeres a través de medios digitales”, la cual seguí disponible.

Señaló que la Coordinación de Extensión Universitaria (CEU) tenía muchas acciones que iban desde conferencias hasta cuestiones artísticas que ayudaban como lo mencionó la Lic. Socorro Damián a la sensibilización en esas temáticas de danza, de música, de visibilización de la mujer, etcétera. También tenían cápsulas auditivas, exposiciones tanto el año pasado como en ese año, tuvieron varias participaciones tanto en la Unidad como en la Casa de las bombas donde se realizaron talleres y otras actividades, como, por ejemplo, presentaciones del libro, conferencias, el “Lunes en la ciencia”, algunas obras desde esa perspectiva, una obra de teatro seguida de un conversatorio, la participación de mujeres en la música, exposiciones, así como distintos talleres.

En la siguiente diapositiva indicó que, por su parte las divisiones también habían tenido participación en la temática, la División de CBS tuvo tres acciones, mientras que CSH tuvo varias conferencias, conversatorios, exposiciones, distintas formas de trabajar, que dejaba los enlaces porque había actividades que seguían disponibles, de las cuales podían aprovechar la información y el contenido.

En otra diapositiva mostro el trabajo desarrollado por la COSIB, con una gran participación tanto con talleres como cursos, pláticas y otras actividades de participación en temas que estaban más relacionados con esa temática, pero en aspectos enfocados hacia la salud. Además, ahí se alojaban parte de los servicios que se ofrecían al alumnado dentro del programa de orientación psicológica, que iban desde sesiones, hasta talleres, programas de apoyo y orientación psicológica, como cuestiones de autocuidado, de conocerse, de buscar un bienestar psicoemocional y de poder manejar distintas condiciones que podían presentarse y distintos tipos de participaciones o capacitaciones brindadas a esa parte de la comunidad universitaria.

Continuando con la presentación destacó que, por otro lado, estaba la conformación de la “Comisión para el Programa de Prevención y Atención Integral a la Violencia de Género de la UAM-I”, que la idea era esa necesidad de desarticular las prácticas y conductas sexistas y violentas que se habían arraigado y normalizado en nuestra sociedad y que habían permeado a las prácticas y a la convivencia dentro de nuestra Universidad, de manera que era necesario que se hiciera un trabajo conjunto, porque el trabajo lo habían venido haciendo, pero era necesario poder articular, coordinar ese trabajo de una mejor manera para buscar la prevención y la atención integral de esa violencia de género y la idea era que existiera una participación de las diversas instancias de la Unidad de manera que eso facilitara una continuidad y organización de esas actividades a corto, mediano y largo plazo, que les permitiera proporcionar un abordaje multidisciplinario, una posibilidad de tener distintas miradas, de ver de distintas formas, atacar en forma integral los distintos aspectos de esa problemática desde la detección y análisis de riesgos, la atención de los problemas relacionados para llegar a una promoción de la cultura de paz.

Agregó que esa comisión la integró la Rectora de la Unidad, el 5 de diciembre de 2022, y su mandato era “articular esfuerzos de las distintas instancias de la Unidad que abonen a la construcción de un Programa de Prevención y Atención Integral a la Violencia de Género en la UAM-I, mediante el cual se desarrollen e impulsen acciones para construir una convivencia basada en la cultura de paz, con la



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

promoción de la inclusión, la igualdad y la equidad de género entre nuestra comunidad; dar atención integral con asesoría, acompañamiento legal y psicológico, canalización en casos necesarios”.

En la siguiente diapositiva explicó la conformación de la comisión, mediante un esquema expuso que hasta este momento habían tenido siete sesiones de trabajo en las cuales habían tratado de conformar y pensar en una estructura de ese programa, que consideraron distintos ejes temáticos, que se abordaran de una manera integral considerando esos tres aspectos para la prevención, empezando por esa detección y análisis de riesgo, haciendo mucha formación y sensibilización de nuestra comunidad.

Añadió que cada una de esas acciones estaría conformada por distintos elementos de las coordinaciones como la CODAI, la Unigénero, Extensión Universitaria y de las divisiones, por ejemplo, para la formación y sensibilización, para la detección de análisis de riesgos estarían involucradas la CODAI, Unigénero, COSIB y las divisiones, y para la comunicación y divulgación serían la CEU y Comunicación Social; destacó que en la parte central estaba la parte de atención y tenía que ver con que la COSIB se integrara y se generara ese esfuerzo articulado para ver todos aquellos aspectos de salud, incluyendo la salud psicoemocional y la Unigénero que viera la parte de asesoría, acompañamiento y seguimiento de acuerdo a lo que marca el PAVIG.

Señaló que la idea era que todo estuviese integrado era para y desde la UAM Iztapalapa, que ahí podía darse una interacción con otras áreas, como la jurídica u otras instancias de la misma Universidad o externas, con las cuales se podían realizar convenios, interacciones que les permitieran facilitar las acciones de atención y de prevención que se trabajaran dentro de la Universidad, mencionó que en el pico de esa pirámide o triángulo estaba la parte de la comunicación y difusión porque era uno de los elementos que reconocían que debían trabajar intensamente para poder articular y transformar los procesos que vivían dentro de la Universidad.

Indicó que la comisión colaboró en la campaña “El amor no es como lo pintan” organizada por la Unigénero, donde existió material digital e impreso, así como una intervención directa con la comunidad.

Resaltó que como parte de la articulación de la COSIB se daría la incorporación de especialistas en psicología clínica, también personal de la COSIB estaba llevando cursos sobre esa parte de los derechos humanos y la perspectiva de género, por otro lado estaba la formación de las distintas instancias dentro de la Universidad.

También se brindaría un curso de inducción para el personal que entraba a la Universidad, el cual era un curso autogestivo, agregó que tocaba todas esas temáticas relacionadas con la convivencia sana dentro de nuestra Universidad, con la perspectiva de género, con las partes de la Universidad con la Unigénero, con el PAVIG, con el código de ética, con todas esas cuestiones que estaban relacionadas con esa problemática, que iba dirigido, y se formó de esa manera, como una introducción al trabajo de los profesores, de las profesoras que se iban integrando en nuestra institución, pero que pudiese estar abierto a cualquier profesor, profesora o profesore de la Institución, que estuviese interesado en conocer esa temática o la demás que se abordaba en ese curso.

Finalmente, destacó que la idea era que se fueran articulando todos esos esfuerzos para que en una forma proactiva y en una forma direccionada pudiesen tener un mayor éxito, una integración y una visión con distintas perspectivas, desde la visión académica hasta la visión de atención, resaltó que la base de la pirámide era la comunidad no porque eso era para-desde la comunidad y todos debían participar en ello.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

La Presidenta del Consejo Académico preguntó si había comentarios o dudas al respecto, que en el *chat* de la reunión había varios comentarios y observaciones.

El Dr. Jorge Garza propuso que al terminó de la sesión el responsable de la emisión indicara el minuto en que iniciaba cada uno de los puntos dentro de la sesión y que se promoviera, porque la información que se estaba dando necesitaba ser promovida entre toda la comunidad universitaria, agregó que a él, de manera particular, en una reunión departamental le preguntaron que tanto había hecho la Unigénero, consideró que por lo expuesto por la Lic. Socorro Damián y la Dra. Jatziri Gaitán habían muchos esfuerzos hechos en la UAM Iztapalapa y que eran importantes que todos conocieran hacia donde iban y en base a eso que era lo que se había hecho.

La alumna Isabella Berber externó que quería reconocer tanto el trabajo realizado por la Lic. Socorro Damián y su equipo, como el de la Dra. Jatziri Gaitán, que no sabía todo lo que había detrás de esa comisión, que las felicitaba, que quería expresar la frase “nos queremos vivas, libres y sin miedo”, que era parte de lo mencionado por la Lic. Socorro Damián, todo eso era en contra de un feminicidio, de los transfemicidios, que las mutilaba, las invisibilizaba y les negaba el derecho a vivir una vida libre de violencia.

La Dra. Margarita Viniegra informó que un profesor de su Departamento le comentó que nadie se presentaba cuando hablaba y eso era porque no estaban acostumbrados a que vieran la Sesión a través de *YouTube*, y dada la situación actual había varias personas viéndola, agregó que ofrecía una disculpa a nombre de todos los integrantes del Consejo Académico por esa situación, a continuación, se presentó.

Externó que felicitaba a las licenciadas Socorro Damián y Yelitzia Orta por todo el trabajo que habían realizado, también se congratulaba por la comisión que trataba de integrar todas las acciones y a todos los órganos personales para realizar ese trabajo de prevención y erradicación de la violencia de género, que conocía a varios de los académicos que la conformaban y le parecía que todos eran excelentes universitarios. Solicitó que se presentaran cuando hablaran.

El Dr. José Luis Gómez se presentó, externó que reconocía todo el trabajo que había hecho tanto la Unigénero como la CODAI, consideró que todo iba en camino para que la comunidad universitaria percibiera todos los esfuerzos que se habían realizado respecto a eso, que quizás no fueron suficientes, pero que iban en camino para erradicar la violencia de género.

Añadió que durante la presentación observó que existía servicio social en la División de CSH, preguntó si se podía crear un servicio social para las tres divisiones o era necesario que fuera *ad hoc* a un tipo de Plan de estudios para apoyar los trabajos de la Unigénero.

Consideró que, para que ese Protocolo fuera funcional y diera los resultados esperados, era importante la articulación, que ofrecía por parte de la División de CBS platicar con el equipo de la Unigénero para determinar cómo hacer una mayor articulación, de manera en que se visualice que realmente ese Protocolo funcionará adecuadamente, a pesar de que percibiera que no daba los resultados esperados.

La Dra. Leticia González mencionó que, aprovechando que estaban la Dra. Jatziri Gaitán, la Lic. Socorro Damián y la Dra. Verónica Medina, en relación al gran trabajo que habían realizado, agregó que comprendía la situación pero que no sabía que se necesitaba para entablar un diálogo porque precisamente todo lo que estaban viendo y el gran esfuerzo que estaban haciendo tanto la Lic. Socorro



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

Damián como la Dra. Jatziri Gaitán, inclusive la Dra. Verónica Medina, había que sumarlo, había que ver cómo se podía arreglar esa situación porque había un trabajo detrás, preguntó que faltaba para hacer un diálogo y se resolviera el problema, que ella necesitaba certeza, porque pasaban los días y eran semanas de incertidumbre, que se requería, que ella como profesora que podía hacer.

El Mtro. José Morales se presentó, expresó que se sumaba a las felicitaciones dado que era un trabajo muy importante, destacó que en ese trabajo también habían participado muchos profesores y profesoras que tenían esa perspectiva de género, como se reiteró en un inicio era un trabajo que se venía haciendo desde hacía tiempo, que en los últimos tres o cuatro años se había intensificado. Enfatizó que era un trabajo que le competía a toda la comunidad universitaria y que era para beneficio de la misma comunidad, también debían mejorar algunos aspectos, que todo era perfectible.

La Presidenta del Consejo Académico respecto a la pregunta realizada de los servicios sociales mencionó que, como recordaban era en el Consejo Académico donde se instrumentaban todos esos programas y proyectos que impactaban a toda la Unidad, que hacía poco aprobaron un proyecto de servicio social interunidades para apoyar todas las acciones que estaba realizando la Coordinación de Desarrollo Académico Institucional (CODAI), que fue creada para articular una serie de acciones que se estaban realizando en las tres Divisiones y en las coordinaciones de apoyo de la Unidad, para buscar esa optimización y articulación de muchas de las actividades para “empujar” más eficientemente esas iniciativas y lograr más eficientemente los objetivos planteados de desarrollo académico e institucional.

Respecto a las cuestiones de atención y de prevención de violencia de género habían discutido mucho con los directores y también en el Consejo Académico se había presentado por parte de los jefes de Departamento las iniciativas que muchos grupos académicos están teniendo de los estudios especializados, en particular en la División de Ciencias Sociales y Humanidades había numerosos académicos que eran expertos en los temas de discriminación, de violencia de género, de equidad, de derechos humanos con potencial y capacidad que estaban desaprovechando.

Agregó que el Consejo Académico, a nivel de la Unidad, era el centro medular de toma de decisiones, de impulso de iniciativas que tenían que llevarse a cabo con la participación de toda la comunidad universitaria, eran los representantes académicos, del alumnado y los representantes administrativos quienes hacían ese enlace con las comunidades para permitir que la información fluyera. Comentó que muchas veces les llegaban los correos electrónicos y ya no los revisaban o les enviaban la documentación para la sesión del Consejo Académico, por ejemplo, para discutir el informe de la Unigénero o el informe de seguridad de la Unidad y como integrantes de ese Órgano Colegiado Académico compartían la información con sus representados y en ocasiones recibían retroalimentación o comentarios, pero esas eran las vías de comunicación institucionales que ellos tenían.

Señaló que mucho se había avanzado en hacer la promoción, la difusión de nuestras actividades por otros mecanismos, que se había procurado distribuir infografías, folletos, etc., que parecería que no era suficiente lo que podían fomentar, agregó que alguien comentó que se tenía colocados en lugares estratégicos posters del violentómetro, pero lo ideal sería tener más promoción de una serie de actividades, que si observaban ese tema en particular eran varias facetas de un problema multifactorial, que se debía abordar desde diferentes perspectivas y desde diferentes enfoques, conservando siempre en el centro lo que era la perspectiva de género y de no discriminación y de principios que deberían de estar permeados en toda la comunidad Universitaria.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Consideró que la desinformación a veces era un problema que estaba en la base de muchas cosas, de comportamientos y de percepciones en donde todo eso que estaban comentando lo vieron el año pasado y seguían insistiendo con diferentes iniciativas, al parecer todavía no había un conocimiento suficiente por parte de la comunidad de todos esos aspectos, entonces ese era un punto medular en nuestro quehacer porque estaban en medio de un conflicto que querían resolver, señaló que había sido convocada varias veces para asistir con las paristas, agregó que la primera vez fue para llevar la respuesta de un primer pliego petitorio que recibió, la segunda vez fueron convocados todos los rectores a la Unida Lerma, con los resultados que muchos conocían, desde el principio establecieron una serie de compromisos que estaban por escrito, en términos de que la rectora participaría en las mesas de diálogo para las cuales estaban listos a iniciar a partir del día de mañana, si así se requería; indicó que las condiciones habían estado explicitadas en las diferentes respuestas dadas al pliego petitorio recibido, del cual se recibió una contrapropuesta en la Unidad Lerma en condiciones un tanto complicadas, entonces se tenía la disposición al diálogo para iniciarlo mañana mismo y ella estaría presente en las mesas de diálogo en el momento en que se acordaran las condiciones para que iniciaran.

El Secretario del Consejo Académico comentó que habían intentado mantener una comunicación con las alumnas paristas lográndolo a un cierto nivel, pero como lo expresó la rectora había condiciones básicas, sin embargo, se recibió una negativa a que se recibieran las propuestas para los criterios de las mesas de diálogo, pero lo que si se obtuvo fueron las propuestas de las paristas para los criterios de esas mesas.

La Presidenta del Consejo Académico reiteró que había una serie de compromisos que estaban puestos en la mesa y que no cambiarían, señaló que desde el inicio se comprometieron a que no estaría el Secretario de la Unidad, que sería ella acompañada de la Lic. Socorro Damián, responsable de la Unigénero, además de la abogada delegada y algunas otras personas del equipo de trabajo que serían quienes podrían garantizar que los acuerdos que se fueran tomando y las acciones que se fueran concretando se implementaran, también propusieron que participaran algunas académicas en calidad de mediadoras, destacó que las condiciones estaban listas y tenían la disposición para sentarse a dialogar e ir acordando los diferentes puntos de las peticiones.

La alumna Areli García preguntó a la Lic. Socorro Damián si ya estaba impartiendo o podrían dar esos talleres en línea, le solicitó que aclarara a que personas se atendían, si eran solo mujeres o también atendía a los hombres.

El Dr. Federico Besserer agradeció que los informes fueran tan detallados, amplios, precisos y auto críticos, a pesar de todo el trabajo que se tenía, agregó que su primer comentario tenía que ver con una preocupación y era que se veía muchísimo trabajo y también un gran desgaste, que le parecía que estaban en un momento donde se habían sentado las bases, que todas esas instancias que estaban escuchando no se habían visto juntas en un Consejo Académico anterior, que estaban viendo las piezas de un aparato que se había ido construyendo, que tenía poco tiempo y que habían tomado con mucha responsabilidad el trabajo, pero al mismo tiempo estaban en paro.

Consideró que para empezar debían tomar aquellos señalamientos que se hacían en los documentos, que una de las cosas que notó era un problema de articulación, es decir, se podían desgastar con trabajos individuales, pero si la Unigénero no tenía un canal de comunicación con las comisiones de faltas, como estaba señalado en las dos primeras hojas del Informe que presentó la Lic. Socorro Damián, entonces no iba a funcionar, porque podían hacer el trabajo en la Unigénero, pero no estaban haciendo



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

correctamente el trabajo del otro lado, y como eso podían decir también que, otras instancias estaban desgastadas dando atención psicológicas, pero al mismo tiempo les hacía falta articularlo, reflexionó que el trabajo de esas instancias lo debían hacer transversalmente, no era suficiente que una instancia hiciera su trabajo si no lograban la cooperación, mencionó que cuando se trabajó en la Comisión de Protocolo se dieron cuenta que el Protocolo o la Unigénero no podían mandar lo que sucedía en la Comisión de Faltas o en la COSIB. Agregó que el problema era cómo articularlo y probablemente ese era el momento preciso para tener ese diálogo entre las distintas instancias.

Externó que podían hacer muchas cosas, pero si no escuchaban no llegarían al lugar correcto, a las personas que habían sido quejas, a las personas que habían estado involucradas en los procesos difíciles de trabajo, tenían que escuchar de alguna manera para hacer el diagnóstico, es decir, no podían trabajar si no tenían un diagnóstico y los diagnósticos eran en gran medida la escucha de lo que las víctimas de las situaciones tenían que decir, que la pregunta era cómo harían esa transversalidad.

La Presidenta del Consejo Académico mencionó que lo abordado por el Dr. Federico Besserer, en términos de la interacción con la comisión de faltas era el tercer punto del orden de día, agregó que le interesaba que retomaran todo ese asunto para tratar de conocer, en lo integral, que otras cosas podían mejorar porque ciertamente se había detectado esa necesidad a partir de los instrumentos que habían venido aplicando y ensayando en los últimos años, entonces debían hacer el siguiente ajuste de como articularían mejor esa otra comunicación, esa otra interacción para que el sistema en su conjunto fuera creciendo.

El Dr. Román Linares se presentó, externó que se sumaba a todo ese agradecimiento a la Lic. Socorro Damián y a la Dra. Jatziri Gaitán por todo ese trabajo y esfuerzo que sabían que habían estado haciendo, que vieron todo el trabajo que presentaron del 2022, que como les indicaron había un trabajo previo del 2021 y del 2020.

En cuanto a lo mencionado por el Dr. Federico Besserer comentó que, algo que vislumbraba era que toda la comunidad estaba en la mejor disposición de articularse para avanzar en lo que les faltaba, señaló que en esos años, los cuales habían sido pocos, en los que habían estado instrumentados esos organismos como la Unigénero o como la CODAI habían sido de tiempo de aprendizaje, y que todos habían aprendido en las diferentes facetas, tanto desde los consejos divisionales que les tocaba presidir a los directores de División, las comisiones de faltas, también con esa interacción con la Unigénero, consideró que habían aprendido mucho y era con ese aprendizaje que en el siguiente punto tendrían mejores ideas para ir resolviendo las cosas que quedarán pendientes.

Reiteró el agradecimiento a la responsable de la Unigénero y a la Coordinadora de la CODAI por todo el esfuerzo que estaban haciendo para que tuviesen una Universidad libre de violencia.

Siendo las 18:57 horas, la Presidenta del Consejo Académico informó que se habían cumplido tres horas de trabajo, por lo que sometió a consideración del Órgano Colegiado Académico, trabajar por tres horas más o hasta agotar el Orden del Día.

El Secretario del Consejo Académico instrumentó una votación económica. Informó que la propuesta se aprobó por mayoría.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

La Presidenta del Consejo Académico informó que el Dr. Morales comentaba que faltó dar respuesta a las preguntas realizadas por la alumna Areli García, solicitó que la Lic. Socorro Damián dejara las respuestas por escrito antes de abandonar la sesión.

### NOTA 504.1

El Consejo Académico **recibió** la información que dio la Rectora de la Unidad acerca del **informe de la Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades.**

### **3. Análisis, discusión y aprobación de las recomendaciones para mejorar los mecanismos de atención de las quejas por motivo de violencia de género ante los Consejos Divisionales.**

La Presidenta del Consejo Académico comentó que, como lo mencionó el Dr. Federico Besserer había una serie de cuestiones que surgieron en ese procesamiento de las quejas por motivo de género levantadas ante los consejos divisionales, en términos de revisar los mecanismos de atención a ese tipo de situaciones.

Agregó que había un par de cuestiones que querían someter a consideración de ese Órgano Colegiado, señaló que algunos de los cambios reglamentarios que se podían sugerir para mejorar esos mecanismos no le correspondían al Consejo Académico, que todos los cambios legislativos para mejorar el funcionamiento de las comisiones de faltas y atención en los consejos divisionales eran cambios legislativos que tenían que ser discutidos y aprobados en el Colegio Académico, pero lo que podía hacer ese Órgano Colegiado era emitir recomendaciones a los otros órganos colegiados, en el sentido de establecer una mejora de esos mecanismos.

Señaló que el primer tema que quería someter a discusión era cómo garantizar una asesoría especializada de expertos en cuestiones de género en el funcionamiento de las comisiones de faltas, que el Dr. Federico Besserer hizo referencia al informe de la Unidad de Género, en el sentido de que ese mecanismo pareciera no ser el idóneo, solicitó que discutieran el tema para determinar que recomendaciones podían hacerles a los consejos divisionales y en particular a las comisiones de faltas para poder garantizar esa asesoría especializada que se requería para el funcionamiento óptimo de las comisiones de faltas.

Destacó que lo primero que quería proponer era la siguiente redacción "Análisis, discusión y aprobación, en su caso, de una recomendación a las personas que presiden los consejos divisionales, para exhortar a sus comisiones de faltas que conozcan casos relacionados con la violencia de género, para que incorporen especialistas que les brinden asesoría con perspectiva de género, con fundamento en el artículo 23, fracción IV de la Ley Orgánica".

Preguntó si había opiniones o comentarios para garantizar una asesoría especializada o la opinión de especialistas con perspectiva de género.

El Dr. José Luis Gómez mencionó que durante esa sesión se habían realizado algunos comentarios respecto a que había carencias en algunas especialidades médicas, que cuando se realizó la



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

presentación de la Unidad de Género también se habló de la necesidad de algunos especialistas, consideró que para la prevención y la atención de un caso de violencia de género, así como para dar una atención idónea a las personas en situación de violencia era importante tener un listado o relación de expertos, sobre todo porque se habló de expertos en derechos humanos, de especialistas en feminicidios, de apoyo psicológico y emocional, de personas con habilidades lúdicas, que eso era importante y ayudaría mucho a las comisiones de faltas para que de alguna manera se brindara el apoyo necesario a las personas en situación de violencia de género para que se percibiera que realmente había una atención integral en cuestión de la problemática que estaban pasando.

La Presidenta del Consejo Académico comentó que, como se había señalado, efectivamente los integrantes de las comisiones de faltas no eran expertos en ciertos temas que se abordaran a lo largo de la discusión de una comisión, agregó que se estaba dando una capacitación a los consejos divisionales para que tuviesen una preparación en términos de la perspectiva de género que podía ayudar a que la decisión tomara en cuenta ciertos elementos, que podía no ser suficiente, pero era para que la comisión estuviese lista para invitar especialistas dependiendo del tipo de caso podría ser un especialista psicólogo, jurídico, antropólogo o un especialista de diferentes enfoques dependiendo del tipo del problema o del tipo de caso que se estuviese atendiendo, entonces existía esa posibilidad de que las comisiones de faltas llamaran a un especialista.

Recordó que entre las funciones de la Unigénero estaba la asesoría que se hacía en todos los casos que le llegaban, inclusive si no se levantaba la queja por decisión de la persona que llegaba en una situación de violencia, la Unigénero asesoraba a la persona para el levantamiento de la queja, agregó que en ese momento la Unigénero estaba haciendo una labor de acompañamiento y de asesoría para la alumna o alumno, entonces en ese momento era el seguimiento y el acompañamiento para el levantamiento de la queja, eso ponía a la Unigénero en esa situación de asesora de la persona que levanta la queja, que lo mencionaba solo para señalar esa situación tal como estaba especificada en el acuerdo y en el PAVIG.

El Dr. Román Linares mencionó que le quería recordar a las personas que estaban viendo la sesión a través de YouTube cómo estaban constituidas las comisiones de faltas, dado que había sido uno de los señalamientos más fuertes en ese paro del alumnado, agregó que eran comisiones generadas en los consejos divisionales de CBI, CBS y CSH, que eran cinco integrantes y estaban conformadas por un Jefe de Departamento, dos representantes del personal académico y dos representantes del alumnado.

Indicó que en el primer punto del orden del día y como lo señaló la Presidenta del Consejo Académico, una vez que había un caso de violencia de género había una primera atención, que cualquiera que diera la primera atención lo canalizaba inmediatamente a la Unigénero, entonces la Unigénero tomaba el caso y le daba el acompañamiento a la persona que estaba levantando la queja, agregó que la experiencia dada en los consejos divisionales, al menos en los cinco casos de CBI que se reportaron en ese Informe 2022, era que una persona de la Unigénero, ya fuera la Lic. Socorro Damián o la Lic. Yelitza Orta, eran las que acompañaban a la persona que levantaba la queja.

Señaló que estaba previsto que las comisiones de faltas podían tener hasta cuatro personas que los asesoraran, como lo mencionó el Dr. José Luis Gómez, las podían fortalecer con todos esos posibles apoyos tanto psicológico como de derechos humanos, entonces las personas que levantaban la queja tendrían por una parte la a Unigénero acompañándolos, y en las comisiones de faltas podían elaborar, como se mencionó, una lista de asesores expertos de tal manera que el enfoque de perspectiva de género fuera garantizado, para que también las visiones de las diferentes *expertises* de quienes



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

estuviesen asesorando a las comisiones de faltas fueran consideradas para que los dictámenes fueron robustos y adecuados a los requerimientos.

El Secretario del Consejo Académico señaló que era evidente que los trabajos de las comisiones de faltas habían sido muy importantes para el desempeño de las labores de los consejos divisionales desde hacía tiempo, también había que reconocer que desde hacía poco tiempo se dio un alud de problemáticas que tenían que ver con el acoso, con la violencia de género y de otras cuestiones, agregó que tanto habían podido responder, la Unigénero mostró en su Informe que recibían muchas de esa quejas y de alguna manera su aportación como comisión de faltas era determinante en términos de la legislación, es decir, estaba previsto que existiera, que era una situación normativa en toda la Universidad, no era algo que alguna División de la Unidad Iztapalapa pudiese parecerle pertinente.

Señaló que, en ese sentido, el quehacer de la comisión de faltas ante la evidencia de una nueva situación que se había presentado en los últimos cinco años había sido muy clara y contundente, que el aprendizaje, de quienes fueron integrantes en su momento, fue un aprendizaje ante un escenario relativamente nuevo en el sentido de la capacidad de las personas que las constituían para ir resolviendo dicha situación, que el elemento que el Dr. Román Linares mencionó que en toda comisión de faltas existía la posibilidad de tener la asesoría de expertos, la asesoría legal, psicológica había estado presente, esa posibilidad se había dado de una manera coyuntural y en esa coyuntura había que reconocer el gran servicio que había prestado la Unigénero desde el momento en que se creó, hasta ese punto.

También la Unigénero estableció en su Informe esa labor de acompañamiento, de acción de orientación, de dilucidarle a la alumna o alumno la problemática en la que se encontraba y los caminos factibles de recorrer, era algo que no se podía negar, si no que debían resolverlo en forma positiva, que la Unidad de Género era un proyecto de los últimos años que se estaba generalizando y su utilidad era muy fuerte e importante; destacó que tenían que trabajar fortaleciendo la Unigénero, reconoció que la Unigénero estaba circunscrita desde su propio ordenamiento de creación, que era ahí donde podían “cobijar” institucionalmente a la Unigénero y darle mayores capacidades de diálogo, de vinculación con la comunidad universitaria, pero no llevarla a un lugar donde podía ser en algún momento una situación contradictoria en algún sentido, por ejemplo, en la Comisión de Faltas de la División de CSH la presencia de Unigénero había sido muy valiosa.

Indicó que no podían pedirle a la Unigénero que asesorara y orientara al alumnado y que trabajara hacia dentro en las comisiones de faltas, que no podían permitir que la Unidad de Género entrara en contradicción, que no podía ser “juez y parte”, externó que tenían que brindarle todo el apoyo para que siguiera con esa labor que la reglamentación de la Universidad le había ofrecido y como lo mencionó el Dr. José Luis Gómez existía la posibilidad de hacer una lista de especialidades para que las comisiones de faltas trabajaran mejor, que como decía la Presidenta del Consejo Académico era necesario que las comisiones de faltas tuviesen un auxilio, un acompañamiento específico para el tratamiento de violencia de género, el cual era tan complicado y que las Leyes Federales demandaban una digamos consecución, un protocolo específico.

Las comisiones de faltas no podían trabajar casos de violencia de género en sentido estricto, debían ser dirigidos a las instancias de procuración de justicia y ellos tenían que apoyar ese proceso, lo que sí podían hacer en las comisiones de faltas era que cuando llegara el caso podían trabajar de mejor manera con un tratamiento de especialidad en las asesorías a las comisiones de faltas y también con una capacitación para aquellos que formaban parte en las comisiones de faltas, porque se necesitaba una



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

orientación en esa dirección, necesitaban generar en todas las comisiones una perspectiva de género y había que trabajar en eso, que tenían esos dos ámbitos.

El Dr. Horacio Mackinlay comentó que faltaban también divulgar los materiales para determinadas cuestiones, agregó que algo que le había llamado la atención, y que era muy notorio, era el hostigamiento que sufrían las alumnas de parte de sus novios, que eran sujetas a una terrible agresión cuando les preguntaban en dónde habían estado y qué habían hecho, que el cómo profesor en algunas ocasiones quiso intervenir un poco y enviarlas a la Unigénero, para que tomaran medidas porque el asunto de los “celos” era algo sumamente peligroso, debido a que podía llegar hasta el homicidio. Externó que estaba sumamente decepcionado porque no veía avances en la comunicación con el alumnado, que pareciera que muchos de ellos no quisieran escuchar y ponían una serie de barreras o excusas para que se diera el diálogo.

El Mtro. José Morales externó que quería acotar algunas cuestiones sobre las comisiones de faltas, la primera, además de las personas que se mencionaron, obviamente participaban el secretario y las secretarías académicas de las divisiones, explicó que había cuestiones que parecían muy sencillas, pero que no las conocían, que una de ellas era que en una comisión de faltas se hacía un predictamen o propuesta de dictamen, el cual pasaba a un Órgano Colegiado, estructura fundamental de la Universidad, agregó que las comisiones eran parte de los consejos divisionales, los cuales estaban integrados por académicos, alumnado, jefes y jefas de Departamento y que el presidente o presidenta del Consejo Divisional era la o el director, indicó que era ahí donde se definía el dictamen final.

Señaló que, tanto en la comisión de faltas como en el Consejo Divisional, las personas que estaban en calidad de víctima siempre eran escuchados, se les otorgaba el apoyo y la asesoría, es decir, dada la estructura organizacional de la Universidad ese tipo de situaciones se definía a través de los Órganos Colegiados, no en las comisiones de faltas. Indicó que en las situaciones sobre cuestiones de violencia de género o acoso cibernético la Unigénero algunos especialistas les brindaba la asesoría.

El Mtro. Gilberto Hernández externó que el informe presentado por la Unigénero había sido muy esclarecedor en muchos sentidos, agregó que era importante explicar, para las personas que veían la sesión a través de YouTube, como funcionaban y se integraban los consejos divisionales y las comisiones de faltas, los cuales finalmente estaban conformados por integrantes de la comunidad universitaria como el alumnado, académicos, directores o directoras de División.

Destacó que tal vez hacía falta una instancia con personal capacitado como la Unigénero, que tuviese cierta autonomía, que generara confianza en términos de autonomía porque era un problema que tenían en ese momento, que todo el trabajo que se había hecho era extraordinario, consideró que era mucho trabajo, muy poco tiempo y muy rápido, porque también había que reconocer que los cambios en la Legislación Universitaria en torno a las cuestiones de género venían desde el 2014 y eran para tratar de adecuarla con la legislación nacional en términos de género.

Entonces se había dado un trabajo continuo, que se estaba desarrollando y le parecía que sería importante que el trabajo de una instancia con cierta autonomía pudiese brindar asesoría a los Órganos Colegiados, como a los consejos divisionales o a las comisiones de faltas, como lo comentado por la Dra. Leticia González acerca de que en algún momento se vio acosada en términos laborales, donde serían “juez y parte”, ahí debían tener esa mirada de tratar de establecer tipos de mecanismos que “horizontalicen” las tomas de decisiones y que fuesen más independiente de quienes estuviesen en los puestos de alta dirección de la Universidad.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

Relacionado con el párrafo mostrado en la pantalla, el Dr. Federico Besserer sugirió que de alguna manera se introdujera la idea de inducción, es decir, no se trataba de cursos en general, además, de la cultura de la no agresión, necesitaban entender los procesos en los cuales estaban inmersos cuando tenían una responsabilidad, que no había sido el fuerte de la Institución que los órganos personales no tuvieron en el pasado un curso específico para efectuar la función que iban a realizar, que esa sería una gran oportunidad si pudiesen orientar, invitar a los consejos divisionales a que hicieran una inducción adecuada, lo cual implicaría necesariamente entender esas dimensiones de varios tipos de problemáticas que se presentaran, entre ellas situaciones de violencia de género; agregó que ahí veía a la Unigénero porque consideraba que era la instancia indicada para entender la sutileza de la estructura de la Universidad y la tarea que tenían en términos de la propia Legislación Universitaria para saber que si o no les competía.

Opinó que mientras no se tuviese una cultura de género en la Institución, mientras no se hiciera ese trabajo de transversalización estaban en un lugar difícil y la Unigénero siempre tendría un conflicto de interés porque va a defender a una alumna o a una presunta víctima pero también estaría al tanto de gestionar los apoyos psicológicos, que siempre estaría en esa situación, agregó que los asesores no tenían voto, tenían voz, que él no veía ningún problema para pensar en que el personal de la Unigénero debía estar listo para que participaran si se les convocaba; agregó que él dejaría abierto en el texto esa idea pensando en esa idea de que no tenían voto y que era la circunstancia completa de todo el trabajo, justamente en donde estaban, no tenían una perspectiva de género, no habían logrado resolver el problema de fondo y que mientras no lo hicieran necesitarían una Unigénero en esa situación.

La Ing. Eva Román mencionó que faltaba darle mucha difusión a la Unidad de Género, dado que, se observaba que la gran mayoría de la comunidad universitaria desconocía su funcionamiento y en qué los podía ayudar, agregó que debían tomar en cuenta que mucho alumnado entró a la Universidad durante la pandemia y su estancia presencial en la Unidad era corta, que preguntaría ¿Qué hacían para hacer esa difusión?, indicó que se mencionó que se enviaban correos electrónicos, por ejemplo, los la gran mayoría de los trabajadores administrativos no tenían correo institucional, consideró que en ese punto les faltaba difusión y preguntaría ¿Qué harían para dársela?

También se expresó que no confiaban en los dictámenes, porque querían ser juez y parte, que todas las personas que trabajaban en la Unidad de Género era personal de confianza, que por confidencialidad eso se quedaba en la Universidad, pero se sabía y se veía en los hechos que la Universidad a veces protegía al personal y lo decía porque eso era lo que las alumnas estaban reclamando, agregó que no se trataba de contratar a más personal, sino que con el personal que se tenía trabajara en eso.

El tercer punto era que escuchaba, entendía y que su opinión personal era que, el reclamo de ese paro era que la Universidad no daba respuestas y, además, ocultaba información. Externó que quería dirigirse a todas las personas que veían la sesión a través de las redes sociales y como representante del personal administrativo quería precisar que entendía que llamaban personas ajenas a la comunidad al personal de confianza, porque así lo decía la documentación que les enviaron, que en ninguna parte del Protocolo los incorporaron, que ella entendía que era personas ajenas porque no eran académicos, ni administrativos, pero si eran parte de la comunidad universitaria y que tampoco estaban exentos, porque en su momento si había existido acoso por parte de alguien del personal de confianza ajeno a la Universidad, porque sabían que ellos a veces eran temporales y contratados también por honorarios.



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

Externó que quería ser respetuosa, pero creía que la Dra. Verónica Medina estaba convocada desde el primer minuto en que se tomaron las instalaciones, que no tenía que esperar a que las alumnas, alumnos, alumnes la llamaran, consideró que era claro que la persona responsable de la Unidad Iztapalapa era la rectora y era con la persona que querían hablar y entablar acuerdos, que llamaba a la reflexión y esperaba que en los próximos días se le diera la atención pertinente a esa situación en la que estaba la Universidad Autónoma Metropolitana y específicamente la Unidad Iztapalapa era la que estaba más atrasada en pláticas.

El Mtro. Roberto Torres consideró que cuando algún asunto de género llegara a las comisiones de faltas de los alumnos de los consejos divisionales había que tratarlos de una manera especial, reflexionó que era muy difícil que los integrantes de la comisión de faltas tuviesen una formación profesional, profunda, con conocimiento detallado de los asuntos que tenían que ver con las cuestiones de género, pero para eso estaba precisamente la posibilidad de contar con asesores, meditó que los abogados delegados de las distintas unidades debían estar capacitados para los asuntos de género, también que los consejos divisionales se apoyaran en la Unigénero y en las distintas oficinas que tenían las unidades para esos asuntos.

Señaló que era muy importante definir las características de la conducta o falta, si esta constituía más que una falta un delito, consideró que no se debían procesar en el interior de la Universidad, porque eso podría generar problemas mayores, las comisiones de faltas no podían constituir en tribunales o jueces realizando una actividad que correspondía a instancias profesionales del Estado. También había que distinguir con mucha claridad cuál era el ámbito de competencia de la Universidad en ese tipo de problemáticas.

Indicó que no concordaba en que la Unigénero tuviese papel de abogado defensor y que fuese juez y parte, consideró que la Unigénero era una instancia que apoyaba a las víctimas, pero sobre todo orientándolas sobre cómo proceder para resolver el problema de violencia que estaba presuntamente sufriendo y su papel dentro de las comisiones de faltas de los consejos divisionales debía ser orientador, agregó que era un asunto muy delicado porque la Universidad había vivido en el pasado problemas, que por falta de una orientación legal o una orientación profesional adecuada por instancias de apoyo a la institución los mismos integrantes de las comisiones, jefes de Departamento, profesores, alumnado habían sido inclusive demandados penalmente por alguna persona cuyo caso había sido tratado en una de esas comisiones y no había sido resuelto a su satisfacción.

Destacó que muy importante definir con mucha claridad las etapas y quienes iban a participar en cada una de ellas, en algunos casos probablemente lo que tendría que hacer la Universidad era declararse incompetente para tratar el asunto y simplemente brindar el apoyo correspondiente para que ese problema se tratara en las instancias que correspondiera, extrauniversitaria en ocasiones.

La Dra. Patricia Saavedra se presentó, agregó que quería tocar tres aspectos, uno de ellos lo mencionó el Mtro. José Morales, que estaban hablando de las comisiones de faltas y asumiendo de que la responsabilidad de que eso no estuviesen funcionando como debiera era de la comisión de faltas, explicó que a la primera instancia a la que llegaba una falta era a la comisión de faltas del Consejo Divisional, lo que hacía la comisión de faltas era entrevistar a la presunta víctima y al acusado, elaboraban un dictamen y era el pleno del Consejo Divisional quien ratificaba o modificaba el dictamen, por lo tanto, la responsabilidad de cómo se habían tratado los casos de violencia de género recaían en el pleno del



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

Consejo Divisional, que lo aclaraba porque no quería que se “satanice” o que se pensara que era por la incompetencia de la comisión de faltas.

El segundo aspecto que quería mencionar era que los consejos divisionales cambiaban anualmente, por ejemplo, el de CBI, 10 de sus 16 integrantes cambiaban anualmente y eso dificultaba mucho que esos integrantes adquirieran la experiencia y los conocimientos necesarios para analizar esos casos, externó que los casos de violencia de género eran muy complicados, que no eran fáciles, que de los cinco casos que analizaron en el 2022 en CBI, se sintió incompetente para analizar esos casos en el Consejo Divisional, que su impresión era que ni la víctima estaba satisfecha ni el acusado, entonces era una presión muy grande sobre los consejos divisionales, y ella pensó que en realidad el Consejo Divisional era un órgano esencialmente académico, que lo que hacían era ejercer una presión excesiva sobre los consejos divisionales, pero debían también tomar en consideración que en la Universidad había 15 consejos divisionales diferentes, los dictámenes a los que se llegaba, el tipo de sanciones que aplicaban eran muy diferentes, por lo tanto, no había consistencia en los dictámenes, entonces una falta que se analizaba en la Unidad Iztapalapa podía recibir a lo mejor una sanción más suave de la que posiblemente se podía emitir para esa misma falta en Cuajimalpa o en Xochimilco o en Azcapotzalco y viceversa.

Consideró que lo que se enviara al Colegio Académico, citara la posibilidad de que existiera una única instancia en la Universidad integrada por gente competente, como, abogados, psicólogos, especialistas en violencia de género que analizaran los casos de violencia de género y eso permitiría quitarle la presión a los consejos divisionales sobre un asunto que los rebasaba.

Por otro lado, consideró que al existir una instancia centralizada mostraría la importancia que la Universidad le estaba dando a ese problema, entonces en lugar de pensar que irían capacitando poco a poco al personal académico y a los consejos divisionales porque no integrar mejor una comisión competente y eficaz que realmente analice estos casos, que contara con todos los elementos para emitir un dictamen; sugirió a ese Órgano Colegiado Académico que le propusiera al Colegio Académico que se ha analizará la viabilidad de crear una instancia que solo viera los casos de violencia de género.

La Dra. Rocío Gil respecto a la propuesta de recomendación mencionó que, era claro que con esas propuestas al Colegio Académico sin duda alguna necesitarían capacitación para adquirir una perspectiva de género, consideró que debían seguir discutiendo sobre la comisión de faltas, ciertamente quien aprobaba el dictamen era el Consejo Divisional, pero recordó que una de las demandas importantes que había ahora con el paro tenía que ver con la no revictimización y eso significaba que la comisión de faltas era quien lidiaba directamente con las y los alumnos que estaban haciendo las denuncias y que estaban siendo señaladas; destacó que era importante enfocarse en ello, que en lo que aprendía y adquirían esa perspectiva de género obviamente era fundamental que tuviesen el apoyo de instancias como la Unigénero.

En cuanto al Informe que presentó la Lic. Socorro Damián puntualizó que, le llamó la atención que se enfatizó que a partir del 2022 empezó a reducirse la participación de la Unigénero en las comisiones de faltas, consideró que era importante invitar especialistas, no solamente de la Unigénero, sino también de atención a crisis emocional para que los asistan en el momento de las entrevistas con la comisión de faltas, porque efectivamente eran procesos muy difíciles y dolorosos para las y los alumnos.

Insistió que era muy importante tener personas capacitadas para la atención de crisis emocionales y ese acompañamiento.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

El Dr. Fernando Rivera se presentó, primero consideró que la intervención de la Dra. Patricia Saavedra era importante, es decir, pensar en un organismo centralizado aprobado por Colegio Académico con especialistas disminuirá la presión a la comisión de faltas de los Consejos Divisionales; en la segunda parte que puntualizo la Dra. Patricia Saavedra pensaba que, además, de quitarle la presión a los consejos divisionales, la Institución como institución debía reeducar a toda la comunidad universitaria, alumnado, académicos, trabajadores administrativos, que esa su participación muy específica ¿cómo reeducar a todos los que conformaban la comunidad en la institución?

La Presidenta del Consejo Académico señaló que en ese momento estaban con la intención de proponer medidas para que esa atención de las quejas en los consejos divisionales fuese mucho más justa, menos revictimizantes para las personas, menos tensional para los consejos divisionales quienes finalmente tomaban la decisión, agregó que ella lo veía en dos etapas, la primera era el mecanismo como lo tenían en ese momento que eran las comisiones de faltas, donde se puntualizaron dos aspectos importantes, el primero era como preparar mejor a las comisiones de faltas para que atendieran esos casos con perspectiva de género, que eso pasaba de acuerdo al tema de inducción comentado por el Dr. Federico Besserer, y el de capacitación mencionado por el Mtro. Roberto Torres, como atenderían esa parte para preparar mejor a las comisiones para dar una respuesta con esa perspectiva.

El segundo tema era la parte de la asesoría especializada que la comisión debía considerar, tomando en cuenta lo que se había mencionado que, pudiera parecer que la función de la Unigénero entraría en ese conflicto de juez y parte, que era un tema que ya había platicado con la Lic. Socorro Damián, que era un siguiente tema ¿Cómo garantizarían que las comisiones fueran acompañadas o contarán con asesoría especializada? Asesoría especializada en el entendido de que, finalmente quien tomaba la decisión o quien presentaría un dictamen al Consejo Divisional era la comisión y la decisión se tomaba en el órgano colegiado con todo lo que eso implicaba, es decir, que se diera una discusión colegiada, salían muchas opiniones, entonces el resultado podía ser en diferentes aspectos.

Indicó que un tercer aspecto era el que mencionó la Dra. Patricia Saavedra, que era pensar en otro mecanismo completamente diferente que podía darse en un segundo momento de la discusión, agregó que por el momento proponía trabajar en tres recomendaciones que les quería plantear.

Dio lectura a la primera recomendación que decía:

“Análisis, discusión y aprobación de la recomendación a los consejos divisionales para que realicen un curso de capacitación en materia de violencia de género y de perspectiva de género para realizar de mejor manera sus trabajos”. O (segunda propuesta) para que cuenten con mayores herramientas en los casos de faltas relacionadas con violencia de género”.

Indicó que ese aspecto se había venido realizando en otros espacios institucionales, de hecho la Lic. Socorro Damián había dado ese tipo de capacitaciones para otros consejos o había participado en ese tipo de capacitaciones para los consejos divisionales, que había participado porque ella tenía la perspectiva jurídica, pero que había que complementar con cursos que estaban diseñados para la Universidad y que se habían impartido en otros consejos divisionales y en otros consejos académicos, que al inicio de la representación del Consejo Académico, la cual era cada dos años, se podían instrumentar cursos para que, una vez que cambiaran los Órganos Colegiados se llevara a cabo esa capacitación; que insistía en que había cursos diseñados de la Institución que se podían instrumentar fácilmente y esa era una decisión que podían tomar de manera inmediata, no sabía si tendría que ser a nivel de recomendación o de instrumentación.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

A continuación, dio lectura al segundo punto:

“Análisis, discusión y aprobación, en su caso, de una recomendación a las personas que presiden los consejos divisionales de la Unidad, para que exhorten a sus comisiones de faltas que conozcan casos relacionados con violencia de género, para que incorporen especialistas que les brinden asesoría con perspectiva de género, con fundamento en el artículo 23, fracción IV de la Ley Orgánica”.

Sugirió que una estrategia era que se pudiera conformar una especie de catálogo de especialistas internos o externos a la institución, que convenía que fueran internos porque conocían nuestra normatividad y la dinámica universitaria, pero no necesariamente tenía que ser así, en ese sentido, a veces se requeriría a un especialista psicólogo, abogado o antropólogo, algunas veces se requerirían diferentes apoyos u opiniones especializadas, algunas las tenían en la Unidad y otras en las diferentes unidades, entonces existía esa posibilidad de tener una interacción para hacer un poco más objetiva la opinión que se pudiera brindar a la comisión de faltas.

Agregó que ese segundo tema lo podían incorporar para mejorar la operación actual de las comisiones y de esa manera le parecía que podían complementar muy bien y permitir que la Unigénero fuera quien acompañara a la persona denunciante, a la persona que levantaba la queja desde que llegaba a la Unigénero o desde que era canalizada a la Unigénero y hasta que levantara su queja, y acompañarla en la entrevista.

Destacó que un tercer momento era el que comentaba la Dra. Patricia Saavedra, donde realizaran el “Análisis, discusión y aprobación, en su caso, de una recomendación al Colegio Académico, para que se integre una comisión encargada de revisar el reglamento del Alumnado, específicamente, en lo referente a la atención y resolución de las faltas relacionadas con la violencia de género, con fundamento en el artículo 23, fracción IV de la Ley Orgánica”.

Comentó que ya era una solicitud o una demanda que se estaba presentando en las diferentes unidades, que se estaba trabajando en una idea de cómo se podría constituir un mecanismo idóneo para poder atender esas quejas por cuestiones de género, porque se estaba viendo que la resolución de esos casos en los consejos divisionales causaba mucha tensión y no estaba actuando con la suficiente pericia o especialización que se requiere para este tipo de atención.

Finalmente, mencionó que proponía esas tres recomendaciones, todas encaminadas a mejorar el procedimiento de la atención de las quejas en los consejos decisionales o en la instancia que eventualmente el Colegio Académico decidiera que fuera la idónea. Preguntó si había comentarios o sugerencias al respecto.

La Dra. Edith Arenas sugirió que se realizaran las tres ideas, que lo ideal sería el punto tres, consideró que de manera inmediata podían tomar los cursos que a todos les hacían falta. El Dr. Román Linares consideró que las tres recomendaciones eran muy relevantes y recogían varias de las opiniones expresadas ahí, que entendían que eran de diferente alcance y de diferentes momentos, pero creía que las tres serían viables. El Dr. Adrián Hernández externó que estaba de acuerdo, agregó que, por ejemplo, para ese catálogo de especialistas que se podían invitar a las comisiones de faltas sería importante que, para incentivar el trabajo, se llevara una moción para que quienes participaran asesorando esas comisiones fuera reconocido su trabajo y pudieran ingresarlo en las evaluaciones anuales que tenían del Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA).



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

Consideró importante realizar un manual de procedimientos de la comisión de faltas, así como de material de difusión, porque dada su propia experiencia y lo comentado ahí era que no sabían muy bien cómo funcionaba la comisión, no sabían cuáles eran los derechos y obligaciones que tenían las diversas partes involucradas, pensó que eso sería una primera etapa.

Se mostró de acuerdo con la propuesta de la Dra. Patricia Saavedra, porque por más capacitaciones que tuvieran sobre perspectiva de género serían parciales, dado que ellos no eran especialistas, que si podían tomarlas, pero también había que tomar en cuenta la capacidad y la dinámica de la rotación de los consejos divisionales; consideró que era importante que se tuviera una instancia especializada con personas con esa perspectiva de formación para ayudar a llevar esos asuntos que, evidentemente eran muy complicados, para el personal académico que había participado en la comisión de faltas.

La Presidenta del Consejo Académico agregó que el Dr. Adrián Hernández indicó en el chat de la sesión que también podían participar todos los expertos del Departamento de Sociología.

El Dr. José Luis Gómez añadió que las comisiones de faltas estaban integradas tanto por alumnado como por académicos, que si en determinado momento, en cuestión de la temporalidad, se iniciaría con la impartición de cursos de perspectiva de género, de prevención y erradicación de la violencia de género en cada momento y una vez que el alumnado empezara a adquirir esos conocimientos y a entender esas perspectivas y que en algún momento que les tocara o no formar parte de la comisión de faltas tendría en parte avanzada esa situación.

Externó que estaba de acuerdo con las tres propuestas, consideró importante valorar que se siguieran las propuestas y otra que, de acuerdo a lo que se discutiera en el Colegio Académico podía pasar lo que sucedía en las comisiones de faltas, que les gustara o no la decisión que se tomara.

La Dra. Edith Arenas consideró que era importante hacer un código de conducta, porque a veces las personas no saben lo que se considera acoso, agregó que le llamó la atención que se mencionó que ya no iban a permitir que les tocaran el cabello o los hombros, veía que a veces algunas personas lo hacían de manera inconsciente o consideraban que eso no dañaba o provocaba molestia o incomodidad en el alumnado.

La Presidenta del Consejo Académico informó que la Dra. Judith Cardoso, mediante el chat, solicitaba se explicara un poco más la tercera recomendación para atender un poco lo sugerido por la Dra. Patricia Saavedra, que era una recomendación dirigida al Colegio Académico para que integrara una comisión encargada de revisar el Reglamento del Alumnado, en el cual se indicaba como se conformaba una comisión de faltas y ahí era donde debía llevarse a cabo la modificación para pensar en esa otra estructura. Solicitó a la Dra. Patricia Saavedra explicara la propuesta.

Al respecto, la Dra. Patricia Saavedra externó que le parecía que el primer párrafo de la tercera recomendación estaba correcto, debido a que se mencionó que no existía en ese momento una comisión encargada de revisar el Reglamento, entonces lo que se le pediría al Colegio Académico era que integrara una comisión que volviera a revisar el Reglamento del Alumnado, sugirió agregar la siguiente redacción "En particular la creación de una única instancia en la Universidad que trate los asuntos de violencia de género o de las faltas".



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

La Presidenta del Consejo Académico realizó la siguiente propuesta "...dedicada a la atención y resolución de las faltas relacionadas con la violencia de género". La Dra. Patricia Saavedra añadió que con eso quedaba claro que dependería del Colegio Académico y de las distintas opiniones.

La Presidenta del Consejo Académico sugirió que la redacción se incluyera en el primer párrafo para quedar como se transcribe a continuación:

"Análisis, discusión y aprobación, en su caso, de una recomendación al Colegio Académico para que integre una comisión encargada de revisar el reglamento del Alumnado, específicamente, para la creación de una única instancia en la universidad dedicada específicamente a la atención y resolución de las faltas relacionadas con la violencia de género, con fundamento en el artículo 23, fracción IV de la Ley Orgánica".

El Mtro. Roberto Torres externó que el primer punto no lo convenía, dado que los integrantes de las comisiones de faltas del alumnado eran integrantes del Consejo Divisional, el cual cambiaba cada año, sería muy difícil que con un par de pláticas podían adquirir la experiencia suficiente en los asuntos de género, por lo tanto, el segundo punto le parecía más importante, acompañarse forzosamente de especialistas en los casos de faltas o acciones que tuvieran que ver con violencia de género. Agregó que en el primer punto podría aplicarse a la Universidad en su conjunto, pero no dentro del marco del Órgano Colegiado, es decir, sería una sensibilización integral de la comunidad universitaria, destacó que el segundo punto le parecía más importante el exhorto para integrar a especialistas.

La Presidenta del Consejo Académico externó que entendía que la sugerencia sería dejar solamente la segunda y tercera recomendación. Al respecto, el Mtro. Roberto Torres señaló que la segunda recomendación funcionaría en tanto el Colegio Académico generara los cambios necesarios al Reglamento del Alumnado, que sería para tener una respuesta inmediata en los casos que se presentara en el "inter".

El Dr. Federico Besserer comentó que en primer lugar pensaba que debían centrarse en la formación y en la capacitación, que era justamente lo que les faltaba, agregó que no estaban habilitados para realizar muchas de las funciones para las cuales fueron nombrados o elegidos y había una responsabilidad en términos de tener la información, la capacitación para hacerlo, de la otra manera lo que seguía eran las inercias y el sentido común y a veces ese sentido común era en un mal sentido, consideró que el punto uno era fundamental.

En cuanto al punto dos externó que coincidía con el Mtro. Roberto Torres, porque le ayudó a recapacitar y a matizar su comentario, puesto que en ningún lugar del Protocolo de la Unigénero decía que fueran defensores del alumnado, que no era una defensoría, era una unidad que orientaba y en ese sentido coincidía con el Mtro. Roberto Torres de que podían orientarlos, el problema era que si los demás no tenían esa perspectiva de género o esa formación el trabajo sería más intenso, por eso pensaba que la redacción como quedó "de exhortar a las comisiones de faltas" dejaba abierta la posibilidad de que la Unigénero fuera una posibilidad, añadió que le agrado la idea de la Presidenta de que podía ser la Unigénero de otro lugar, si era la gente indicada.

Respecto al tercer punto mencionó que, le preocupaba que no reflexionaran mucho las implicaciones de la propuesta de la Dra. Patricia Saavedra, le parecía que era una idea que se había venido consolidando o que se había planteado en otras unidades, pensó que podían dejarlo como "se considere", pero no



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

como la única opción, que de manera particular pensaba que, una instancia como esa, se la imaginaba como la comisión de faltas del Colegio Académico, es decir, como una instancia de toda la Universidad demasiado distante, donde no había la garantía de que tuviera la presencia del alumnado y de académicos.

Agregó que para él las comisiones de faltas era una colectividad, por eso justamente tenían que aprender que era lo que si les tocaba hacer, que se dedicaban a garantizar que la fibra social de la Institución se pudiera mantener, por eso en mucho de las faltas se retiraba a alguien uno o dos trimestres, porque era cuidar la fibra social y por eso creía que era algo más cercano a lo que se necesitaba, pero eso era un motivo de otro tema que necesitaba mucha reflexión.

La Dra. Margarita Viniegra comentó que estaba totalmente de acuerdo que la primera recomendación era muy importante, porque les permitiría educarse, de acuerdo con el argumento que utilizó la Dra. Patricia Saavedra el Consejo Divisional tenía integrantes nuevos cada año y si cada año podían brindarle un espacio de educación en esos temas a ocho o diez o doce personas le parecía excelente.

En cuanto a la segunda, así como estaba le parecía muy bien. Respecto a la tercera consideró pertinente llamar la atención del Colegio Académico para que se pusieran a discutir esas cosas, con la última particularidad o no seguramente en el Colegio saldrán todas las posibilidades, de hecho ya se estaba platicando en esa comisión sobre las comisiones de faltas de los consejos divisionales, que no se había resuelto nada, que esa representación estaba próxima a concluir por lo que en la siguiente comisión tendría que trabajar en el tema, externó que estaría de acuerdo que se quedaran las tres recomendaciones.

El Dr. Jorge Garza expresó que estaba de acuerdo en que se quedaran las tres recomendaciones, consideró que en la primera era muy importante la educación y reeducación de toda la comunidad universitaria, que en su caso particular cuando se integró a la comisión para la elaboración del protocolo de violencia del 2019 tuvo que realizar varias lecturas recomendadas por la Dra. Guadalupe Huacuz, la Dra. Alicia Saldívar y la Lic. Socorro Damián, sobre la parte de perspectiva de género, y ahora que estuvieron en la revisión del Protocolo tres años después resultó muy dinámico, que había varias vertientes, varias corrientes sobre el tema y era muy importante tener una educación alrededor de eso.

Agregó que si ahora a un Jefe de Departamento le decían en el Consejo Divisional que debía llevar talleres o cursos sobre la parte de perspectiva de género no estaría mal, a él le parecía que estaba muy bien que, siendo profesor se tomaran cursos, talleres y lecturas y que, cuando llegara al Consejo Divisional tuviera que reafirmar algunas cosas le parecía que no estaba de más.

Referente a la tercera recomendación mencionó, que era optimista que, además de la presión que se les daba a los consejos divisionales y el cambio de sus representaciones, el tener un ente externo a esos Órganos Colegiados podía ayudar mucho a la Institución, también la opción que tenían como Consejo Académico creía que podía tener una mirada de personas que eran expertas en el tema y que se estaban actualizando en el tema, pero siendo optimista en principio con la reeducación que tuvieran cada vez se iba a atenuar más esa parte de requerir de ese "ente" y al final tal vez ya no lo requerirían y nuevamente tenían que rediscutir si continuaba o no.

Señaló que quería hacer un reconocimiento a la alumna Arely García, que ella fue parte de esa Comisión, además, en el chat de la sesión vía Zoom había estado muy activa en el chat y había hecho propuestas que llevaban a la reflexión, pero también estaba muy activa en el chat de YouTube, le parecía que estaba



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

haciendo una muy buena labor y trabajo como representante del alumnado del Consejo Académico y eso tenía que ser reconocido.

Al respecto, la Presidenta del Consejo Académico mencionó que se unían al agradecimiento a la alumna Arely García, agregó que coincidía en que esa parte de reeducación tenía que permear a toda la comunidad universitaria y eso les llevaría tiempo, comentó que, por ejemplo, hacía un momento la Dra. Jatziri Gaitán les platicó que había un curso autogestivo listo para los académicos que se estaban incorporando a la UAM, no solo se verían temas de la Legislación Universitaria, de la estructura organizacional de la Institución, sino también la parte de perspectiva de género, para que desde el ingreso el profesor tuviera la noción de todo ese asunto.

Agregó que sería un curso autogestivo para toda la planta académica porque había algunos académicos que conocían un poco la Legislación y otros que no la conocían, que ese sería un curso que abonara esa idea de tener mecanismos para que se estuvieran preparando y actualizando en esa dirección, entonces le parecía que eso complementaba un poco ese asunto y, por supuesto, como lo mencionó el Dr. Jorge Garza nunca estaba por demás cuando alguien llegaba al Consejo Divisional, pensó que en la primera sesión de todo Órgano Colegiado se podía impartir un taller de la duración que fuera necesaria y en ese sentido iría esa recomendación, que como cada Órgano la instrumentara definiría su dinámica.

Sugirió que votaran por separado cada una de las recomendaciones si no había más observaciones al respecto.

El alumno Luis Rivera propuso que, en la medida de lo posible, las comisiones de faltas se vieran obligadas a tomar esa capacitación sobre perspectiva de género, que no fuera un exhorto, sino una obligación.

Al respecto, la Presidenta del Consejo Académico explicó que el Consejo Académico emitía recomendaciones, que no podía obligar a los consejos divisionales, agregó que esa recomendación iba dirigida a los presidentes de los consejos divisionales, por lo que en el momento en que el Consejo Académico aprobara esa recomendación, obligaría a los presidentes a llevarla a su respectivo Consejo Divisional, quienes instrumentarían la recomendación de la manera que consideraran adecuada.

Insistió que podía efectuarse en una sesión del Consejo Divisional o una capacitación en una comisión, que la instrumentación sería una decisión del Órgano Colegiado, agregó que el Consejo Académico solo podía emitir una recomendación enfática y que, como los presidentes de los consejos divisionales estaban ahí se estaban comprometiendo.

El Mtro. Roberto Torres insistió que el punto uno no le parecía el más adecuado, porque quedaba la sensación de improvisación, que la impartición de un curso, dudando que fuera de más de dos sesiones, podría ser visto como una "simulación", lamentó usar esa palabra, consideró que eso se debía dirigir a toda la comunidad universitaria, y que en lugar de intentar hacerse especialistas en un tema tan complejo, mejor se apoyaran en especialistas con trayectoria en el tema, externó que él votaría por no incluir esa recomendación.

A continuación, la Presidenta del Consejo Académico solicitó se instrumentara la votación para la primera recomendación.



Casa abierta al tiempo

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA

El Secretario del Consejo Académico informó que la primera recomendación se aprobaba por veintinueve votos a favor, cuatro votos en contra y dos abstenciones.

En la segunda recomendación se realizaron precisiones a la redacción, quedando como se transcribe a continuación:

“Análisis, discusión y aprobación, en su caso, de una recomendación a las personas que presiden los consejos divisionales de la Unidad, para que exhorten a sus comisiones de faltas a que en los casos relacionados con violencia de género, incorporen especialistas que les brinden asesoría con perspectiva de género, con fundamento en el artículo 23, fracción IV de la Ley Orgánica”.

La Presidenta del Consejo Académico solicitó se instrumentara la votación para la segunda recomendación.

El Secretario del Consejo Académico informó que la segunda recomendación se aprobaba por treinta y cuatro votos a favor, un voto en contra y una abstención.

La Presidenta del Consejo Académico solicitó se instrumentara la votación para la tercera recomendación.

El Secretario del Consejo Académico informó que la tercera recomendación se aprobaba por treinta y cuatro votos a favor, dos votos en contra y una abstención.

La Presidenta del Consejo Académico mencionó que esa última recomendación sería enviada al Colegio Académico, que de esa manera avanzaron de manera importante con los trabajos que venía realizando el Consejo Académico de manera previa y con una serie de iniciativas que consideraba atendían varios problemas que se detectaron en ese aspecto. Informó que era una Sesión que no tenía Asuntos Generales.

### **ACUERDO 504.3**

Se emitieron **recomendaciones** para mejorar los mecanismos de atención de las quejas por motivo de violencia de género ante los Consejos Divisionales.

El Mtro. Roberto Torres mencionó que como no había Asuntos Generales si podían comentar cual era la situación del paro en el contexto general de la Universidad, que conocían más o menos lo que ocurría en la Unidad Iztapalapa, pero no sabían cuál era el panorama general de la Institución en su conjunto.

Al respecto, la Presidenta del Consejo Académico comentó que en esa semana los consejos académicos de casi todas las unidades sesionaron, que el Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa tuvo varias sesiones, entonces la discusión de la sesión aportaría elementos que les permitiera como institución ir atendiendo todas esas problemáticas e insistía que ya se venían detectando y estaban contribuyendo hacer los mecanismos y a la mejora de estos cambios institucionales.

Agregó que evidentemente algunas de estas acciones se podría concretar en el corto plazo, otras tomarían más tiempo porque eran cambios legislativos, por ejemplo, la discusión del protocolo único estaba en curso, estaban trabajando con celeridad para tenerlo, pero todo eso eran mecanismos que



Casa abierta al tiempo

## **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA**

impactarían en el desarrollo o en las actividades de toda la Institución, entonces se llevaría también un tiempo de análisis y reflexión por parte de la comunidad universitaria, indicó que estaban en ese ejercicio de manera conjunta con la comunidad universitaria tomando los pasos necesarios para avanzar en esa dirección de mejorar nuestros mecanismos para erradicar la violencia de género en la Universidad.

El Mtro. Roberto Torres comentó que antes de que iniciara la Sesión del Consejo Académico vio un video en YouTube, emitido “por las paristas de la Unidad Iztapalapa” que estuvieron documentando el encuentro que sucedió a la 13:00 horas del día de hoy, en donde se iban a entregar unas propuestas de la Universidad a los paristas, que entendió que no fueron recibidas porque el alumnado estaba solicitando la presencia de la rectora, que quería saber si eso estaba “empantanando” el avance de las negociaciones o que se podía hacer al respecto, porque viendo la manera como estaba actuando el grupo que tenía tomadas las instalaciones, esa ausencia de la rectora de la Unidad Iztapalapa pareciera que estaba obstaculizando el avance de las negociaciones.

La Presidenta del Consejo Académico refirió que ya había contestado al respecto, cuando lo comentó la Dra. Leticia González, agregó que seguramente en los próximos días o mañana mismo harían el comunicado correspondiente.

La Presidenta del Consejo Académico dio por concluida la Sesión 504 del Consejo Académico, siendo las 20:50 horas del día 4 de abril de 2023, extendiéndose la presente acta que firman la Presidenta y el Secretario del Consejo Académico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 51 del Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos.

Dra. Verónica Medina Bañuelos  
Presidenta del Consejo Académico

Dr. Javier Rodríguez Lagunas  
Secretario del Consejo Académico

*Aprobada en la sesión 509 del Consejo Académico,  
celebrada el 25 de agosto de 2023*