

Ciudad de México, 14 de mayo de 2023

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

Reiteramos nuestro compromiso institucional para prevenir, atender y erradicar la violencia de género con el esfuerzo colectivo de la comunidad universitaria. Hemos celebrado nueve mesas de diálogo con la AGP y a lo largo de éstas se han suscrito 73 acuerdos y 62 compromisos de 11 puntos de su pliego petitorio. En el **Anexo 1** se hace referencia a los **puntos del pliego petitorio**, cuya **resolución** se dará en distintos **órganos colegiados y comisiones** respectivas.

Como es de su conocimiento, el día de ayer se llevó a cabo la **9ª Mesa de Diálogo**; lamentamos que durante más de siete horas de discusión no hayamos logrado cerrar el punto 10 del pliego petitorio con sus subnumerales. Tanto en esta mesa como en anteriores, se escucharon y discutieron con atención y empatía **aspectos no considerados en el propio pliego**, que son **secundarios** a la legítima causa que originó el paro estudiantil de la UAM-I.

Respetuosamente, informamos a la comunidad universitaria del **conjunto de propuestas que son viables para la Unidad**, con las que reiteramos la voluntad de continuar con el análisis para encontrar soluciones a los **6 puntos y 12 incisos faltantes del pliego petitorio**, con el firme compromiso de continuar el diálogo efectivo, sensible y centrado en la problemática de la violencia de género (Ver **Anexo 2**).

En dos ocasiones hicimos un **atento llamado a la AGP para conciliar la entrega de instalaciones** que posibilite las acciones de acondicionamiento de los espacios físicos de la Unidad y así permitir el retorno presencial de la comunidad universitaria, con el compromiso de mantener las mesas de diálogo hasta finiquitar los puntos pendientes. Dichas peticiones fueron rechazadas, sin haber tenido la oportunidad de estimar los beneficios de continuar el diálogo con las puertas abiertas y con la participación de toda la comunidad.

Celebramos el **regreso presencial el próximo martes 16 de mayo de más de 50,000 integrantes de la comunidad universitaria de las cuatro unidades hermanas**. Invitamos a la reflexión sobre la trascendencia que tiene para la comunidad de la Unidad Iztapalapa retomar también las actividades presenciales de docencia, investigación,

culturales, artísticas, deportivas, convivencia, entre otras, porque son acciones esenciales para fomentar y fortalecer una cultura de paz que acentúe la inclusión, la equidad y el respeto que espera y merece nuestra comunidad en su conjunto. **Exhortamos a la comunidad universitaria a seguir este proceso con absoluto respeto y empatía para las integrantes de la mesa de diálogo.**

Avancemos, propongamos y **concluyamos la toma de acuerdos a la mayor brevedad**, con el fin de **implementar los compromisos resultantes de este movimiento feminista estudiantil contra la violencia de género** en la institución.

**A t e n t a m e n t e**  
Casa abierta al tiempo

**Dra. Verónica Medina Bañuelos**  
Rectora de Unidad

**Dr. Javier Rodríguez Lagunas**  
Secretario de Unidad

**Dr. Román Linares Romero**  
Director de la División de CBI  
**Dr. Rodolfo Vázquez Rodríguez**  
Jefe del Depto. de IPH  
**Dr. Jorge Garza Olguín**  
Jefe del Depto. de Química  
**Dr. Juan Morales Corona**  
Jefe del Depto. de Física

**Ing. Luis Castro Careaga**  
Secretario Académico de la DCBI  
**M. en C. Omar Lucio Cabrera Jiménez**  
Jefe del Depto. de Ingeniería Eléctrica  
**Dr. Ilán Goldfeder Ortiz**  
Encargado del Depto. de Matemáticas

**Dr. José Luis Gómez Olivares**  
Director de la División de CBS  
**Dra. Claudia Barbosa Martínez**  
Jefa del Depto. de Biología  
**Dr. Francisco Cruz Sosa**  
Jefe del Depto. de Biotecnología  
**M. en B. Sergio Álvarez Hdez.**  
Jefe del Depto. de Hidrobiología

**Dra. María del Carmen Fajardo Ortiz**  
Secretaria Académica de la DCBS  
**Dra. Edith Arenas Ríos**  
Jefa del Depto. de Biol. de la Reproducción  
**Dr. Fernando Rivera Cabrera**  
Jefe del Depto. de Ciencias de la Salud

**Mtro. José Régulo Morales Calderón**  
Director de la División de CSH  
**Dra. Rocío Gil Martínez de Escobar**  
Jefa del Depto. de Antropología  
**Dra. Sonia Pérez Toledo**  
Jefa del Depto. de Filosofía

**Dra. Adriana María Hernández Sandoval**  
Secretaria Académica de la DCSH  
**Dra. Rosalinda Arriaga Navarrete**  
Jefa del Depto. de Economía  
**Dr. Adrián Hernández Cordero**  
Jefe del Depto. de Sociología

**ANEXO 1**  
**COMISIONES QUE ATIENDEN DISTINTOS ASPECTOS DEL PLIEGO PETITORIO**

<b>INSTAN- CIA</b>	<b>COMISIÓN</b>	<b>PUNTOS DEL PP QUE ATIENDE</b>
Colegio Académico	<p>Reforma al reglamento del Alumnado</p> <p><i>Comisión encargada de revisar el Reglamento del Alumnado y demás normas de la Legislación Universitaria que deban armonizarse para prevenir, atender y sancionar los casos de violencia por razones de género, así como garantizar que, en los procedimientos de faltas relacionados con estas violencias o cualquier otra que atente contra la libertad, integridad y dignidad de las personas, se considere la perspectiva de género y de derechos humanos</i></p>	<p>1.3.1 1.6. 2.1 10.1</p>
Colegio Académico	<p>Protocolo Único</p> <p><i>Comisión encargada de revisar integralmente los reglamentos, políticas y lineamientos que integran la Legislación Universitaria a partir de las orientaciones contenidas en las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, y del documento de Diagnóstico de las obligaciones y acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género, armonizadas con las obligaciones en derechos humanos, necesarias en la Legislación Universitaria.</i></p>	<p>1 1.1 10 10.1</p>
Colegio Académico	<p>Modificaciones al Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia del Personal Académico</p> <p><i>Comisión de Carrera Académica</i></p>	<p>9 9.1 9.1.1</p>
Consejo Académico	<p>Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa (PAVIG)</p> <p><i>Comisión encargada de evaluar la aplicación del Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la Unidad Iztapalapa y proponer en su caso, las modificaciones pertinentes</i></p>	<p>1.2 1.7 10</p>
Consejo Académico	<p>Comisión de Seguridad</p> <p><i>Comisión encargada de analizar la problemática de seguridad en la Unidad Iztapalapa y su entorno, con una perspectiva feminista, interseccional y de género para, en su caso, proponer las medidas respectivas ante los órganos e instancias correspondientes.</i></p>	<p>8 8.1 8.2 8.3 8.4 8.5</p>



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

Unidad Iztapalapa

Consejos Divisiona- les CBI, CBS y CSH	Lineamientos de Comisión de Faltas	1.1
		1.3
	<i>Creación de lineamientos para el Desarrollo y Funcionamiento de las Comi- siones de Faltas.</i>	1.5
Rectoría UAM I	Programa Integral para la Prevención y Atención a la Violencia de Género	2
		3
		3.1
		5.1
		5.2
		6
		6.1
		6.2
		9.1.3

**ANEXO 2**  
**RESPUESTAS UAM-I A LOS PUNTOS FALTANTES DEL PLIEGO PETITORIO DE LA AGP**  
**14 DE MAYO 2023**

Pliego Petitorio	Respuestas actualizadas al 14 de mayo 2023
<p><b>9.</b> Exigimos que se lleven a cabo las reformas necesarias en la normatividad institucional para garantizar espacios libres de personal (docente, administrativo y en general) que tengan denuncias por violencia de género, y asegurar a la comunidad (especialmente a las mujeres) el derecho al Acceso a una Vida Libre de Violencia.</p>	<p>A partir de la aprobación de las Políticas Transversales para erradicar la violencia de género, se han modificado varios reglamentos (<b>Reglamento Orgánico, Reglamento de los Órganos Colegiados Académicos, Reglamento de Transparencia, Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico</b>) de la Legislación Universitaria para garantizar que esto se cumpla.</p>
<p><b>9.1.</b> Revisión de procesos de contratación y permanencia laboral.            9.1.1. Incorporar a las convocatorias de contratación de personal docente, el requisito de estar exentos/as de denuncias por violencia de género para iniciar el proceso de contratación.</p>	<p>Esta petición fue atendida con la <b>reforma al RIPPPA</b>, aprobada en la <b>sesión 523 del Colegio Académico (Abril 2023)</b>.</p>
<p>9.1.2. Así mismo, que la universidad se comprometa a hacer una investigación previa a la contratación para corroborar los datos presentados por los y las aspirantes.</p>	<p>El proceso de incorporación del personal académico está detallado en el RIPPPA, que fue modificado en la sesión 523 del Colegio Académico y la contratación correspondiente se regula por el Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>9.1.3. Una vez que ha sido contratado el nuevo personal docente y administrativo, será necesario que tomen un curso propedéutico de perspectiva de género y perspectiva feminista interseccional para poder iniciar sus labores correspondientes.</p>	<p>La Comisión del Programa Integral de Prevención, Atención a la Violencia de Género ha diseñado e implementado el <b>Curso de Inducción para el Personal de la Universidad</b>, que incluye un módulo de perspectiva de género. Estará disponible a partir del trimestre 23-P para personal de reciente ingreso o para quienes deseen actualizarse.            Las personas titulares de las jefaturas de departamento o de las coordinaciones administrativas instarán al personal de nuevo ingreso a cursarlo.</p>



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa



Pliego Petitorio	Respuestas actualizadas al 14 de mayo 2023
<p>9.1.4. En dado caso que las/los profesores sean objeto de denuncia por cualquier tipo de violencia de género, se exige la suspensión temporal de sus actividades docentes, así como del sueldo percibido durante el período que abarque la investigación y hasta que sea presentado el dictamen.</p>	<p>Los temas laborales se regulan conforme al Contrato Colectivo y la Ley Federal del Trabajo y sus modificaciones no son materia de discusión en estas mesas de diálogo.</p>
<p>9.1.5. Se exige la creación de mecanismos más eficientes para garantizar la honorabilidad del personal que aspira a postularse para ostentar un cargo como órgano unipersonal (rector, director de división, secretario de unidad, jefes de departamento). Enfatizar que, en el marco de la postulación, la violencia de género es uno de los criterios centrales para la designación y la revocación del cargo.</p>	<p>Los <b>requisitos para los cargos de gestión y de representación</b> ante los órganos colegiados se encuentran detalladamente expresados en el Reglamento Orgánico, cuya <b>última modificación se realizó en mayo del 2022</b>. Entre ellos se indica que las personas que pretendan ser órganos personales o representantes ante órganos colegiados deben presentar un documento en el que manifiesten por escrito y bajo protesta de decir verdad que no han sido sancionadas por actos u omisiones relacionadas con violencia por razones de género u otras violaciones graves a derechos humanos. Además, en caso de que hayan sido sancionadas por estos actos u omisiones, deben acreditar haber cumplido con la reparación del daño o la reparación integral a las víctimas.</p>
<p>9.1.6. Así mismo, se exige la modificación en el proceso de elección y designación de las autoridades para que la consulta estudiantil tenga un papel vinculante en el proceso.</p>	<p>Para la designación de órganos personales se realizan <b>auscultaciones cualitativas y cuantitativas en los diferentes sectores</b> (alumnado, académico y administrativo), y en su caso, siempre inciden en la designación.</p>
<p><b>9.2</b> En torno del caso específico del concurso de oposición publicado el 22 de febrero de 2023, donde se declaró ganador al concursante [REDACTED], debido a su excelente desempeño durante el concurso, exigimos que se actúe de manera inmediata para atender la controversia respecto a su contratación, debido a que es de conocimiento público que el académico tiene acusaciones por violencia de género en universidades nacionales e internacionales, por tanto, el resultado positivo del concurso emitido por parte de la Comisión Dictaminadora en el área de [REDACTED] pone en riesgo y vulnera, no sólo a la licenciatura de [REDACTED], sino a toda la comunidad estudiantil.</p>	<p>La persona mencionada no ha sido contratada.</p>
<p>9.2.1 En el caso que la contratación sea efectiva, la universidad se debe comprometer a la investigación rigurosa del docente para garantizar la seguridad del</p>	<p>La persona mencionada no ha sido contratada.</p>



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa



Pliego Petitorio	Respuestas actualizadas al 14 de mayo 2023
<p>alumnado (especialmente de las mujeres); de no ser así, el alumnado se manifestará en contra de la violencia.</p>	
<p><b>10.3.</b> Garantizar el derecho al uso de CENDIS (Centros de Desarrollo Infantil) a estudiantes que ejercen labores de crianza, al menos durante sus actividades académicas. Y consecuentemente, hacer las modificaciones necesarias en la legislación para que la infraestructura y el personal sean adecuados y suficientes.</p>	<p>Siendo una prestación social para los trabajadores, es un tema de índole laboral y sus modificaciones no son competencia de estas mesas de diálogo.</p>
<p><b>11.</b> Becas y trayectoria académica</p> <p>Pedimos la eliminación del criterio de “alumnx regular”, ya que impide a mujeres trabajadoras, madres, neurodivergencias, a la población periférica y foránexs, así como a los estudiantes con capacidades diferentes, cumplir con este requisito para la asignación de becas en la convocatoria, especialmente para aquellas becas dirigidas a alumnas madres.</p> <p>11.1. Erradicar el límite de tiempo de las becas, pues este mismo no considera el contexto de cada alumno. Es necesario considerar que, en su mayoría, los estudiantes que concluyen su vida universitaria en más de cuatro años, pertenecen a poblaciones vulnerables.</p> <p>11.2. Aumento del 15% de la matrícula para la asignación de becas de manutención, tomando como prioridad a aquellxs studentxs a lxs que les fue suspendida durante la pandemia y a la población en estado de vulnerabilidad, según los nuevos criterios expuestos para la designación de este recurso económico.</p>	<p>El Programa de Becas UAM se ciñe a las Reglas de Operación que deben estar autorizadas por la SEP; dichas reglas no pueden ser modificadas por la UAM y deben ser respetadas. Para ello la SEP indica los periodos de consideración para autorizarlas.</p> <p>Se solicitará al Rector General que canalice al Coordinador General de Información Institucional en su carácter de Secretario Ejecutivo del Comité de Becas, la solicitud de analizar cambios a las Reglas de Operación o creación de nuevas becas para considerar a la población señalada en este punto que no se encuentra atendida. Esto debe pasar necesariamente por un análisis completo ya que el Programa de becas está sujeto a auditorías y estudios especializados por parte de la SEP. Además, se debe considerar la viabilidad presupuestal ya que las becas asignadas están comprometidas a varios años, si los beneficiarios cumplen con los requisitos.</p> <p>Se llevarán a cabo acciones de difusión y comunicación de las becas existentes, para lo que se contará con apoyo de las coordinaciones divisionales de docencia y de las coordinaciones de licenciatura y posgrado.</p>
<p>11.3. Eliminación del sistema de puntos para las renunciaciones y designación de UEAs, puesto que contribuye a la brecha de desigualdad dentro de la universidad, al no considerar el contexto socioeconómico y otros factores que puedan afectar el desempeño académico de lxs alumnx. Además, de no priorizar el aprendizaje como un ejercicio colectivo, sino en una lógica de competencias individuales.</p>	<p>Se atenderá desde la Comisión para la Coordinación de la Docencia en la Unidad Iztapalapa, considerando el ajuste a los algoritmos de puntaje para garantizar que el alumnado pueda satisfacer sus requerimientos de inscripción.</p>



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa



Pliego Petitorio	Respuestas actualizadas al 14 de mayo 2023
<p><b>14.</b> Pedimos una nueva carta de no represalias, la cual haga constar que las autoridades descartan tomar represalias académicas, jurídicas, psicológicas y burocráticas en contra de cualquier estudiante, académica/o, trabajador/a durante el paro y después del mismo.</p> <p>A pesar de que el día 21 de Marzo del año en curso, se entregó al Consejo Provisional de Paro la carta de no represalias, el Comité de Representantes Estudiantiles pide a las autoridades una carta explícita de no represalias jurídicas, académicas, psicológicas y burocráticas, para proteger a cualquier persona que pertenezca a la comunidad de la UAM-I, que ha apoyado el paro y las causas del mismo y que ha asistido a la unidad durante la toma de las instalaciones. Así mismo, exigimos que esta carta exprese directamente que se extiende incluso al período posterior al paro, y así garantizar que todas/os/es los estudiantes que apoyaron puedan culminar satisfactoriamente sus estudios de licenciatura y continuar su formación.</p>	<p>Se agregó, como condición para dar por cerrado este punto, el apoyo psicológico posterior al paro. En respuesta al documento entregado por la AGP el 5 de mayo, la COSIB elaboró una propuesta, enviada el 9 de mayo a la AGP.</p>
<p><b>16.</b> Demandamos que se respeten todas las formas de expresión y protesta que se hayan constituido durante la toma de instalaciones.</p> <p>Específicamente, exigimos el respeto a los murales y expresiones plásticas que se han trabajado durante este tiempo en las instalaciones, ya que formarán parte de la memoria histórica de la organización estudiantil y feminista de nuestra unidad.</p>	<p>Se ha entregado una propuesta a la AGP (9 de mayo). Sugerimos atender esta demanda después de la entrega de las instalaciones para evaluar con más detalle los aspectos de seguridad, protección civil y viabilidad.</p>
<p><b>17.</b> Exigimos que en las mesas de negociación, además de estar conformadas por autoridades y académicas con perspectiva de género, se respete en todo momento las formas de organización del estudiantado.</p> <p>Rechazamos con antelación que dichas mesas de negociación se lleven a cabo de manera hermética; por el contrario instamos a que sean lo más abiertas posible, con apertura a la participación del alumnado interesado.</p>	<p>En todo momento se ha respetado la organización del alumnado y las mesas se llevan a cabo de forma pública.</p> <p>Se propuso formar una comisión de seguimiento, conforme al acuerdo 4 del punto 1. El objetivo, funciones e integración de esta comisión fueron definidos en mesa de diálogo</p>