

**SESIÓN NÚMERO 488
MODALIDAD REMOTA
16 DE DICIEMBRE DE 2020
ACTA DE LA SESIÓN**

Presidente: Dr. Eduardo Abel Peñalosa Castro.

Secretario: Dr. José Antonio De los Reyes Heredia.

Inició la Sesión Número 488 del Colegio Académico, mediante modalidad remota desde el Auditorio "Arq. Pedro Ramírez Vázquez", a las 12:31 horas del 16 de diciembre de 2020.

I. LISTA DE ASISTENCIA.

Previo a pasar lista de asistencia, el Presidente del Colegio Académico informó que se encontraban de manera presencial en el Auditorio, él, el Secretario de este órgano colegiado, el Abogado General, la Directora de Legislación Universitaria y el personal de la Oficina Técnica del Colegio Académico (OTCA), con objeto de coordinar adecuadamente el desarrollo de esta sesión y, por modalidad remota, a través de la aplicación Zoom, las y los demás colegiados. Asimismo, aclaró que la sesión se llevaría a cabo bajo esta modalidad por existir una causa de fuerza mayor, derivada de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) y las Medidas de Seguridad Sanitaria emitidas por la autoridad federal.

Aclarado lo anterior, solicitó se proporcionara la información correspondiente al protocolo de seguridad sanitaria y de protección civil. Al efecto, el encargado de esa área proyectó las medidas a tomar en caso de presentarse alguna contingencia.

Acto seguido, el Secretario pasó lista de asistencia e informó la presencia de 42 integrantes del órgano colegiado.

Se declaró la existencia de quórum

II. APROBACIÓN Y DESAHOGO, EN SU CASO, DE LOS SIGUIENTES PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA.

El Presidente señaló que el orden del día constaba de 16 puntos incluidos los asuntos generales. Dicho esto, aclaró que el Secretario haría una aclaración sobre el mismo.

Al respecto, el Secretario comentó que existía un error en términos del fundamento que daba lugar a los informes sobre los programas de investigación, ya que en vez del artículo 16 del Reglamento de Programas de Investigación, al cual se hacía referencia, debía ser la fracción IV del artículo 12, lo que no alteraba el contenido de los puntos correspondientes.

Sin más comentarios, puso a consideración del órgano colegiado el orden del día, el cual fue aprobado por 42 votos a favor y 1 abstención.

ACUERDO 488.1

Aprobación del Orden del Día.

1. APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ACTA DE LA SESIÓN NÚMERO 473 CELEBRADA EL DÍA 17 DE MARZO DE 2020.

El Presidente puso a consideración del Colegio Académico el acta indicada en el punto y, al no haber observaciones, el Secretario instrumentó la votación de manera remota y fue aprobada por 41 votos a favor y 2 abstenciones.

ACUERDO 488.2

Aprobación del Acta de la Sesión Número 473, celebrada el día 17 de marzo de 2020.

2. RATIFICACIÓN, EN SU CASO, DE LAS PERSONAS TITULARES Y SUPLENTE PROPUESTAS POR EL RECTOR GENERAL PARA INTEGRAR EL COMITÉ DE TRANSPARENCIA, PERIODO 2020-2022, DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 6 Y 7 DEL REGLAMENTO PARA LA TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN UNIVERSITARIA.

De inicio, el Presidente indicó que daría lectura a la propuesta de composición para integrar el Comité de Transparencia:

Unidad Azcapotzalco, Titular, Dr. Gerardo González Ascencio, Suplente, Lic. Bertha Guadalupe Lozano Avilés. Unidad Cuajimalpa, Titular Dra. Adela Irmene Ortiz López, Suplente, Dra. Akuavi Adonon Viveros. Unidad Iztapalapa, Titular, Dr. José Federico Besserer Alatorre, Suplente, Dra. Leticia Bucio Ortiz; en el caso de esta Unidad, aclaró que la propuesta de reemplazo aplicó tanto para la titular como para el suplente. Unidad Lerma, Titular, Dra. María Gabriela Martínez Tiburcio, Suplente, Dra. Gladys Ortiz Henderson. Unidad Xochimilco, Titular, Dr. Gerardo Gonzalo Zamora Fernández de Lara, Suplente, Dr. Rigoberto Ramírez López.

Terminada la lectura, una representante del personal académico consideró de vital importancia la renovación de las personas integrantes del Comité, debido a la necesidad de impulsar las acciones de transparencia de la Institución. En tal virtud, sugirió que una vez aprobado dicho Comité, éste se reúna con mayor frecuencia.

Con base en lo expuesto, el Presidente coincidió en la necesidad de que este Comité lleve a cabo reuniones con mayor regularidad. De igual forma, destacó que la Universidad estaba calificada con un 100% de cumplimiento de todos los criterios requeridos por parte del Instituto Nacional de Acceso a la Información (INAI).

Sin más observaciones, el Secretario instrumentó la votación y, la composición del Comité de Transparencia para el periodo 2020-2022, quedó aprobada por 41 votos a favor, 1 en contra y 4 abstenciones.

ACUERDO 488.3

Ratificación de las personas titulares y suplentes para integrar el Comité de Transparencia, periodo 2020-2022, de acuerdo con el siguiente orden:

UNIDAD AZCAPOTZALCO:

Titular:
DR. GERARDO GONZÁLEZ ASCENCIO
Suplente:
LIC. BERTHA GUADALUPE LOZANO AVILÉS

UNIDAD CUAJIMALPA:

Titular:
DRA. ADELA IRMENE ORTIZ LÓPEZ
Suplente:
DRA. AKUAVI ADONON VIVEROS

UNIDAD IZTAPALAPA:

Titular:
DR. JOSÉ FEDERICO BESSERER ALATORRE

Suplente:
DRA. LETICIA BUCIO ORTIZ

UNIDAD LERMA:

Titular:
DRA. MARÍA GABRIELA MARTÍNEZ TIBURCIO
Suplente:
DRA. GLADYS ORTIZ HENDERSON

UNIDAD XOCHIMILCO:

Titular:
DR. GERARDO GONZALO ZAMORA FERNÁNDEZ DE LARA
Suplente:
DR. RIGOBERTO RAMÍREZ LÓPEZ

3. ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL DICTAMEN QUE PRESENTA LA COMISIÓN ENCARGADA DE ANALIZAR Y PROPONER REFORMAS AL REGLAMENTO DE ALUMNOS, ATENDIENDO EN PARTICULAR, LA INICIATIVA DEL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIDAD LERMA PARA REFORMAR LOS ARTÍCULOS 10 Y 11 DE DICHO REGLAMENTO.

A manera de introducción, el Secretario indicó que esta Comisión, además de retomar la iniciativa presentada al Colegio Académico por parte de la Unidad Lerma, recogió otras propuestas como las sugeridas por el Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa y de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Azcapotzalco (DCSH-A).

En esa lógica, señaló que fue a partir del análisis y de las discusiones al seno de la Comisión que se logró crear una primera propuesta de reforma, la cual fue utilizada junto a un cuestionario elaborado por connotados especialistas de la Universidad, con objeto de recabar las opiniones de los miembros de la comunidad universitaria y, una vez sistematizadas y analizadas, la Comisión elaboró una nueva versión del documento, así como el dictamen correspondiente.

Dicho lo anterior, dio lectura a los principales puntos del dictamen, como eran los antecedentes, las y los integrantes de la Comisión, asesoras y asesores, invitadas e invitados y especialistas, así como el número de prórrogas y reemplazos solicitados. Algunos documentos con los que trabajó la Comisión fueron: el Código de Ética de la Unidad Lerma, el Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género de la Unidad Lerma, una consulta del Rector de la Unidad Cuajimalpa y la respuesta del Abogado General en relación con la aplicación de criterios relativos a faltas cometidas por el alumnado de la Universidad, así como una propuesta de reforma y un cuadro comparativo aprobado por el Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa; algunas disposiciones jurídicas generadas por la Oficina del Abogado General (OAG), además de protocolos de prevención y actuación en el primer contacto ante casos de violencia de género de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Azcapotzalco.

Adicionalmente, indicó que se revisaron otros temas del Reglamento, como las distinciones al alumnado y los criterios para otorgarlas; además, se diseñó un vídeo para promover la consulta a la comunidad universitaria, del cual se desprendió un análisis que incluyó el resultado de dicha consulta, el cuadro con comentarios y la propuesta de cambios al anteproyecto elaborada por dos subcomisiones, mismas que se reunieron alrededor de siete ocasiones cada una.

En la misma tónica, expresó que las consideraciones plasmadas por la Comisión en su dictamen, fueron consistentes con lo expresado en diferentes momentos en el órgano colegiado, lo cual estaba encaminado a una vida libre de violencia de las personas integrantes de la comunidad universitaria, en particular, la violencia hacia las mujeres.

En ese sentido, precisó que en el punto 4 del dictamen se advierte que la reforma al Reglamento de Alumnos, se sustenta en políticas asumidas por la Universidad para procurar que en la formación del alumnado se cultiven valores como la justicia, la equidad, la tolerancia, el respeto a los derechos humanos y a la diversidad, entre otros.

De la propuesta de reforma, también resaltó que se reconocieron como nuevos derechos del alumnado: cursar los estudios en un ambiente universitario de igualdad, seguridad, equidad, inclusión, libre de discriminación y de violencia. Además se consideraron principios aplicables al alumnado que presente alguna discapacidad.

Asimismo, destacó que se determinaron como faltas graves en contra de integrantes de la comunidad universitaria: proferir amenazas e incitar o ejercer violencia física, sexual o psicológica; realizar actos de acoso como es el tipo sexual o conductas que atenten contra la intimidad sexual. Como faltas en contra de la Institución: copiar en lo sustancial obras ajenas o falsificar datos y presentarlos como propios en trabajos relacionados con los proyectos terminales tesinas, tesis, idóneas comunicaciones de resultados, tesis de grado, publicaciones derivadas de la actividad de investigación, utilizar las instalaciones de la Universidad para realizar actos de comercio que comprometan la seguridad, la salud y el desarrollo de las actividades académicas culturales y deportivas. Como faltas en contra de los integrantes de la comunidad universitaria: ofender, provocar o molestar con palabras o acciones, en el caso de las personas en situación de víctima y para las presuntas responsables se prevé una serie de derechos en el procedimiento, además de que en los casos asociados con violencia de género se deberá garantizar la confidencialidad y la no revictimización.

De igual forma, reiteró, cuando se trate de las faltas previstas en el artículo 8, fracciones X y XIII, la sesión tendrá carácter privado y será convocada para tal efecto, así como aquéllas en donde se presente el recurso; para ello, la persona titular de la secretaría del consejo divisional y la comisión correspondiente, deberán iniciar el procedimiento cuando conozcan de las faltas, aun cuando éstas se hayan realizado fuera de los espacios universitarios.

Sobre el capítulo de las distinciones, comentó que se precisaron las condiciones para su otorgamiento; además, enfatizó que se agregó un nuevo reconocimiento denominado “Medalla al Mérito Universitario Intercultural”, el cual tendrá como objetivo reconocer al alumnado proveniente de pueblos originarios; con la excepción que a las alumnas y los alumnos que se les haya aplicado alguna medida administrativa, no podrán ser acreedores a ninguna de las distinciones.

En ese tenor, expresó que al haber incorporado la perspectiva de género y el lenguaje incluyente como parte de las modificaciones del Reglamento, la Comisión consideró necesario cambiar el nombre de “Reglamento de Alumnos” por el de “Reglamento del Alumnado”; asimismo, debido a la importancia de esta reforma, acordó someter el anteproyecto a consulta de la comunidad universitaria, mismo que fue acompañado con el video promocional ya referido.

Sobre dicha consulta, informó que se recibieron tres documentos con propuestas de modificaciones, así como una iniciativa de reforma al Reglamento de Alumnos presentada por el Consejo Académico de la Unidad Cuajimalpa, la cual se consideró como insumo de trabajo de la propia Comisión.

En ese sentido, puntualizó que la convicción de la Universidad es comprometerse con la prevención, atención y erradicación de la violencia, en especial por razones de género, por lo que esta reforma también contiene un posicionamiento político,

social y ético, ante las problemáticas que sufre el alumnado en su vida cotidiana, particularmente las mujeres.

Para finalizar su intervención, dio lectura al dictamen elaborado por la Comisión y solicitó la palabra para algunas personas integrantes de la Comisión, además de varias asesoras y asesores de la misma.

Acto seguido, el Presidente explicó que para iniciar el análisis del punto primero, tomarían la palabra algunos integrantes de la Comisión.

En primer lugar, el Director de la DCSH-A mencionó que este Reglamento no se había reformado desde los años 80; sin embargo, debido a las características actuales de la sociedad y al manejo de las redes sociales e instrumentos electrónicos, se enfrentan situaciones que han afectado a la comunidad universitaria. Es por ello que esta reforma, además de afianzar nuevos derechos del alumnado, considera como faltas graves aquellos actos que atentan en contra de este sector de la comunidad.

Bajo esta lógica, recalcó, se trata de una propuesta importante que debe tomarse en cuenta, no como un elemento punitivo, sino como un instrumento que armonizará, en la medida de lo posible, la convivencia universitaria, sobre todo, en las redes sociales y los correos electrónicos. Por tal razón, exhortó al órgano colegiado a votar a favor de la propuesta de reforma.

Por su parte, el Sr. Jorge Garcés, egresado de la Unidad Xochimilco, quien participó como invitado de la Comisión, se dijo a favor de contar con un reglamento que se adecue a las nuevas dinámicas de interacción existentes en la Universidad, con objeto de reconocer la violencia que se ejerce, sobre todo, hacia las mujeres, personas con discapacidad y grupos vulnerables.

Como resultado, fueron ampliados los artículos relacionados con los derechos del alumnado, pero también se precisan algunas de sus responsabilidades, como las faltas contenidas en los artículos 8, 9, 10 y 11 del Reglamento, las cuales tomarán en cuenta no sólo las nuevas formas de interacción, sino incluso la manera en que ha evolucionado la comunidad universitaria.

Respecto al tema de las distinciones, consideró que la Universidad debe proporcionarle al alumnado, aquéllas que reflejen el esfuerzo realizado por terminar sus estudios; por ende, la nueva propuesta para obtener la Medalla al Mérito Universitario, establece una reducción en el tiempo para ser acreedor a la misma y, a la vez, amplía sus alcances con el Diploma al Mérito Universitario, para distinguir a los segundos y terceros lugares. De igual forma, se instauró un nuevo reconocimiento con la Medalla al Mérito Universitario Intercultural, la cual tendrá el objetivo de reconocer a las alumnas y los alumnos destacados provenientes de pueblos originarios, cuya lengua materna sea reconocida oficialmente como nacional.

Para concluir su participación, resaltó que cada uno de los artículos modificados formó parte de un esfuerzo de diálogo, reflexión y discusión durante muchas reuniones de la Comisión y de las subcomisiones que trabajaron apoyadas con la asesoría de expertos, quienes diseñaron el instrumento y el video con los cuales se llevó a cabo la consulta para obtener el sentir y la opinión de la comunidad universitaria.

Por otro lado, un integrante del alumnado comentó que el artículo 4, fracción VII, relacionado con los derechos del alumnado para participar, cuando así lo contemplan los planes y programas de estudio en el desarrollo de los proyectos de investigación, necesitaría ser modificado para adaptarse con las Políticas de

Investigación, de lo contrario, se entendería que sólo serían admitidos cuando así lo contemplen los planes y programas de estudio.

Aunado a esto, preguntó si en los términos en los que estaba redactado el artículo 10, fracción III, relacionado con dictaminar como falta grave del alumnado realizar por cualquier medio actos de acoso, como es el de tipo sexual o conductas que atenten contra la intimidad sexual, estaría la Universidad en posibilidades de sancionar actos como la “porno venganza”, la difusión de imágenes relacionadas con la intimidad de personas de la comunidad universitaria, o si para ello debía puntualizarse que no estará permitido el uso de esas imágenes sin el consentimiento de las personas afectadas.

Del mismo modo, se dijo preocupado por la adhesión de la fracción III del artículo 11, en virtud de que se establecen como faltas del alumnado: ofender, provocar o molestar con palabras o acciones que atenten contra la dignidad humana; toda vez que este tipo de acciones son demasiado abiertas y podrían ocasionar malas interpretaciones ante críticas constructivas a integrantes de la comunidad, lo cual provocaría el inicio del procedimiento correspondiente, aun cuando la intención sea actuar de manera crítica y reflexiva.

Ante lo expuesto, el Director de la DCSH-A aclaró que, en efecto, el artículo 4 no contemplaba lo discutido en la sesión del Colegio Académico donde se abordó el tema de las Políticas de Investigación, debido a que tanto la propuesta de modificación del Reglamento de Alumnos como el dictamen correspondiente, fueron elaborados tiempo antes; sin embargo, este órgano colegiado podría tomar en cuenta las observaciones expresadas.

Respecto de las faltas mencionadas en los artículos 10 y 11, señaló que no podrían ser equiparadas con delitos, por lo que serán vistas sólo dentro de un marco

estrictamente de convivencia universitaria; de tal suerte que con base en la Legislación, cada órgano colegiado deberá valorar los casos, con la acotación de que cuando se trate de faltas de carácter sexual, de discriminación o atenten contra la igualdad, tendrán la necesidad de llevar acompañamiento de instancias capacitadas.

En el mismo orden de ideas, una de las asesoras de la Comisión expresó que los artículos donde se señalan las faltas graves del alumnado contra integrantes de la comunidad universitaria, contemplan la frase “realizar o promover por cualquier medio” y, dijo, eso es justamente lo que permitirá atender la violencia, sobre todo digital. Por tal motivo, subrayó que enmarcar “por cualquier medio”, pretende reconocer que las interacciones sociales ocurren no sólo de manera presencial, pues la comunidad universitaria puede utilizar diferentes medios para interactuar, desde papel hasta los medios digitales, los cuales se entrelazan con otro tipo de manifestaciones violentas relacionadas con la orientación sexual, la raza y la clase, entre otras y, por tal razón, fueron contempladas en la fracción II del artículo 10.

Aunado a lo anterior, advirtió que la violencia es una relación social concatenada con la desigualdad, por lo tanto, podrían quedar fuera nuevamente algunas manifestaciones violentas, al no estar enunciadas en la Legislación Universitaria. Por ende, uno de los objetivos de esta reforma es armonizar y actualizar la normatividad de la Universidad con la convencionalidad en derechos humanos y con los estándares más amplios en la materia. En tal virtud, la Comisión consideró necesario que cuestiones como el capacitismo, el racismo, el embarazo y todo aquello que se convierta en una categoría sospechosa de generar prejuicios y discriminación, fueran contenidos en el artículo 11, fracción III.

Bajo ese contexto, precisó que las personas en situación de violencia distinguen con claridad cuando son provocadas u ofendidas, pues son capaces de describir el daño recibido; por tal motivo, para entender este tipo de problemáticas debe avanzarse en la sensibilización de la comunidad, lo cual incluye a las instancias receptoras de las quejas y encargadas de establecer las comisiones para atender estas solicitudes.

Por último, pidió al Colegio Académico centrarse en la necesidad de tener un reglamento con una serie de descripciones sobre aquellos actos de violencia que ya no serán tolerables en la Universidad. Asimismo, agradeció la posibilidad de haber participado como asesora de la Comisión.

Por otra parte, un representante del personal académico se dijo preocupado por el grado de especificidad utilizado en los artículos 10 y 11, pues estará en función del grado de ofensa que la persona advierta en el mensaje, y eso dependerá de su carácter, costumbres, emociones y una serie de factores importantes que jugarán un papel trascendental en su interpretación. Aunado a ello, estaría el uso incorrecto de las palabras, lo cual puede provocar problemas de interpretación.

En otra intervención, una representante del alumnado felicitó a la Comisión por la elaboración de la propuesta de reforma, en virtud de que recogió todas las inquietudes de la comunidad, pues en su opinión, hubo casos en donde a través de redes sociales se dieron discursos de odio contra grupos feministas y de la comunidad Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero (LGBT), entre otros. Aunado a ello, indicó que con esta actualización podrá reflexionarse y, a su vez, abordar todos los temas de violencia de género que desde los consejos divisionales no podían ser atendidos anteriormente por falta de normatividad.

Bajo ese contexto, consideró importante dejar en claro los límites sobre los que estará cimentado el artículo 11, particularmente para evitar la desconfianza que pudiera haber al momento de hacer una crítica constructiva a algún miembro de la comunidad; por ende, recalcó que una cosa será utilizar el lenguaje crítico y otra muy distinta ejercer un lenguaje violento y de falta de respeto hacia las mujeres.

En ese tenor, reconoció que si bien este Reglamento es perfectible, permite conocer claramente todos los derechos del alumnado, sus obligaciones y la forma en que procederá la Universidad cuando se cometa una falta. Por último, invitó a las autoridades a generar espacios de reflexión para toda la comunidad universitaria sobre este tema.

Otra representante del alumnado se unió a las felicitaciones por la iniciativa y resaltó la importancia de reconfigurar la forma en que convive la comunidad, pues de alguna manera esta modificación ayudará a discernir la diferencia entre un discurso de libertad de expresión y uno de libertad de agresión, por lo cual consideró que este era el primer paso para iniciar acciones concretas a favor de resolver problemas de violencia de género a nivel institucional.

Aunado a esto, exhortó a las y los integrantes del órgano colegiado a visualizar los beneficios que esta reforma traerá al alumnado, ya que en muchas ocasiones la violencia de género ha generado la deserción de alumnas o el decremento de sus calificaciones. En ese tenor, recalcó que como universitarios conocían muy bien el poder del lenguaje y de las palabras y la manera en que esto puede afectar a las personas.

Sobre el artículo 4, fracción VII, un representante más del alumnado sugirió que para mejorar la redacción el punto, podría eliminarse la frase “cuando así lo contemplen los planes y programas de estudio”, pues de esa manera la

participación de las alumnas y los alumnos en el desarrollo de los proyectos de investigación de la Universidad podría darse en general.

Referente al artículo 11, fracción III, comentó que la propuesta enviada por el Secretario, a través del chat de Zoom, para agregar la frase “que atenten contra la dignidad humana”, ayudaría a entender el sentido de la fracción, pues es de reconocer que el ser humano tiene un grado de subjetividad en su interpretación del lenguaje de voz; de igual forma, sería un eje orientador para aquellas personas que quieran manifestarse y utilizar su libertad de expresión.

Otra representante del alumnado, indicó que esta reforma era una muestra del interés de la Universidad para trabajar de una manera horizontal, siempre en un ambiente de respeto; por consiguiente, calificó esta propuesta como un gran avance al contemplar elementos como el respeto, la dignidad y la perspectiva de género, entre otros. De esa forma, si alguien se sintiera violentado podrá recibir la atención correcta basada en la Legislación Universitaria.

Por su parte, una representante del personal académico exhortó a este órgano colegiado a aprobar la reforma reglamentaria, pues desde su punto de vista, protege los derechos del alumnado y promueve el respeto en todas las relaciones universitarias; por tal motivo, reiteró que un debate, una diferencia de opinión o una crítica razonada, no pueden confundirse con una provocación o con una ofensa y, en tal virtud, como Institución defenderán lo que se considere un bien para la sociedad y, en particular, para la comunidad universitaria.

En cuanto a la sugerencia de alargar el enunciado de la fracción III del artículo 11, con la frase “que atenten contra la dignidad humana”, opinó que era innecesaria, ya que la redacción por si sola promueve el respeto a la dignidad humana.

Dicho esto, resaltó el gran trabajo realizado por la Comisión, en particular, reconoció las aportaciones de las doctoras Güereca y Muñiz, asesoras de la misma, quienes con su experiencia en el tema apuntalaron esta reforma.

Por último, enfatizó que en la consulta realizada a la comunidad, las muestras de apoyo a favor de esta iniciativa fueron abrumadoras.

Por su parte, la Directora de la DCSH de la Unidad Lerma e integrante de la Comisión, recordó que hacía más de un año, la Universidad emitió un comunicado por medio del Colegio Académico, en el cual reconoció el rezago histórico en su normatividad, procedimientos institucionales y servicios para identificar, prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, por lo que en su momento asumió el compromiso de atenderlo de manera inmediata, pues era evidente la violencia de género sufrida por algunas alumnas a través de redes sociales y en plataformas de la Institución.

Por tal motivo, esta propuesta permitirá concientizar a la comunidad universitaria y promoverá el respeto y la buena comunicación entre todos sus integrantes.

Adicionalmente, otro representante del personal académico y miembro de la Comisión, consideró que existen tres grandes problemas sociales a nivel mundial: la violencia de género, el cuidado del medio ambiente y el respeto a los derechos humanos. En ese sentido, las nuevas generaciones han hecho hincapié en promover mejores formas de relación entre la sociedad, además de buscar que se garanticen espacios libres de violencia, pues una de las consecuencias de la pandemia ha sido el aumento de la violencia de género, incluso de los feminicidios.

En ese contexto, añadió, la Universidad se distingue por estar comprometida con su comunidad y la sociedad en general; por ello, siempre trata de ir a la vanguardia

en este tipo de temas para hacer conciencia, sobre todo entre el género masculino, con objeto de erradicar este tipo de conductas dentro y fuera de la Universidad.

Sin más intervenciones, antes de llevar a cabo la votación de la reforma, el Presidente solicitó al Secretario enlistara los ajustes propuestos.

Para tal efecto, el Secretario mencionó que en el artículo 11, fracción III, se incorporaría la frase “acciones que atenten contra la dignidad humana”. Asimismo, en el artículo 4, fracción VII, se suprimiría la frase “cuando así lo contemplen los planes y programas de estudio”.

Aclarado lo anterior, señaló que para la aprobación de la reforma era necesaria una votación de dos tercios de las y los colegiados presentes, para lo cual se declaró la presencia de 44 integrantes del órgano colegiado.

Con 41 votos a favor y 2 en contra, fue aprobada la reforma al Reglamento del Alumnado. Posteriormente, con 39 votos a favor, 2 en contra y 1 abstención, quedó aprobada la exposición de motivos.

Acto seguido, indicó que para la aprobación del dictamen se requería de una votación de la mayoría de los miembros presentes, y por 40 votos a favor, 1 en contra y 1 abstención, quedó aprobado.

Para concluir, el Presidente agradeció a la Comisión por el trabajo realizado, lo cual significaba un paso importante en materia de derechos humanos para la Institución.

ACUERDO 488.4

Aprobación del Dictamen que presenta la *Comisión encargada de analizar y proponer reformas al Reglamento de Alumnos, atendiendo en particular, la iniciativa del Consejo Académico de la Unidad Lerma para reformar los artículos 10 y 11 de dicho reglamento, con su correspondiente exposición de motivos.*

ACUERDO 488.5

Aprobación de las recomendaciones dirigidas a los órganos e instancia de apoyo siguientes, para reflejar, en su caso, los nuevos derechos que se le reconocen al alumnado:

1. Al Colegio Académico, revisar o emitir ordenamientos con el fin de que las actividades universitarias se realicen con una perspectiva de género que contribuya a la igualdad y a la equidad en el ámbito universitario, libre de violencia. En particular, revisar en el Reglamento de Estudios Superiores lo relativo a los trámites escolares, evaluaciones para considerar al alumnado que presente alguna discapacidad, problemas de salud, embarazo y maternidad; las oportunidades que tienen para inscribirse a las unidades de enseñanza-aprendizaje que consideran evaluaciones de recuperación, los plazos para concluir los estudios y, en general, las causales por las que puede perderse la calidad de alumna o alumno, así como las restricciones para readquirirla.
2. Al Secretario General, presentar ante la representación legal del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, como titular del Contrato Colectivo de Trabajo, para que en éste se considere una perspectiva de género que contribuya a la igualdad y a la equidad en el ámbito universitario, libre de violencia.
3. A los órganos colegiados y personales, realizar ejercicios de planeación que consideren dentro de sus competencias y posibilidades, los ajustes razonables para que se equiparen las oportunidades de las personas con discapacidad.

Antes de seguir, el Presidente sugirió hacer un receso para comer, el cual fue aprobado por unanimidad. El receso fue de las 14:28 a las 15:32 horas.

4. **ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL DICTAMEN QUE PRESENTA LA COMISIÓN ENCARGADA DE DISEÑAR POLÍTICAS TRANSVERSALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO COMO ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS, DE ACUERDO CON EL PUNTO QUINTO DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DE PROPONER LAS REFORMAS AL REGLAMENTO DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS, APROBADO EN LA SESIÓN 461 DEL COLEGIO ACADÉMICO.**

De inicio, el Presidente aludió brevemente a algunos datos contenidos en el Dictamen presentado por la Comisión, y solicitó al Secretario abundar sobre los

mismos, quien aclaró que a partir del numeral IV de los antecedentes, podía apreciarse la gran cantidad de documentos recabados por la Comisión, así como el trabajo intenso desarrollado para su análisis.

En ese sentido, recalcó que uno de los primeros documentos fue el referente a la definición de Políticas Generales, Operacionales y Operativas, elaborado por la OAG, el cual permitió a la Comisión abordar el tema desde la óptica de Políticas Transversales, mismas que se enriquecieron de la documentación recabada por parte de las unidades de género y de las unidades académicas, relacionadas a su vez con protocolos para prevención y actuación ante los casos de violencia de género, con la transversalización de la perspectiva de género, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Víctimas, entre otras, así como la prevención de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior.

Bajo ese contexto, subrayó que la Comisión trabajó desde el mes de octubre de 2019 hasta noviembre de 2020; sin embargo, fue en los meses de septiembre, octubre y noviembre del último año que se intensificó el trabajo con la consulta realizada a la comunidad universitaria. Cabe señalar que la mecánica de trabajo fue crear subcomisiones que permitieron analizar detalladamente toda la reglamentación utilizada por los órganos colegiados, así como sus competencias, lo cual sirvió como base para elaborar las Políticas Transversales, mismas que fueron puestas a consideración de la comunidad universitaria.

Acto seguido, mencionó algunas de las consideraciones planteadas por parte de la Comisión, como fue lo señalado en la Sesión 464 del Colegio Académico, donde se aprobó un pronunciamiento en el cual se reconoció el rezago histórico en materia de normatividad, procedimientos institucionales y servicios, para identificar, prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la

Universidad, con el compromiso de atender este tema de manera inmediata. Asimismo, se rechazó cualquier expresión de violencia y se reafirmó el compromiso de generar políticas y medidas transversales para la incorporación de la perspectiva de género en la normatividad y prácticas de la Institución.

De igual forma, la Comisión advirtió que históricamente, la condición de género articula un conjunto de desigualdades, jerarquías y desequilibrios que causan, reproducen y propician violencia y discriminación, a través de acciones, omisiones o cánones de comportamientos sexistas heteronormativos y patriarcales que ocurren en el entorno familiar, social, laboral y académico, lo cual afecta la vida de las personas, sobre todo de las mujeres.

En el mismo sentido, se consideró que los espacios universitarios no se encuentran libres de manifestaciones violentas y discriminatorias, ni de conductas y expresiones relacionadas con la violencia por razones de género o sexual; por lo que esta problemática es sistémica y atenta contra la seguridad, derechos y libertades de las mujeres y de las personas de la diversidad sexual; por lo tanto, era urgente que la Universidad emprendiera acciones que le permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar dichos comportamientos y estereotipos de género que se han normalizado.

En consecuencia, como parte de los puntos de partida para el desarrollo de los trabajos de la Comisión, se explicaron las características y alcances de las Políticas Generales, operacionales y operativas de la Universidad. Aunado a ello, fue necesario aclarar que en la Universidad, el verbo “procurar” implica un compromiso para los órganos e instancias a los que se les asigna alguna competencia o función.

En ese contexto, dada la complejidad del mandato y de los conocimientos especiales que se requirieron para abordarlo, se integraron dos subcomisiones: la primera se encargó de desarrollar la metodología de trabajo con el propósito de proponer la forma de transversalizar las acciones a seguir en los casos de violencia por razones de género; por ende, aclaró, cuando un tema es transversal, tiene que estar presente en toda la normatividad, se establecen mecanismos adecuados y fiables para controlar los procesos, identificar cuestiones y problemas en todas las áreas para diagnosticar las diferencias y disparidades en razón de género y de esa manera llevar la transversalidad a una realidad tanto con recursos humanos como financieros.

En tanto, la segunda subcomisión desarrolló la metodología aprobada por la propia Comisión y elaboró el documento diagnóstico para la incorporación de la atención de violencia por razones de género, armonizada con las obligaciones en materia de Derechos Humanos en la Legislación Universitaria. De ella se desprenden los siguientes puntos: la importancia de relacionar las obligaciones en derechos humanos con los ejes de atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género; la identificación de acciones específicas como la promoción vinculada con la prevención, la sensibilización diferenciada, la capacitación del personal de la Universidad, la elaboración de códigos de ética y de políticas para la igualdad de género, entre otras.

Se destacó también, lo que puede realizarse a partir de cada una de las funciones sustantivas de la Universidad, con apego a la promoción, garantía, protección y respeto de los derechos humanos de las mujeres. Se especificó además, cuáles serían las obligaciones de los diferentes órganos e instancias de apoyo de la Universidad, esto conforme a los cuatro ejes para la atención de la violencia de género, lo cual, dijo, motivó una revisión puntual de la Legislación Universitaria.

En ese tenor, señaló que fue a partir de estos puntos que la Comisión convino que para dar eficacia a los valores de la Universidad y garantizar el derecho humano de las mujeres integrantes de su comunidad a una vida libre de violencia, era necesario la incorporación transversal de la perspectiva de género en la Legislación Universitaria, en sus políticas, lineamientos, instructivos, acuerdos, protocolos, códigos de ética, planes y programas de estudio, proyectos de investigación y, en general, en todos los ámbitos y competencias de los órganos e instancias de apoyo.

Por lo anterior, la Comisión consideró importante precisar que la transversalización de la perspectiva de género, permitirá brindar una atención oportuna y adecuada a las personas en situación de violencia por razones de género y, a su vez, también orientará para establecer medidas y definir acciones integrales, funcionales y concretas, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en la Universidad.

Asimismo, agregó que la Comisión estimó pertinente incluir la transversalidad en las políticas como una estrategia institucional para asegurar que la estructura orgánica de la Universidad tenga como principio rector la igualdad sustantiva entre quienes conforman la comunidad universitaria, a fin de reconocer la libertad e igualdad de las personas, sin discriminación por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, lengua, opinión, identidad de género u orientación sexual, apariencia, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y las coloque en una situación de vulnerabilidad. De igual forma, tomó en cuenta el conjunto de relaciones diversas que establecen las mujeres y los hombres en diferentes momentos y espacios de su existencia, con objeto de prevenir, atender, sancionar y erradicar los distintos tipos y modalidades de la violencia por razones de género.

Con esta perspectiva, se consideró importante incluir los conceptos enunciados en las políticas transversales en los planes y programas de estudio y cualquier otra actividad de enseñanza-aprendizaje, así como en las líneas y temas de los proyectos de investigación y en la preservación y difusión de la cultura, con el propósito de contribuir a generar entornos y espacios libres de violencia por razones de género, en donde se desarrolle el quehacer universitario en un ambiente que fomente una cultura de paz, en un marco de respeto mutuo, toda vez que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Por otro lado, destacó que con el propósito de enriquecer el Anteproyecto de Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, la Comisión decidió llevar a cabo una consulta a la comunidad universitaria, la cual estuvo disponible del 30 de octubre al 13 de noviembre de 2020 y cuyo resultado permitió realizar un análisis puntual para incorporar más elementos en el diseño de la propuesta de dichas políticas, con las que esperaban prevenir, atender, sancionar y erradicar este tipo de violencia en los espacios de la Universidad.

En el mismo sentido, indicó que la Comisión consideró importante proponer algunas recomendaciones dirigidas a los órganos e instancias de apoyo, que permitieran darles sustento, como eran: revisar integralmente la Legislación Universitaria a partir de estas políticas y el trabajo realizado por la propia Comisión; crear un protocolo único para atender la violencia por razones de género en la Universidad; elaborar un código de ética que sea marco de referencia para la comunidad universitaria; difundir las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género (PTEVRG), así como proponer a la representación sindical, considerar en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) la atención, prevención, sanción y erradicación de conductas de esta naturaleza.

Una vez concluida la presentación del dictamen, se otorgó la palabra a algunas de las personas integrantes de la Comisión para abundar sobre los trabajos realizados.

De inicio, el Rector de la Unidad Iztapalapa reconoció el arduo trabajo de las asesoras y asesores, invitadas e invitados que contribuyeron para dar cabal cumplimiento al mandato del Colegio Académico, quienes aportaron grandes enseñanzas a todas y todos los que participaron en la Comisión con un alto compromiso para impulsar y alcanzar la igualdad sustantiva de género, gracias a lo cual se logró un trabajo fecundo no exento de diferencias y debates, que culminó en un documento donde se establecen las bases para que la Universidad sea un ejemplo a seguir por la sociedad e impulse acciones, prácticas y comportamientos que marquen el camino a seguir para erradicar la violencia por razones de género.

Asimismo, aclaró que estas políticas están interrelacionadas con el Reglamento del Alumnado, aprobado en el punto anterior de esta sesión, las cuales, en conjunto, permitirán al Colegio Académico reiniciar los trabajos para armonizar y operativizar las diversas reglamentaciones, lineamientos y normas que integran la Legislación Universitaria. En ese sentido, destacó que si bien finalizaban los trabajos de esta Comisión, en caso de ser aprobado el dictamen, la dirección correcta a seguir por la Universidad, era integrar nuevas comisiones para atender las recomendaciones incluidas en este documento.

De igual forma, reflexionó acerca de que la Universidad, además de formar recursos humanos altamente especializados en los planes y programas de estudio de todas las disciplinas, debe cultivar el pensamiento crítico, la imaginación, promover el pluralismo, la diversidad cultural, ser partícipe de una sociedad con ética y rigor intelectual para impulsar una cultura de paz, inclusiva, libre de violencia por razones de género, comprometida con el cuidado del medio

ambiente; todo ello con el objetivo de desarrollar ciudadanas y ciudadanos universitarios activos y abiertos a las nuevas circunstancias de este momento histórico.

Ahora bien, agregó, a partir de la experiencia vivida con la pandemia, el Proyecto Emergente de Enseñanza Remota (PEER), clarificó otros elementos a incluir en los procesos de enseñanza-aprendizaje, como eran las nuevas estrategias pedagógicas y las herramientas informáticas, las artes, la imaginación creativa y el deporte, entre otras. En ese contexto, advirtió que estas políticas señalaban también un rumbo claro para la Universidad, en especial para el Colegio Académico, pues plantean orientaciones de orden general que deberán considerarse en toda la Legislación Universitaria, pero fundamentalmente en las prácticas cotidianas tanto dentro como fuera de la misma. Por tal razón, exhortó al órgano colegiado a innovar y ser capaz de modificar el entorno en lo inmediato, a través de estas PTEVRG.

Varios integrantes de la Comisión reconocieron el intenso trabajo realizado principalmente por las asesoras especialistas, y coincidieron en la idea de impulsar la integración de comisiones del Colegio Académico, con el objeto de revisar a detalle el Anexo 2 del Dictamen, donde se proponen las modificaciones a la Legislación Universitaria necesarias para garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género.

En relación con la consulta, se comentó que hubo una amplia participación de la comunidad universitaria con inquietudes, recomendaciones y propuestas a las PTEVRG, las cuales fueron atendidas y, sin duda, retroalimentaron el trabajo realizado.

Adicionalmente, se dijo que el órgano colegiado, al reconocer el rezago histórico en su normativa y ejercer su voluntad para integrar esta Comisión, no sólo utilizó la experiencia de las asesoras, asesores, invitadas, invitados e integrantes de la misma, sino también de la comunidad en su conjunto, lo que permitió lograr unas políticas de vanguardia frente a otras instituciones de educación superior, que dan una respuesta rápida, en términos de sensibilidad a las necesidades de cambio de la Institución.

Por otro lado, la Directora de la División de Ciencias Básicas e Ingeniería de la Unidad Azcapotzalco (DCBI-A) celebró el diseño de las políticas transversales en materia de violencia de género y crear ambientes de mayor respeto y equilibrio, de reconocimiento a las diferencias en donde la igualdad sea bandera para todas las actividades realizadas en la Universidad.

De igual forma, reconoció que a partir de la creación de la unidad de género se había visto un cambio, el cual se fortalecerá con las nuevas políticas, ya que permearán los diferentes niveles de la estructura universitaria a través de acciones y, en algún momento, dentro de los planes y programas de estudio. Asimismo, recordó que en la División a su cargo, se cuenta con un tronco multidisciplinar, donde se retoma el tema de la violencia familiar y de género, con el propósito de hacer frente a los problemas sociales de manera informada, de tal suerte que se lleven a la práctica acciones para un trato igualitario y con respeto.

En otro orden de ideas, la representante del alumnado de la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la Unidad Xochimilco (DCAD-X) comentó que en ese momento la Unidad de Prevención de la Violencia de Género en la Unidad Xochimilco no contaba con titular y, por tal razón, preocupaba la situación de los casos ahí expuestos. Ante ese escenario, solicitó leer el comunicado elaborado por una asociación de feministas sobre el mismo asunto.

Al respecto, el Presidente indicó que en el punto de asuntos generales se presentaría información sobre este asunto, por lo cual pidió abordarlo en su oportunidad. No obstante, leyó el mensaje enviado por el Rector de la Unidad Xochimilco a través del “chat”, en el cual aclara que la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG) de esa sede académica quedó a cargo provisionalmente de la Mtra. Maricruz Gómez, en tanto terminaba el proceso iniciado para seleccionar a la responsable, el cual culminaría en el mes de enero de 2021.

A petición del Presidente, se otorgó el uso de la palabra para las doctoras Guadalupe Huacuz, Raquel Güereca y Verónica Rodríguez, invitada y asesoras, respectivamente, de la Comisión.

De inicio, la Dra. Huacuz destacó que sin duda la aprobación de las PTEVRG será un insumo importante para las acciones encomendadas a la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) en su Reglamento. Asimismo, tanto estas políticas como el Reglamento del Alumnado en conjunto, darán respuesta a la recomendación 02/2020 de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) dirigida a la Universidad.

Actualmente, indicó, las y los integrantes de la DDU trabajan en la capacitación del personal encargado de operar un protocolo único de atención a víctimas de violencia por razones de género, en conjunto con la OAG que, en caso de aprobarse, permitirá la implementación de campañas de difusión permanente sobre el derecho a una vida libre de violencia en la Universidad.

De igual forma, celebró la presentación de estas políticas en el Colegio Académico, pues la elaboración de esta propuesta representó un trabajo complejo para la

Comisión. Finalmente, indicó que con esta aprobación, la Institución creará un precedente, con el cual se construirá una cultura de paz de manera paulatina.

Por su parte, la Dra. Güereca agradeció el reconocimiento al trabajo realizado en conjunto con las asesoras, asesores e integrantes de la Comisión, por medio del cual plasmaron su compromiso ético, político y feminista en estas políticas; además de haber obtenido un aprendizaje en todas las dimensiones humanas.

Asimismo, refirió que las PTEVRG tienen como objeto transitar de las omisiones a las acciones e iniciar con las reformas necesarias a la Legislación Universitaria indicadas en el Anexo 2 del dictamen, a fin de atender la problemática de la violencia por razones de género. Además, orientar la construcción de un espacio universitario libre de violencia, con el propósito de eliminar conductas inadecuadas en las funciones sustantivas y en todas las actividades de la vida académica.

Otro objetivo de estas políticas, agregó, era establecer formas de interacción comunitaria, basadas en el respeto y el acceso pleno a los derechos humanos, donde las alumnas, profesoras y trabajadoras administrativas que conforman la Universidad, puedan tener derecho a la educación y al conocimiento sin ver mermadas sus posibilidades de actuación, al igual entre órganos personales, colegiados e instancias de apoyo, de modo tal que permitan el desarrollo de un espacio libre de violencia.

Por dichas razones, exhortó al Colegio Académico a aprobar el dictamen presentado por la Comisión y atender las recomendaciones propuestas, pues las PTEVRG eran sólo el inicio de los cambios fundamentales que necesitaba la Institución.

En el mismo sentido, la Dra. Rodríguez coincidió en el reconocimiento al trabajo logrado por la Comisión y también recordó que había participado una persona externa a la Universidad, quien colaboró intensamente en la propuesta del diseño de estas políticas.

Asimismo, resaltó la determinación de la Universidad y sus autoridades para dar respuesta a una demanda de la comunidad, así como concretar el compromiso adquirido en el encuentro universitario organizado para resolver la problemática. Con ello, se demostraba la intervención de grupos y múltiples voces dentro de las unidades académicas que habían trabajado en la elaboración de protocolos y otro tipo de materiales para la difusión y sensibilización en la materia.

Finalmente, reconoció el esfuerzo de la comunidad universitaria para sentar un precedente prioritario, a fin de materializar la transversalización de una perspectiva de género en las instituciones de educación superior.

En ese orden de ideas, varios integrantes del órgano colegiado aseguraron que la labor realizada en el diseño de estas políticas, ayudará a integrar y visibilizar los trabajos efectuados en las diferentes divisiones y unidades sobre este tema, las cuales debían hacerse operativas, con la intención de aplicarlas a partir de su aprobación, puesto que consideran aspectos generales a seguir como universitarios.

En ese tenor, se solicitó realizar la difusión de las Políticas de manera amplia a toda la comunidad, con objeto de que entre todas y todos construyan acciones para volver a esta Universidad una excelente formadora de ciudadanas y ciudadanos, en donde resalte la defensa de la dignidad humana, principalmente la de las mujeres.

En relación con la consulta, una colegiada destacó la sensibilidad de la Comisión para atender las inquietudes de la comunidad, las cuales se vieron reflejadas en el documento presentado al Colegio Académico. Ahora bien, reconoció que el Anexo 2 del dictamen representaba un insumo de gran valía para las futuras comisiones; sin embargo, debía analizarse la forma de instrumentar cada propuesta, para manejar una perspectiva de género correcta y los derechos humanos de las personas en la realización de todas las actividades universitarias. Por tal razón, sugirió agregar a la propuesta de redacción del primer punto del dictamen lo siguiente: "... presentado en la Comisión (Anexo 2), y proponer, en su caso, los cambios reglamentarios procedentes".

Por su parte, un representante del alumnado coincidió en que este trabajo era un gran paso para la Institución, la cual necesitaba profesoras y profesores con experiencia en temas especializados, pero también con sensibilidad y respeto por la perspectiva de género, con quienes las mujeres puedan sentirse libres de opinar sin ser criticadas, señaladas y mucho menos violentadas. De igual forma, consideró acertada la realización del diagnóstico donde se expresan las bases para empezar la creación de mecanismos institucionales dirigidos a erradicar la violencia por razones de género.

El Rector de la Unidad Azcapotzalco comentó que el objetivo fundamental de esta transformación institucional era el cambio de cultura, lo cual constaba de tres niveles: el primero en el ámbito de la propia Institución que trabaja de forma continua para fomentar las perspectivas incluyentes, libres de violencia de género y con equidad. El siguiente, relacionado con la formación de ciudadanas y ciudadanos que tengan una perspectiva adecuada para construir socialmente esta misión y, un tercer nivel, sería para retribuir a la sociedad, desde el ámbito de la educación superior, con un referente que coadyuve a modificar el entorno social.

En ese momento, el Presidente dio lectura a un mensaje del Rector de la Unidad Iztapalapa enviado a través del “chat”, donde señaló que en su intervención anterior omitió reconocer el trabajo de la OAG, así como de la OTCA por el apoyo permanente otorgado a los trabajos de la Comisión.

Expuesto lo anterior, pidió al Secretario instrumentar la votación para aprobar las PTEVRG, quien señaló que para ello se requerían dos tercios de los votos de las colegiadas y los colegiados presentes. Posteriormente, para aprobar la exposición de motivos y el dictamen se requería una votación por mayoría, con la aclaración de que en el caso del dictamen, dicha votación se efectuaría después de revisadas las observaciones hechas al mismo.

Para tal efecto, declaró la presencia de 45 integrantes, por lo cual se requerían 30 votos afirmativos; asimismo, para darle vigencia a dichas políticas, aclaró que se integraría un transitorio con la siguiente redacción: “Las presentes políticas entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Semanario de la UAM”.

Al no haber comentarios, sometió a votación las PTEVRG con su correspondiente transitorio, las cuales fueron aprobadas por unanimidad. De igual forma, puso a votación la exposición de motivos, misma que también fue aprobada por unanimidad.

En relación con el dictamen, indicó que había una sugerencia de modificación en la primera recomendación dirigida al Colegio Académico; en tal virtud, el Presidente propuso iniciar la discusión sobre la propuesta.

Al respecto, se explicó que la sugerencia obedecía a dejar claro que el Anexo 2 contenía propuestas de modificación a la Legislación Universitaria, las cuales debían ser analizadas, debido a que el enunciado las señalaba como necesarias.

Por tal razón, se propuso agregar al final del texto lo siguiente: "... y proponer en su caso, los cambios reglamentarios procedentes".

Para abundar, se otorgó el uso de la palabra a la Dra. Güereca, quien agregó que las políticas, al ser orientadoras, requerían estar en concordancia con la reglamentación universitaria, por lo cual, coincidió en puntualizar que el diagnóstico presentado en el Anexo 2 serviría como punto de partida para los trabajos de modificación a la Legislación Universitaria que se llevarán a cabo en el futuro.

Sin más observaciones, el Secretario sometió a votación el dictamen y aclaró que en este caso se requería una votación por mayoría, y con 42 votos a favor y 2 abstenciones fue aprobado.

Una vez aprobadas las PTEVRG, el Presidente de este órgano colegiado, mencionó que en su carácter de Rector General, consideraba pertinente compartir con la comunidad universitaria la siguiente declaratoria:

"La Institución y esta colegiatura en particular, ha dado pasos firmes en la promoción y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, con la definición de acciones concretas encaminadas a erradicar cualquier tipo de violencia, por lo que no debemos escatimar esfuerzos por lograr que esta Universidad se constituya y distinga por ser un espacio libre de violencia y discriminación, en especial de la violencia de género.

De entre estas acciones institucionales, destacan el pronunciamiento que el Colegio Académico emitió en la Sesión 464 del 11 de septiembre de 2019, en la cual se reconoció el rezago histórico en el establecimiento de las condiciones que

permitan identificar, prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, con el compromiso de atenderla de manera inmediata.

Después de seis convocatorias sin la respuesta esperada, en la Sesión 473, celebrada el 17 de marzo del 2020, finalmente el Colegio Académico designó a la Titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Dra. María Guadalupe Huacuz Elías, lo que permitirá defender, atender, investigar, promover y vigilar el respeto de los derechos humanos entre la comunidad universitaria.

En esta sesión, el Colegio Académico aprobó también una importante reforma al ahora Reglamento del Alumnado, que contiene entre otros compromisos, el promover, respetar y proteger los derechos de la comunidad universitaria, particularmente los derechos académicos y humanos de las alumnas y los alumnos, a efecto de que contribuyan a generar un ambiente universitario de igualdad, inclusión, seguridad, equidad, sin discriminación y libre de cualquier manifestación de violencia.

En este contexto y como representante legal de la Universidad Autónoma Metropolitana, ofrecí una disculpa pública a las personas integrantes de nuestra comunidad universitaria que han sido víctimas de violencia en los espacios universitarios, y en especial a la víctima de violencia que motivó la recomendación 02/2020 sobre el caso de violación al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, en agravio de V1, estudiante y trabajadora de la Universidad Autónoma Metropolitana en la Ciudad de México, derivada de hechos que fueron del conocimiento de la Institución en noviembre de 2016, emitida en febrero pasado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la cual se aceptó y fue considerada en la discusión de las políticas transversales”.

Concluida la lectura, aclaró que esta declaratoria la realizó para contrarrestar y abonar en apoyo a la no violencia en las cuestiones de género.

ACUERDO 488.6

Aprobación del Dictamen que presenta la Comisión encargada de diseñar políticas transversales en materia de violencia de género como elementos constitutivos de los derechos universitarios, de acuerdo con el punto quinto del dictamen de la Comisión encargada de proponer las reformas al Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, aprobado en la Sesión 461 del Colegio Académico, así como su correspondiente exposición de motivos.

ACUERDO 488.7

Aprobación de las recomendaciones dirigidas a los órganos e instancia de apoyo siguientes:

Al Colegio Académico:

1. 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, presentado en esta Comisión (Anexo 2), y proponer, en su caso, los cambios reglamentarios pertinentes.
2. Crear un protocolo institucional único para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en la Universidad.
3. Integrar una comisión para que elabore un código de ética que sea marco de referencia para la comunidad universitaria y particularmente para la Defensoría de los Derechos Universitarios.
4. Difundir las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género entre las y los integrantes de la comunidad universitaria.

A los consejos académicos y consejos divisionales:

5. Revisar integralmente los documentos que en el ámbito de sus competencias emitan a partir de las orientaciones contenidas en las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género.

Al Secretario General:

6. Proponer ante la representación legal del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, como titular del Contrato Colectivo de Trabajo, la necesidad de que en éste se considere la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género.

5. ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL DICTAMEN QUE PRESENTA LA COMISIÓN ESPECÍFICA ENCARGADA DE ANALIZAR Y DICTAMINAR LA PROPUESTA INICIAL DE CREACIÓN DEL POSGRADO EN PROCESOS CULTURALES PARA EL DISEÑO Y EL ARTE, DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO, PRESENTADA POR EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIDAD AZCAPOTZALCO.

Para la presentación del punto, el Director de la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la Unidad Azcapotzalco (DCAD-A) resaltó la importancia de esta propuesta de creación, la cual radica en el reconocimiento a la diversidad cultural que existe, misma que impulsa el desarrollo de cualquier economía. En torno a la cultura, agregó, se encuentra el concepto de bienes culturales, de donde surgen temas importantes, particularmente para este país, por ejemplo: la propiedad intelectual, los derechos sobre los bienes culturales, las políticas públicas a nivel nacional e internacional y la profesionalización de las industrias culturales, entre otros.

En ese contexto, señaló que las industrias culturales en México, contribuyen con el producto interno bruto del país, pues es uno de los principales exportadores de bienes culturales. De igual forma, indicó que la diversidad cultural es un aspecto fundamental del desarrollo humano y la identidad, razón por la cual este posgrado contribuirá para apoyar a los creadores, ya sea a título individual, académico, a comunidades y colectivos.

Además, una diferencia que caracteriza a esta propuesta es el planteamiento desarrollado desde el enfoque del diseño y del arte. Es por ello, que representa una oportunidad para contar con un espacio de reflexión que permita analizar la interrelación compleja y en constante evolución de la cultura y su relación con la tecnología, la sociedad, la comunicación y la gestión.

En ese sentido, añadió que la propuesta tiene tres líneas de generación del conocimiento: una orientada a la historia, análisis y catalogación de los procesos y productos culturales; otra, a la gestión y las políticas públicas culturales y, la última, a promover proyectos de intervención.

Finalmente, agradeció a las y los integrantes de la Comisión por las observaciones a la propuesta presentada y pidió el uso de la palabra para la Dra. Itzel Sainz, profesora del Departamento de Investigación y Conocimiento de la DCAD-A, quien proyectó un documento para sintetizar el trabajo realizado, a través del cual explicó que la cultura se enlaza con muchas disciplinas, entre las que destacan el diseño y el arte, puesto que mediante éstas se construyen objetos culturales tangibles e intangibles.

Ahora bien, indicó que el concepto de cultura entendido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se manifiesta como los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social; esto es, entender la cultura como una expresión completa del ser humano.

En este sentido, también se tomó la declaración de México ante la UNESCO, en donde se reconoce que todas esas culturas son parte del patrimonio de la humanidad, por lo que es necesario descentralizar la vida cultural, con el propósito de dar a las instituciones, en este caso a la Universidad, la responsabilidad de conocer las preferencias, opciones y necesidades de la sociedad en materia de cultura.

Asimismo, resaltó que ese patrimonio cultural es construido por artistas, músicos, escritores, sabios, pero también por esas creaciones anónimas y colectivas, las

cuales finalmente hacen que la definición de cultura mencionada con anterioridad, prevalezca hoy en día.

Por lo anterior, señaló, hace falta estimular la conciencia pública de lo que representa la importancia social del arte desde todos los puntos de vista, con una circulación libre y una difusión equilibrada de la información. Con ello, esos principios adquieren un nuevo orden, gracias a las tecnologías de la información y la comunicación que facilitan la transmisión de conocimientos y de los objetos culturales.

También, agregó que uno de los conceptos fundamentales considerados al momento de plantear esta propuesta de posgrado, es el del proceso, el cual se engloba en un todo, donde hay prácticas de mediación y diseño y, en ellas, el arte puede abonar en el análisis, mapeo y comprensión del objeto, a fin de desarrollarlo desde la perspectiva de origen, trayectoria y destino, así como en el sentido cíclico de los mismos.

El concepto de cultura, desde la noción del otro y sus diversidades, no sólo del yo, existe en todas las comunidades del mundo, y esto debe abonar a la tecnocultura sobre la concepción de los medios y nuevos medios.

Sobre el proceso cultural, mencionó que lo importante de una representación es el ciclo, el cual involucra creación, producción, difusión, exhibición, recepción, transmisión, consumo, participación y apropiación, que debe entenderse no sólo como un momento, sino como una transformación desde su origen.

De igual forma, explicó que existen abordajes teóricos y prácticos de los objetos de mediación de la cultura, como el desarrollo de creatividad y fantasía, así como la adquisición de conocimiento sobre y a través de los artefactos culturales,

mediante un compromiso crítico y el desarrollo de diferentes objetos y modalidades que llevan a comprender el mundo visual y espacial que los rodea, a través de una etapa de aprendizaje cultural tangible o intangible. Por ello, la conceptualización abierta de cultura propone que estos grupos sociales interactúen en territorios físicos y geográficos, pero también en simbólicos.

En ese sentido, advirtió que la definición de cultura deberá ampliarse, pues hay cambios constantes y específicos que, al trasladarse a otro contexto, debe ser analizado. Por lo anterior, resaltó que este posgrado ofrece un espacio para la discusión y el análisis desde diferentes perspectivas y posturas, pero siempre con un punto de vista reflexivo y crítico de los procesos culturales especialmente en el campo de los nuevos medios; también ofrece una visión crítica de la producción, los medios, su utilización y todo el entorno de producción y consumo, que ayudará a comprender el sistema de la producción cultural para transformarlo y experimentar con él.

Desde luego, continuó, existen ciertas premisas básicas que producen esta propuesta del Posgrado en Procesos Culturales para el Diseño y el Arte, por ejemplo, un espacio idóneo donde el talento de la planta académica especializada en ciencias y artes para el diseño, utilice la cultura como objeto de estudio y, por otro lado, para formar nuevos profesionales especialistas, pero también para consolidar la formación del personal académico, el cual atenderá proyectos y procesos de la agenda cultural, nacional e internacional, a fin de que confluyan todas las vertientes en un proceso continuo de transformación.

En este planteamiento, destacó que se propone construir un proceso abierto con alternativas al modelo hegemónico donde todos aprenden de todos, a partir de referentes históricos utilizados como sustento teórico. Así, el objetivo del posgrado es formar profesionales e investigadores de alto nivel en el ámbito de los procesos

culturales para el diseño y el arte, a fin de generar y difundir nuevos conocimientos que respondan a las necesidades de la sociedad.

En ese orden de ideas, subrayó que la propuesta considera los niveles de maestría y doctorado. El primero, tiene como objetivo formar a los alumnos en las líneas de generación del conocimiento de la historia y la gestión, el análisis, planeación y experimentación de proyectos. En el segundo, la finalidad es generar y aportar nuevos conocimientos en los ámbitos de la historia y la gestión de los procesos culturales y aportarlos en las mismas líneas de generación y aplicación del conocimiento mencionadas en la maestría.

En cuanto a la línea de gestión y políticas públicas, señaló que se plantea investigación, experimentación y búsqueda de nuevos métodos en la generación de la cultura material, sobre los lenguajes propios de cada campo de producción, la cultura material contemporánea como objeto diseñado con algunos de los métodos como: etnográficos, prospectivos, de gabinete, cruce con métodos de diseño, entre otros.

Otra línea de generación y aplicación del conocimiento es la relacionada con los proyectos de intervención artística, donde se proponen métodos y técnicas innovadoras, a través de diferentes objetos de diseño y arte, tanto metodologías y procesos analógicos, como digitales con apoyo de nuevas tecnologías para instancias públicas, privadas o iniciativas comunitarias.

Además, destacó que el proyecto del posgrado asumió la responsabilidad de responder a los retos de sustentabilidad que hoy comprometen a todos en el mundo.

En relación con la estructura de la maestría, indicó que se tienen tres grupos de unidades de enseñanza-aprendizaje (UEA): seminarios, proyectos de investigación y temas selectos, con seis niveles secuenciales y su contenido estaba vinculado con las líneas de generación y aplicación del conocimiento. Por otro lado, dos de los temas selectos pueden ser cursados con movilidad en otras unidades de la Universidad, otros programas de posgrado de la Institución o en algunos otros centros educativos con los cuales se tengan vínculos.

La propuesta consideró la duración normal para el nivel de maestría de seis trimestres, con un perfil de ingreso para personas interesadas en desarrollar y atender problemáticas de proyectos relacionados con las líneas de generación y aplicación del conocimiento planteadas.

El perfil de las y los egresados de la maestría, distinguirá a un profesional competente y comprometido con el desarrollo cultural, con una visión humanista, inter, multi y transdisciplinaria, capaz de gestionar proyectos culturales e innovar con estrategias de posicionamiento y formación de públicos, además de ser competente para administrar espacios y servicios en diversos ámbitos.

En cuanto a la estructura del doctorado, se integró con dos grupos de UEA: los seminarios de investigación y los talleres colaborativos. En este caso, el plan de estudios se pensó para nueve trimestres, con énfasis en la preparación de investigación para generar conocimientos originales que coadyuven a modificar el entorno socio-histórico y cultural a través de la gestión de propuestas de intervención.

Las y los interesados en cursar el nivel de doctorado, añadió, deberán realizar investigaciones en el ámbito de su competencia, de acuerdo con las tres líneas de

generación y aplicación del conocimiento planteadas, además de considerar la participación de instancias de diferentes niveles.

Una vez concluidos los cursos, el perfil de las y los egresados reconocerá a un profesional competente y comprometido con el desarrollo cultural, con una visión humanista, inter, multi y transdisciplinaria, capaz de generar no sólo el proyecto de investigación que desarrolló, sino nuevos proyectos a futuro sobre la historia, los bienes culturales y las políticas como el eje de su actividad.

Asimismo, destacó que este programa de posgrado tomó en consideración las reformas a las Políticas Operacionales sobre Cumplimiento, Evaluación y Fomento de Planes y Programas de Estudio de Posgrado (POEP), aprobadas en 2019, donde se establece la interacción con los sectores público, privado y social para colaborar en la solución de problemas de interés nacional, por lo cual la propuesta también observó los objetivos del programa sectorial de cultura.

De igual forma, contribuirá al desarrollo cultural, científico y tecnológico del país, pues responderá a la dinámica cultural entre los diferentes actores sociales, con aspectos históricos desde la perspectiva de la investigación, ya sea interdisciplinaria o multidisciplinaria, sin olvidar la conceptualización de la sustentabilidad, a fin de armonizar al ser humano con el medio construido y la naturaleza, con una reflexión crítica que implica un dinamismo y el cambio constante de la cultura como un proceso cíclico y de expresión de contenidos simbólicos.

Sobre el campo laboral, señaló que se observa ocupación en proyectos de intervención en imagen urbana, de revitalización, rescate cultural, restauración de sitios naturales, así como su protección, preservación y rescate, desarrollo de proyectos para la formación de públicos, proyectos museísticos, generación de

áreas de interés cultural, procesos culturales, artísticos, de gestión territorial e identificación de problemáticas relacionadas con la cultura local como parte del vínculo con la sociedad.

En relación con la población potencial identificada para cursar este posgrado, advirtió que sería numerosa, pues la oferta cultural se ha incrementado; sin embargo, este programa cubriría un nicho relacionado de forma directa con el diseño y el arte y su noción de proceso.

Finalmente, reiteró que la planta académica de la DCAD-A cuenta con suficientes profesoras y profesores contratados de tiempo completo e indeterminado para apoyar los dos niveles de posgrado; además, con reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) o del Sistema Nacional de Creadores (SNC), así como perfil del Programa de Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), pero también con el apoyo de profesoras y profesores de otras divisiones que han realizado posgrados en instituciones nacionales y extranjeras, quienes podrían enriquecer este programa con la pluralidad de visiones sobre el tema.

Antes de continuar, el Presidente indicó que habían transcurrido tres horas de sesión, por lo cual sometió a votación continuar por tres horas más, lo cual fue aprobado por mayoría.

Dicho lo anterior, el Director de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Lerma (DCBS-L), cuestionó a la OAG respecto a si este dictamen observaba el Acuerdo 480.6 del Colegio Académico, donde se plantea una evaluación integral de los planes y programas de estudio de posgrado, en particular para reconocer las fortalezas de la Institución, las cuales se habían debilitado por la dispersión y creación de más planes de posgrado que de licenciatura.

En ese sentido, reflexionó en cómo van a observarse esas recomendaciones en todos aquellos programas que se encontraban en curso de análisis o aprobación, toda vez que a la Unidad Lerma, ante la necesidad y urgencia de crear nuevos planes o incorporarse a la plantilla de posgrados, se le solicitó observar puntualmente el acuerdo señalado.

Al respecto, recordó que en la Sesión 480 se planteó analizar la necesidad de crear nuevos planes de estudio de posgrado, incluso fusionar o reforzar los ya existentes en otras unidades. En tal virtud, se dio recientemente una discusión en la DCBS-L con las otras divisiones homólogas y la División de Ciencias Naturales e Ingeniería de la Unidad Cuajimalpa (DCNI-C) para crear un programa de maestría, donde se planteó reforzar los programas vigentes en la Universidad.

Por su parte, el Director de la División de Ciencias de la Comunicación y Diseño de la Unidad Cuajimalpa (DCCD-C) comentó que fue integrante de la Comisión y aclaró que uno de los documentos utilizados como insumo fue el dictamen de la Comisión encargada de la revisión de adecuación, creación, modificación y supresión de los planes y programas de estudio de la División de Ciencias y Artes para el Diseño del XLV Consejo Divisional de la Unidad Azcapotzalco, en el cual se reunían los requisitos solicitados en el dictamen de la Comisión de Posgrados (denominación abreviada) aprobado por el Colegio Académico. Sin embargo, opinó que en los casos subsecuentes valdría la pena contar con la orientación del Abogado General, respecto a si debía requerirse algún documento como condición para los nuevos planes, puesto que este análisis sí cumplió con esa condición.

De igual forma, reconoció el nivel alcanzado en la discusión de la Comisión y agradeció la receptividad del grupo proponente a los comentarios realizados y que

permitieron precisar las particularidades del plan de estudios, en especial la del área de oportunidad establecida como objeto de investigación con la noción del proceso cultural, el cual abre un camino a mediano o largo plazo a fin de establecer, desde otras divisiones, puntos de contacto para proyectos conjuntos entre ellas. Por tal razón, felicitó a la comunidad de la Unidad Azcapotzalco.

En tanto, el Rector de la Unidad Azcapotzalco se refirió a la compleja ruta que sigue un proyecto de esta naturaleza para llegar al Colegio Académico, en la cual, además del trabajo del grupo proponente, se da una discusión y reflexión en los consejos divisionales y académicos de las unidades, cuyo propósito es analizarlos con detalle epistémico y teórico para concretar una propuesta bien estructurada que facilite su aprobación.

Asimismo, celebró que esta propuesta cumpla con los elementos que distinguen a los posgrados de la Universidad, como son: una perspectiva compleja, humanista, social y artística; además de tratarse de un programa que permitirá construir un espacio donde puedan encontrarse visiones creativas y de gestión, con el objetivo fundamental de usarlos para la reflexión, la discusión e incluso, con desencuentros en torno a ciertos tópicos inherentes a las instituciones públicas.

Para concluir, mencionó que a través de este posgrado puede proyectarse la conexión de las ciencias y artes para el diseño con las ciencias sociales mediante las visiones económico-administrativas, gracias a la formación de profesionales en la investigación de estos temas. Por ello, esta propuesta de posgrado tiene un gran potencial, no sólo en la formación de recursos humanos, sino también como un elemento promotor de la participación interdivisional e interunidades.

Dicho lo anterior, se consideró como válida la preocupación externada en torno al crecimiento en el número de posgrados; sin embargo, debían recordar que este

tema se había discutido en los distintos órganos colegiados académicos, e incluso se planteó que los posgrados podrían abonar al crecimiento de las unidades Cuajimalpa y Lerma, lo cual implicaría la necesidad de un mayor presupuesto.

En ese sentido, valía la pena resaltar que esta propuesta favorecía la convergencia de recursos para su operación, pues en ella concurren las divisiones de Ciencias y Artes para el Diseño de las unidades Azcapotzalco y Xochimilco, la División de Ciencias de la Comunicación y Diseño de la Unidad Cuajimalpa, así como las divisiones de Ciencias Sociales y Humanidades de las unidades Lerma y Xochimilco.

Entonces, se agregó, la riqueza de esta propuesta radicaba, por un lado, en su apertura a adoptar un enfoque distinto al divisional y, por el otro, en su aporte de elementos para reflexionar en torno a cómo orientar el crecimiento de los posgrados de la Universidad; no obstante, resultaría pertinente conocer la forma en que encaja esta propuesta en el marco del Acuerdo 480.6 del Colegio Académico, producto del dictamen de la Comisión de Posgrados (denominación abreviada).

Al respecto, se explicó que dicho acuerdo está enfocado a aquellos planes de estudio que no tienen una justificación académica sólida, o que debido a su desempeño es necesario evaluarlos para decidir su posible fusión con otros posgrados similares o suprimirlos. Sin embargo, se expresó, en este caso la propuesta se advierte sólida, pues representa un campo fértil para que la Institución haga aportaciones académicas valiosas en la materia, además de que abordará la gestión cultural, el cual es un tópico sumamente descuidado en la actualidad, e integrará varias disciplinas, como el diseño, el arte, las ciencias sociales, entre otras.

En ese sentido, se reiteró, este posgrado pretende abordar la cultura con una visión amplia y entiende los bienes culturales como productos de procesos creativos desarrollados por la sociedad y cargados de sentido de tradición e intencionalidad.

Por otro lado, se señaló que, en su momento, la Comisión manifestó su preocupación sobre la planta académica que sustentará el posgrado; no obstante, el grupo proponente demostró que cuenta con un conjunto de integrantes del personal académico con perfiles diversos, lo cual le da solidez a la propuesta.

Expuesto lo anterior, se otorgó el uso de la palabra al Abogado General, quien resaltó que durante los trabajos de la Comisión que analizó esta propuesta, expresó su preocupación en términos del Acuerdo 480.6 del Colegio Académico y explicó que aun cuando la propuesta inicial se aprobó por el Consejo Divisional antes de la emisión del dicho Acuerdo, sí debían considerarse las recomendaciones ahí contenidas, entre ellas la de evaluar si la División tiene la capacidad de proponer nuevos posgrados sin afectar las licenciaturas.

Otra observación al grupo proponente, dijo, fue que la planta académica de la maestría apenas cumplía con el requerimiento de contar con al menos el 60% del profesorado con grado de doctor, de conformidad con lo establecido en las POEP.

Entonces, si bien el Colegio Académico no estableció un transitorio para indicar a partir de cuándo comenzarían a observarse las recomendaciones indicadas en el Acuerdo 480.6, el órgano colegiado sí puede considerarlas al momento de definir la aprobación de esta propuesta.

Por su parte, el Secretario recordó que la Comisión de Posgrados determinó que serían los consejos divisionales los encargados de revisar y evaluar sus posgrados

desde el punto de vista académico, administrativo y económico, pero en cuanto a las propuestas de creación de nuevos planes de estudio de posgrado, le corresponde al Colegio Académico tomar la decisión final respecto de su aprobación.

Para aclarar algunas de las dudas expresadas, el Director de la División proponente indicó que en la Sesión 602 del Consejo Divisional respectivo, celebrada el 13 de noviembre del 2020, se integró una comisión encargada de efectuar el diagnóstico de los posgrados de la División, la cual continuaba con sus trabajos de manera intensa, y ofreció tener su diagnóstico lo antes posible.

En cuanto a esta propuesta, destacó que cualquier profesor de la Universidad, cuyo objeto de estudio sea la cultura, podrá dirigir idóneas comunicaciones de resultados; además, que ningún profesor o profesora que conforman la planta académica participa en otro posgrado. Por último, señaló que se trata de un posgrado flexible, pues se pensó que su impartición pueda ser en modalidad semipresencial y virtual.

Al no haber más comentarios, el Secretario indicó que por tratarse de una propuesta inicial de creación de plan de estudios, su aprobación requería del voto afirmativo de las dos terceras partes de los miembros presentes. Para tal efecto, informó de la presencia de 44 integrantes, por lo cual se requería de al menos 30 votos positivos.

Acto seguido, el Presidente puso a votación la propuesta, y fue aprobada por 39 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones.

ACUERDO 488.8

Aprobación de la propuesta inicial de Creación del Posgrado en Procesos Culturales para el Diseño y el Arte, de la División de Ciencias y Artes para el Diseño, presentada por el Consejo Académico de la Unidad Azcapotzalco, y remitirla al Consejo Divisional para que continúe con la formulación del plan y los programas de estudio, de acuerdo con lo previsto en los artículos 32 y 33 del Reglamento de Estudios Superiores.

6. INFORMACIÓN QUE PRESENTA LA DEFENSORA TITULAR DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS SOBRE EL NOMBRAMIENTO DE LA SECRETARIA TÉCNICA, EN CUMPLIMIENTO DE LOS ARTÍCULOS 5 Y 11 DEL REGLAMENTO DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS.

Para la presentación de este punto y el siguiente, el Presidente solicitó el uso de la palabra a la Dra. Guadalupe Huacuz, titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios, quien indicó que la Lic. Nahyelí Ortiz Quintero cumplía con todos los requisitos establecidos en el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, para ser nombrada como Secretaria Técnica de esa instancia.

En ese sentido, prosiguió, si bien la Lic. Ortiz nunca ha ocupado cargos como órgano personal, tampoco ha sido representante ante los órganos colegiados académicos, ni ha desempeñado cargos sindicales o en comisiones dictaminadoras, gracias a su amplia trayectoria en materia de defensa de los derechos humanos, es una de las pocas abogadas en el país que tiene experiencia en perspectiva de género y de derechos humanos.

Bajo esa lógica, la Lic. Ortiz no sólo es una teórica de los derechos humanos, sino que cuenta con práctica en la materia. De hecho, valía la pena resaltar que fue Directora del Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales, y formó parte de la Coordinación de Asesores de la Subprocuraduría de Atención a Víctimas y Servicios, ambas de la entonces Procuraduría General de Justicia del

Distrito Federal; además, ha trabajado con asociaciones civiles vinculadas al acceso a la justicia.

Concluida la presentación, y al no haber comentarios, la información se dio por presentada.

7. RATIFICACIÓN, EN SU CASO, DE LA PERSONA PROPUESTA POR LA DEFENSORA TITULAR DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS COMO DEFENSORA ADJUNTA PARA INTEGRAR LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS, EN CUMPLIMIENTO DE LOS ARTÍCULOS 5 Y 11 DEL REGLAMENTO DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS.

En este caso, la Dra. Huacuz explicó que tardó en elegir a la persona para ocupar el cargo de Defensora Adjunta, no sólo debido a la contingencia por COVID-19, sino también porque estudió cuidadosamente diferentes opciones en las unidades universitarias.

En ese contexto, detalló que la Dra. Iris Rocío Santillán Ramírez le pareció idónea, tanto por su currículum como por su participación en la Comisión del Colegio Académico, encargada de diseñar políticas transversales en materia de violencia de género como elementos constitutivos de los derechos universitarios, de acuerdo con el punto quinto del dictamen de la Comisión encargada de proponer las reformas al Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, aprobado en la Sesión 461 del Colegio Académico.

La Dra. Santillán, prosiguió, cumple sobradamente los requisitos para ocupar el cargo, pues es Licenciada en Derecho y realizó estudios de maestría y doctorado en ciencias penales y política criminal. De igual forma, cuenta con once años de antigüedad en la Universidad, tiempo durante el cual ha estado pendiente de

muchas de las grandes problemáticas institucionales relacionadas con la violencia por razones de género. De hecho, ha brindado atención a víctimas en varias ocasiones y ha colaborado con instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, de tal suerte que tiene vínculos favorables para potenciar el trabajo de la Defensoría.

Cuenta con 20 años de experiencia en la impartición de cursos de capacitación en derechos humanos y es pionera, en términos académicos, de la discusión de la violencia por razones de género en relación con los derechos humanos. Asimismo, goza del reconocimiento del alumnado de la Unidad Azcapotzalco, fue galardonada con la Medalla en Pro de los Derechos Humanos, y ha sido parte del grupo de expertas en el tema de la violencia y alertas de género.

Para concluir, destacó que la Dra. Santillán pertenece al SNI, es profesora-investigadora con perfil del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), además, ha demostrado una alta calidad moral, y se caracteriza por respetar la pluralidad de ideas, así como por su independencia de juicio y capacidad de decisión.

Dicho lo anterior, el Presidente abrió una ronda de intervenciones con objeto de que los colegiados externaran dudas y comentarios. Al efecto, el Director de la DCSH-A coincidió en lo expuesto por la Dra. Huacuz, y agregó que la Dra. Santillán estaba adscrita al Departamento de Derecho de esa sede universitaria y no sólo cuenta con una trayectoria académica intachable, sino que también se ha desempeñado como representante ante los órganos colegiados académicos, lo cual le ha dotado de un gran conocimiento de la estructura institucional, así como de la Legislación Universitaria.

Expuesto lo anterior, y al no haber más comentarios, el Presidente sometió a votación la ratificación de la Dra. Santillán como Defensora Adjunta, y fue aprobada por 37 votos a favor y 1 abstención.

ACUERDO 488.9

Ratificación de la Dra. Iris Rocío Santillán Ramírez, propuesta por la Defensora Titular de los Derechos Universitarios como Defensora Adjunta.

8. INFORMACIÓN QUE PRESENTA EL RECTOR GENERAL SOBRE EL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN SIERRA NEVADA, A FIN DE QUE EL COLEGIO ACADÉMICO RESUELVAN LO CONDUCENTE, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 12, FRACCIÓN IV DEL REGLAMENTO DE PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN.

El Presidente solicitó al Colegio Académico su autorización para otorgar el uso de la palabra al Dr. Sergio Revah, Director de Apoyo a la Investigación, a efecto de presentar la información de este punto y los cuatro siguientes.

En su intervención, el Dr. Revah indicó que los cinco informes de actividades contenidos en los puntos respectivos, se presentaban de conformidad con lo establecido en el artículo 12, fracción IV del Reglamento de Programas de Investigación (RPI).

Estos informes, dijo, correspondían al año 2019 y fueron presentados en un formato diseñado por la Dirección de Apoyo a la Investigación, con objeto de que el Colegio Académico conociera de manera homogénea e integral, cuáles son los productos académicos importantes de estos programas. Sin embargo, consideraba inadecuado presentar cada uno de los informes, al estimar que eso le correspondía a los coordinadores de los mismos.

En vista de lo anterior, el Presidente propuso desahogar en bloque los puntos 8, 9, 10, 11 y 12, por lo cual solicitó a los colegiados y colegiadas manifestar sus inquietudes y recordó que el año pasado, el Colegio Académico recomendó a las y los coordinadores de los programas de investigación incluir a profesoras y profesores-investigadores de las cinco unidades, por lo que resultaría pertinente saber si esto se había llevado a cabo.

Al respecto, el Dr. Revah consideró que eso debía preguntarse directamente a las y los coordinadores de dichos programas, porque si bien, en su momento se les transmitió tal inquietud, cada programa de investigación cuenta con cierta autonomía para decidir sobre su desarrollo y operación.

Con objeto de saber si se había atendido esta recomendación, el Presidente propuso que las y los coordinadores de los programas de investigación respondieran de manera conjunta, sin embargo, el Secretario informó que ninguno de ellos se encontraba presente, a pesar de haberseles enviado la invitación junto con la dirección electrónica y contraseña para ingresar a la sesión.

En esa tónica, se observó que el Director de Apoyo a la Investigación aludió a que los programas de investigación tienen cierta autonomía para decidir sobre su operación y desarrollo, razón por la cual debía aclararse si bajo esa premisa dichos programas podían no acatar la recomendación del Colegio Académico de incorporar a profesoras y profesores de todas las unidades universitarias.

Al respecto, se subrayó que si bien, tal aspiración era positiva, concretarla dependía en buena medida del trabajo de las divisiones académicas, en términos de difundir el trabajo realizado en los programas de investigación, así como en orientar al personal académico interesado en participar.

En cuanto a los informes de los programas de investigación, se opinó que daban cuenta de la orientación de cada uno de ellos, así como de su forma de operar, de tal suerte que podía advertirse claramente como dos combinan la investigación con la vinculación, otros dos con la prestación de servicios académicos especializados, mientras que uno más se enfoca por completo a generar y publicar conocimiento.

Por otra parte, se mencionó que en el dictamen del grupo de asesoras y asesores técnicos del Programa de Investigación Desarrollo Humano en Chiapas, a presentarse en el punto 13 del orden del día, se hace un balance de sus fortalezas y debilidades, y se subraya la importancia de actualizar el RPI, el cual desde su aprobación, en 1991, no había sido revisado. Aunado a esto, se sugiere generar distintos formatos para la presentación de los informes anuales, y que los programas de investigación sean evaluados con diferentes criterios, en función de sus objetivos y en atención a los distintos enfoques de cada uno de ellos. Incluso, en la revisión del RPI, podrían definirse dos grandes categorías de programas de investigación; una donde se inscriban aquellos orientados a la producción y publicación de conocimiento y, otra que agrupe a los que combinan la investigación con la vinculación y el servicio a comunidades.

Sobre lo anterior, el Presidente comentó que la Dirección de Apoyo a la Investigación analizó cada uno de los programas de investigación y encontró una diversidad importante en términos de operación, estructuras, así como de orientaciones. Bajo esa lógica, dijo, era pertinente revisar el RPI, pero también efectuar un análisis de los programas de investigación, con objeto de establecer condiciones para su operación.

Expuesto lo anterior, se externaron más comentarios en torno al dictamen del grupo de asesores técnicos del Programa de Investigación Desarrollo Humano en

Chiapas; sin embargo, el Presidente indicó que dicho documento sería abordado en el punto 13 del orden del día.

En ese sentido, recordó que se había decidido desahogar en bloque los puntos 8, 9, 10, 11 y 12; por lo tanto, debían concluir la discusión de los mismos antes de abordar el punto 13. Para tal efecto, preguntó si existían observaciones sobre dichos puntos, y al no haber más participaciones, la información se dio por presentada.

9. **INFORMACIÓN QUE PRESENTA EL RECTOR GENERAL SOBRE EL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN INFANCIA, A FIN DE QUE EL COLEGIO ACADÉMICO RESUELVA LO CONDUCENTE, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 12, FRACCIÓN IV DEL REGLAMENTO DE PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN.**

Sin comentarios, la información fue recibida por el Colegio Académico.

10. **INFORMACIÓN QUE PRESENTA EL RECTOR GENERAL SOBRE EL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN ESTUDIOS DE LA INTEGRACIÓN EN LAS AMÉRICAS, A FIN DE QUE EL COLEGIO ACADÉMICO RESUELVA LO CONDUCENTE, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 12, FRACCIÓN IV DEL REGLAMENTO DE PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN.**

El Colegio Académico recibió, sin observaciones, la información correspondiente a este punto.

11. **INFORMACIÓN QUE PRESENTA EL RECTOR GENERAL SOBRE EL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN ESTUDIOS METROPOLITANOS, A FIN DE QUE EL COLEGIO ACADÉMICO RESUELVA LO CONDUCENTE, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 12, FRACCIÓN IV DEL REGLAMENTO DE PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN.**

Sin observaciones, la información se dio por presentada.

- 12. INFORMACIÓN QUE PRESENTA EL RECTOR GENERAL SOBRE EL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO HUMANO EN CHIAPAS, A FIN DE QUE EL COLEGIO ACADÉMICO RESUELVAN LO CONDUCENTE, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 12, FRACCIÓN IV DEL REGLAMENTO DE PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN.**

Sin comentarios, la información fue recibida por el Colegio Académico.

- 13. ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL DICTAMEN EMITIDO POR EL GRUPO DE ASESORES TÉCNICOS, EN ATENCIÓN AL ACUERDO 429.4 DEL COLEGIO ACADÉMICO MEDIANTE EL CUAL SE DETERMINÓ “POSPONER LA APROBACIÓN DE LA REESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO HUMANO EN CHIAPAS HASTA EN TANTO SE PRESENTE UN NUEVO DICTAMEN POR PARTE DEL GRUPO DE ASESORES TÉCNICOS”, EL CUAL INCLUYE LA EVALUACIÓN DE LOS INFORMES DE ACTIVIDADES DEL PERIODO 2016-2018 DEL PROPIO PROGRAMA.**

A manera de introducción, el Secretario recordó que en 2019, el entonces grupo de asesores técnicos del Programa de Investigación “Desarrollo Humano en Chiapas” fue reintegrado, con base en las sugerencias de un conjunto de profesoras y profesores de la Unidad Xochimilco y, en ese contexto, el nuevo grupo de asesores técnicos emitió su dictamen, en el cual recomiendan declarar este programa de investigación como vigente, pertinente, importante y necesario para el cumplimiento de la responsabilidad social de la Universidad y consolidar sus modelos de docencia e investigación.

Asimismo, plantean condicionar la aprobación de la solicitud de reestructuración de dicho programa, a la presentación de un documento donde se muestren sus fortalezas y debilidades, y cumpla con puntualidad los criterios señalados en el RPI para poder ser evaluado nuevamente en seis meses.

Por último, recomiendan que el programa de investigación acompañe la solicitud de reestructuración con un documento que exponga de manera sencilla, directa y medible, los alcances y logros de la vinculación, la evolución del programa respecto de sus objetivos originales, el alcance de la interlocución a nivel comunitario, la evolución de los temas y problemas específicos abordados, así como las dificultades y el potencial actual de la propuesta de manera pormenorizada.

En esta tónica, aclaró que el dictamen del grupo de asesores técnicos de ningún modo recomienda cancelar este programa de investigación, por el contrario, sugiere declararlo vigente, pertinente y necesario, con lo cual ya se cuenta con un primer elemento para mantenerlo en vigor y pueda recibir el apoyo presupuestal.

Adicionalmente, sugieren condicionar la aprobación de la solicitud de reestructuración al cumplimiento de una serie de factores, entre ellos, la de acompañar la solicitud correspondiente con los productos de trabajo, colectivos e individuales, representativos de las actividades llevadas a cabo durante los últimos diez años, indicados en los numerales 1.1 al 1.7 del Tabulador de Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA).

A continuación, con objeto de aportar mayores elementos, se otorgó el uso de la palabra al Dr. Carlos Cortés, Coordinador del Programa de Investigación en cuestión, quien de inicio destacó que a pesar de las dificultades inherentes a la pandemia, se logró integrar el nuevo grupo de asesores técnicos, el cual revisó el

documento de reestructuración, así como algunos informes de años anteriores, a partir de lo que reconoció la pertinencia de este programa de investigación y su continuación.

Evidentemente, agregó, las observaciones y recomendaciones de este grupo son importantes; sin embargo, algunas rebasan la capacidad de decisión del propio programa, pues están referidas a cuestiones normativas e institucionales sobre las que no tiene ninguna injerencia; por ejemplo, el cambio generacional, que si bien es necesario, no había podido atenderse a causa de la pandemia.

Aunado a lo anterior, resaltó que la suspensión de actividades, producto de la huelga y la pandemia, impactaron negativamente en el programa de investigación, situación delicada si se consideraba que gran parte del trabajo se realiza de manera directa con organizaciones y comunidades aisladas, cuyo acceso a medios remotos de comunicación es casi nulo.

Por último, indicó que el dictamen de este grupo de asesores técnicos será el punto de partida para los trabajos que se realizarán al interior del programa de investigación durante los próximos meses. Asimismo, coincidió en la conveniencia de que el Colegio Académico actualice el RPI, para lo cual será indispensable tomar en cuenta la experiencia y las características de los programas de investigación institucionales, así como la situación actual de la Universidad y del país.

Por otra parte, se afirmó que este programa de investigación tiene una enorme importancia para la Universidad; por ello, se recomendó al Dr. Cortés prestar mayor atención a la estructura y redacción de los documentos presentados, a efecto de que sean coherentes y muestren debidamente las fortalezas del mismo.

Igualmente, se llamó la atención en cuanto a que en la Universidad se ha buscado evaluar los programas de investigación a partir de los productos de trabajo indicados en el TIPPA; sin embargo, debían reconocer que no todas las actividades realizadas por este programa necesariamente encajan en dicho Tabulador, a pesar de ser valiosas para la sociedad y en específico para las comunidades beneficiadas.

Entonces, se indicó, resultaría pertinente tener un diálogo institucional con los responsables de este programa de investigación, con miras a que propongan cómo considerar sus productos de trabajo, en tanto la Universidad busca la manera de reconocer en el TIPPA aquellos proyectos que atienden los problemas nacionales a través de la vinculación y la intervención.

Expresado lo anterior y, al no haber más comentarios, el Secretario informó que se pondría a votación la aprobación del dictamen emitido por el grupo de asesores técnicos, junto con la recomendación al Coordinador del Programa de Investigación para que, en un plazo de seis meses, presente la propuesta de reestructuración para su evaluación, en atención a lo señalado en el propio dictamen.

Dicho esto, el resultado de la votación fue: 37 votos a favor, 2 en contra y 3 abstenciones.

ACUERDO 488.10

Aprobación del Dictamen emitido por el Grupo de Asesores Técnicos, con la recomendación al Coordinador del Programa de Investigación "Desarrollo Humano en Chiapas", para que en un plazo de seis meses presente para su evaluación la propuesta de reestructuración en atención a lo señalado en el propio Dictamen.

14. INFORMACIÓN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LA MODIFICACIÓN DEL INICIO DE LA VIGENCIA DEL DOCTORADO EN INTERVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES DE LA UNIDAD AZCAPOTZALCO, EN ATENCIÓN A LA SOLICITUD FORMULADA POR EL COORDINADOR DE DICHO DOCTORADO.

Para la presentación del punto, el Director de la DCSH-A detalló que este doctorado originalmente entraría en vigor a partir del trimestre 2020-O; sin embargo, no fue posible emitir la convocatoria con el debido tiempo para iniciar operaciones en dicho trimestre, razón por la cual el Coordinador del Posgrado solicita al Colegio Académico, a través de la Dirección de la División, modificar el inicio de la vigencia al trimestre 2021-I.

Explicado lo anterior y, al no haber observaciones, el Presidente sometió a votación la modificación del inicio de la vigencia del Doctorado en Intervención en las Organizaciones, al trimestre 2021-I, la cual fue aprobada por unanimidad.

ACUERDO 488.11

Aprobación de la modificación del inicio de la vigencia del Doctorado en Intervención en las Organizaciones de la Unidad Azcapotzalco, a solicitud del Coordinador de dicho Doctorado, la entrada en vigor será en el Trimestre 2021-I.

15. INFORMACIÓN QUE PRESENTA EL CONSEJO DIVISIONAL DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD DE LA UNIDAD IZTAPALAPA, SOBRE LA ADECUACIÓN EFECTUADA AL PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO DE LA MAESTRÍA EN BIOLOGÍA DE LA REPRODUCCIÓN ANIMAL, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 38 DEL REGLAMENTO DE ESTUDIOS SUPERIORES Y, EN SU CASO, PARA LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 40 DEL MISMO REGLAMENTO.

De inicio, la Directora de la DCBS de la Unidad Iztapalapa, presentó la información sobre la adecuación indicada en el punto, quien resaltó que esta Maestría

actualmente se encuentra registrada en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), en la categoría de posgrado en desarrollo.

En cuanto a los cambios, prosiguió, se reemplazó la UEA Taller de Herramientas para la Comunicación Científica por Bioestadística; se incorporaron temas relacionados con la bioética en la UEA Proyecto de Investigación, y se adicionaron temas ecológicos, vinculados al efecto del cambio climático en los procesos reproductivos de los animales en la UEA Ecofisiología de la Reproducción.

Asimismo, se unificó el nivel del idioma inglés requerido para el ingreso, con los lineamientos para los posgrados de la DCBS-I, de tal suerte que se fijó en el nivel A2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, y se estableció que, en casos excepcionales, como la huelga, y con la autorización de la Comisión Académica de la Maestría, el alumnado podrá presentar y, en su caso, aprobar, la idónea comunicación de resultados y el examen de grado, con un mínimo de 194 créditos.

Para concluir, detalló que la entrada en vigor de esta adecuación será en el trimestre 2021-P.

Expuesto lo anterior, y al no haber comentarios, la adecuación se dio por presentada.

16. ASUNTOS GENERALES.

- I. Oficio mediante el cual se notifica el nombramiento de la Dra. Sandra Alejandra Carrillo Andrés, como Secretaria de la Comisión Dictaminadora de Recursos.

- II. Oficio del Presidente de la Comisión Dictaminadora en el Área de Ciencias Biológicas, mediante el cual se convoca a la Dra. Angélica Román Guerrero a incorporarse como miembro electo de esa dictaminadora.
- III. Escrito de fecha 25 de noviembre del 2020, suscrito por la Red de Feministas en el Medio Académico, mediante el cual expresan su preocupación por la decisión del Rector de la Unidad Xochimilco, de remover a la Mtra. Sara Chávez Ruiz del cargo de Jefa de la Unidad de Prevención y Atención a la Violencia de Género de esa Unidad universitaria.

Consideran que el despido de la Mtra. Chávez no sólo fue injustificado, sino que también la convierte en víctima de violencia institucional. Aunado a lo anterior, reconocen que son los rectores de unidad quienes, de acuerdo con sus competencias pueden nombrar, cambiar de adscripción y remover al personal de confianza de la rectoría de unidad; sin embargo, más allá de eso, una unidad de género responde a acuerdos y estamentos jurídicos y, conforme a ello, su creación, así como los procedimientos de nombramiento y remoción deben de concebirse con perspectiva de género conforme a la convencionalidad y a la constitucionalidad vigente.

Con base en ello, recuerdan que las unidades de género surgieron como una demanda de la comunidad universitaria y, por lo tanto, deben constituirse como espacios que den confianza a las mujeres y certeza a la comunidad universitaria para solicitar apoyo o acompañamiento, así como coadyuvar a eliminar todas las formas de violencia por razón de género, lo cual no se logrará si se crean instancias sujetas a la voluntad de la autoridad en turno.

En virtud de lo anterior, consideran fundamental que el Colegio Académico se pronuncie para que los procedimientos de nombramiento y remoción de las jefaturas de las unidades de género sean revisados, pues, desde su punto de vista, requieren de un ordenamiento normativo distinto al resto de las instancias administrativas dependientes del rector de unidad.

Asimismo, piden que el caso de la Mtra. Chávez se revise con un enfoque en los derechos humanos y perspectiva de género, y como parte de la reparación del daño sea restituida en su cargo y se tomen medidas para evitar su revictimización.

- IV. Oficio R.X.445.20 del Rector de la Unidad Xochimilco, mediante el cual se manifiesta en torno al punto anterior. En ese contexto, refiere que el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco aprobó en su Sesión 4.18, celebrada el 7 de mayo de 2018, el Protocolo para la Atención de la Violencia de Género y, con la finalidad de avanzar en esta problemática, mediante Acuerdo del Rector

de Unidad 2/2020 se creó la Unidad de Prevención y Atención a la Violencia de Género en la Unidad Xochimilco, para la cual se recibió el apoyo de la Rectoría General en términos de asignar una plaza de confianza para la titularidad de esa nueva instancia.

En ese sentido, señala que con objeto de designar a la titular de dicha Unidad, entrevistó a cuatro candidatas, de las cuales resultó seleccionada la Mtra. Chávez, quien el 4 de mayo de 2020 firmó un contrato por tres meses.

Evidentemente, las personas que ocupan plazas de jefatura no están exentas de evaluación en diversos aspectos, tales como el desempeño técnico-profesional, integración y actitud hacia el trabajo en equipo y con las demás dependencias con las que requiere interactuar, relación con el personal a su cargo y actitud hacia el marco normativo, de tal suerte que la decisión de no recontractar a la Mtra. Chávez estuvo basada en una evaluación integral de todos esos elementos, situación que se expuso al Consejo Académico en su Sesión 5.20, celebrada el 5 de noviembre del año en curso.

En tal virtud, cabe aclarar que la Mtra. Chávez contó con información oportuna y de utilidad para el desempeño de sus funciones. Adicionalmente, resalta que las titulares de las unidades de género deben desenvolverse como entidades en permanente relación con otras dependencias vinculadas con la atención de esta problemática, a fin de hacer valer la perspectiva de género para que este tipo de violencia sea atendida y sancionada, pero también deben apearse a la normatividad institucional en términos de los derechos de la comunidad universitaria.

Por último, expresa que se dará continuidad a las tareas de la unidad de género y se apoyarán las iniciativas que surjan de la comunidad universitaria. Asimismo, propone que a nivel institucional se analicen dos temas: integrar las unidades de género a la estructura de la Defensoría de los Derechos Universitarios, así como revisar la conveniencia de contar con un protocolo único en materia de violencia de género que especifique con claridad la relación de dichas unidades con la estructura administrativa de la Universidad.

Al respecto, explicó que envió el documento referido al Presidente y al Secretario del Colegio Académico, con la solicitud de que se leyera íntegramente y, en atención a esto, el Secretario dio lectura al oficio mencionado, el cual se transcribe a continuación:

DR. EDUARDO PEÑALOZA CASTRO
Presidente del Colegio Académico de la
Universidad Autónoma Metropolitana

Presente.

El día 25 de noviembre del año en curso recibí a través de mi correo institucional copia de la carta enviada a usted por la Dra. María Norma Mogrovejo Aquire, de la UACM. Se trata de una carta de apoyo a la Mtra. Sara Chávez Ruiz, quien estuvo al frente de la Unidad de Atención a la Violencia de Género de la Unidad Xochimilco hasta el día 31 de noviembre del año en curso.

Me permito señalar algunos puntos relacionados con el contenido de la carta.

- 1. En materia de atención y prevención de la violencia de género, el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco, en la sesión 4.18 celebrada el 7 de mayo de 2018, aprobó el Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, el cual fue propuesto por el grupo Cuerpos que Importan, conformado por personal académico y administrativo de la Unidad.*
- 2. Con la finalidad de avanzar en la prevención, atención y erradicación de la violencia de género, el 16 de marzo de 2020, mediante el Acuerdo del Rector de Unidad 2/2020, fue creada la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Unidad Xochimilco (UPAVG).*
- 3. La actualización del Protocolo para la Atención de la Violencia de Género se encuentra en revisión final por parte de una comisión específica del Consejo Académico.*
- 4. La Rectoría General, con base en la política de perspectiva de género adoptada por la Institución, apoyó a la Unidad Xochimilco para poder contar con la plaza de jefatura de proyecto de la Unidad de Género. Una vez dada de alta la plaza, realicé la prospectiva para encontrar a la persona que ocuparía dicho cargo.*
- 5. Entrevisté a cuatro candidatas, todas ellas con algún tipo de vínculo con los programas de licenciatura o de posgrado de la UAM. En este proceso resultó seleccionada la Mtra. Sara Chávez Ruiz, quien firmó un primer contrato de 3 meses el día 4 de mayo de 2020.*

Posteriormente, fue conformada la Comisión Transdisciplinaria, integrada por cinco profesoras recomendadas por los titulares de las tres divisiones académicas. Esta comisión tiene la función de coadyuvar con la responsable de la Unidad de Género en las tareas asignadas, en concordancia con el acuerdo de creación de dicha Unidad.

6. Las plazas de confianza de jefaturas de proyecto son un recurso valioso para el funcionamiento de la Universidad. Las personas que ocupan dichas plazas no están exentas de la evaluación de su trabajo en los siguientes aspectos: (1) Desempeño técnico-profesional; (2) Integración y actitud hacia el trabajo en equipo con el personal de las dependencias con las que se requiere interactuar; (3) Relación con el personal a su cargo y (4) Actitud hacia el marco normativo y hacia los actores encargados de interpretar la Legislación Universitaria.

La decisión de no continuar la contratación de la Mtra. Sara Chávez Ruiz estuvo basada en una evaluación integral de esos aspectos. Deseo señalar que la maestra recibió información oportuna y de utilidad para su desempeño al frente de la UPAVG.

Esta situación la expuse en la Sesión 520 del Consejo Académico de la Unidad Xochimilco, celebrada el 5 de noviembre de 2020, en la que se dio lectura a dos cartas de apoyo a la Mtra. Chávez Ruiz, quien participó en esa sesión señalando su disposición a seguir colaborando con la UAM.

7. Me parece pertinente opinar que las unidades de género y sus titulares deberán desenvolverse como entidades en permanente relación con otras dependencias vinculadas con la atención a la violencia de género. Dichas unidades coadyuvan con el objetivo de hacer valer, por un lado, la perspectiva de género, para que los actos de violencia de género en la Universidad sean atendidos y sancionados; y por otro, la perspectiva institucional de actuar dentro de lo que establece la Legislación Universitaria en materia de derechos de la comunidad universitaria.

8. La Unidad Xochimilco dará continuidad a las tareas de la Unidad de Género y se apoyará en las iniciativas que surjan de dicha Unidad.

9. Por último, con base en la experiencia de las unidades de atención a la violencia de género en la UAM, propongo que se analicen dos temas:

(1) Valorar la reubicación de dichas unidades, para que forme parte de la estructura de la Defensoría de los Derechos Universitarios, con lo que se fortalecería la visión institucional de perspectiva de género.

(2) Revisar la conveniencia de contar con un protocolo único en materia de violencia de género en la Universidad, en el que se indique con precisión la relación de las unidades de género con la estructura administrativa de la UAM.

Concluida la lectura, el Secretario indicó que el Dr. Fernando de León envió copia de este oficio a él, a los maestros Alejandro Carrillo y Rodrigo Serrano, así como a la Dra. María Guadalupe Huacuz Elías.

Al respecto, una representante del personal académico indicó que este órgano colegiado no debía politizar las remociones de cargos en las unidades universitarias, pues era importante entender que los empleados de la Universidad están sujetos a supervisión y a rendir cuentas en el desarrollo de sus labores, entre otras obligaciones.

Asimismo, mencionó que nunca había visto una actitud misógina de parte del Rector de la Unidad Xochimilco, por lo cual le preocupaba que con esta situación se creara un precedente respecto a que cuando una autoridad tome la decisión de remover a alguien de su cargo, pueda ser criminalizada.

De igual manera, coincidía en la necesidad de buscar mejores condiciones para las mujeres, pero consideró que todas tienen la obligación de corresponder a la defensa de sus derechos y la mejor manera de hacerlo es realizar su trabajo correctamente. Desde luego, aclaró, no pretendía emitir juicios sobre la actuación de las personas involucradas en este caso, pero reiteró su preocupación de que en situaciones similares, se generen malas interpretaciones.

Por su parte, una representante del alumnado indicó que el Rector de la Unidad Xochimilco siempre ha tenido una actitud abierta sobre distintos temas, lo cual se reflejaba en los logros de la Unidad y en la horizontalidad

de su gestión, pero eso no impedía que se le cuestionara para esclarecer ciertas situaciones.

En específico, mencionó que su interés sobre el tema en discusión, radicaba en el hecho de no dejar en un estado de indefensión a las víctimas al no haber una persona titular en la UPAVG de la Unidad Xochimilco. Sin embargo, como ya se había aclarado, lo importante en ese momento era dilucidar las circunstancias en las que se desarrolló la separación de la Mtra. Chávez, a fin de procurar la transparencia necesaria y, para ello, solicitó se hiciera una mejor difusión del proceso de contratación o renovación de la persona titular de esa UPAVG.

Otro representante del alumnado coincidió en lo anterior y agregó que era fundamental considerar a la comunidad universitaria para definir el tipo de perfil que se requiere para ocupar ese cargo.

Al respecto, sugirió homologar los procedimientos de designación de las personas titulares de las unidades de género de cada sede académica, y aclaró que su propuesta obedecía a que en la Unidad Cuajimalpa pasó algo similar, pero en ese caso fue abordado en el Consejo Académico por los representantes del alumnado, con la solicitud de conocer los perfiles de las personas a ocupar el cargo, lo cual permitió a las y los integrantes de ese órgano colegiado participar en dicha designación.

Sobre lo expuesto, el Secretario mencionó los tipos de contrataciones del personal administrativo de confianza, con la indicación de que pueden ser por tiempo determinado e indeterminado.

Respecto a las contrataciones por tiempo determinado, explicó que están sujetas a una evaluación integral, aspecto que fue cumplido conforme a lo señalado en la normatividad en materia laboral. A diferencia, las contrataciones por tiempo indeterminado, se rigen bajo otras premisas establecidas en la reglamentación universitaria que las autoridades deben asumir, pues se está bajo el escrutinio de la autoridad externa, como es la Auditoría Superior de la Federación.

Por otro lado, consideró relevante analizar lo aprobado en las PTEVRG, pues ello permitirá redireccionar el diálogo institucional en atención a la causa que dio origen a la creación de las unidades de género, pues no debía olvidarse que las mismas obedecen a la necesidad de resolver las problemáticas detectadas en las distintas sedes universitarias.

Por último, coincidió en la necesidad de revisar los procedimientos de contratación de las personas titulares de las unidades de género, ya que se han establecido en las cinco sedes universitarias, con el propósito de homologarlos a partir de los comentarios realizados por la comunidad universitaria.

A continuación, a solicitud de la Mtra. Carrillo, se otorgó el uso de la palabra a la Mtra. Chávez, quien de inicio leyó un comunicado, el cual elaboró cuando fue notificada de que no le renovarían el contrato como Jefa de la UPAVG de la Unidad Xochimilco, mismo que se transcribe a continuación:

Ciudad de México, 4 de noviembre de 2020.

A la comunidad universitaria:

Me permito comunicar que en mayo de este año, fui nombrada Jefa de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVG) de la UAM Xochimilco e inicié labores de manera inmediata y a distancia, en plena contingencia sanitaria, derivada de la pandemia por Covid-19.

Mi misión como responsable de la Unidad de Género estuvo orientada, por un lado, al trabajo al interior de la Universidad, a través de los siguientes ejes: a) Posicionamiento de la UPAVG; b) Prevención de la violencia de género; c) Atención de casos, y d) Difusión del protocolo de atención de la violencia de género.

Por otro lado, consciente de que la problemática de la violencia por razones de género no es exclusiva de la UAM-Xochimilco y convencida de que el trabajo colectivo favorece avances consensuados, realicé algunas actividades de vinculación interinstitucional. Desde que asumí la jefatura y me integré a la red de apoyo universitario, inicié la difusión de información sobre las funciones de la Unidad de Género, el protocolo de atención y la violencia de género, además de dar continuidad al trabajo de la UPAVG, como un espacio de apoyo a la comunidad universitaria en confinamiento, durante el período vacacional de julio a agosto, a través de la realización de una actividad lúdico-reflexiva, el ciclo de cine foro.

A partir de julio se integró otra persona a la UPAVG y hacia finales de agosto se nombró a un grupo de cinco profesoras, de todas las divisiones académicas, que conformaron la Comisión Transdisciplinaria encargada de apoyar el trabajo de la Unidad de Género. Como parte de las actividades de posicionamiento, impulsé la creación de la página de Internet y redes sociales como Facebook, Instagram y Twitter, así como el lanzamiento de la convocatoria para el diseño de logotipo de la Unidad de Género, con la que busqué acercar e involucrar al sector estudiantil, así como favorecer su contribución en el diseño del logo que será el distintivo de esta instancia especializada.

En colaboración con la Comisión Transdisciplinaria, propusimos llevar a cabo un diagnóstico sobre igualdad de género en la Unidad Xochimilco, ya que necesitamos conocer la dimensión del problema para actuar de manera enfocada y contundente. También, coincidimos en la urgencia de realizar una campaña permanente de sensibilización, capacitación y difusión en materia de violencia de género, derechos humanos y no discriminación, dirigida a todos los sectores de la Universidad, para lo cual coordiné la elaboración de materiales informativos sobre la violencia de género en las instituciones de educación superior (IES), así como diversas actividades de reflexión y concientización.

Desde la Unidad de Género establecí el vínculo con el colectivo “Cuerpos que importan” el área de orientación educativa, el proyecto urbano de salud, UAM Radio, el Comité Feminista UAM, la Coordinación de Extensión Universitaria, la Coordinación de Educación Continua y a Distancia y la Coordinación de Servicios de Cómputo, entre otras, a quienes envíó mi agradecimiento por el apoyo brindado.

Bajo mi dirección, la Unidad de Género se convirtió en un espacio de escucha atenta, de orientación y acompañamiento para quienes así lo solicitaron, colocando así a las personas en situación de violencia de género, en el centro de las acciones de la UPAVG. En este sentido, se señaló la importancia de la asesoría jurídica especializada con enfoque de género y derechos humanos, para que la atención de todos los casos que se presentan, se lleven a cabo observando los principios de la debida diligencia, confidencialidad y respeto, así como no revictimización, entre otros.

Durante los meses que estuve a cargo de la Unidad de Género, procuré establecer contacto directo con los diversos sectores de la UAM-Xochimilco. Para ello, coordiné reuniones de presentación con todas las divisiones académicas y con la mayoría de las coordinaciones de servicios e instancias de la Universidad. En dichas reuniones, hablamos sobre el objetivo, funciones y actividades realizadas por la UPAVG, así como sobre el protocolo de atención de la violencia de género vigente, con el objetivo de que quienes laboran en esos espacios, sepan cómo proceder y a dónde derivar a las personas que se encuentran en situación de violencia de género.

Como responsable de la Unidad de Género, participé del trabajo colegiado al interior de la Universidad, al colaborar como invitada en la Comisión del Colegio Académico encargada de diseñar políticas transversales en materia de violencia de género y en la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del Protocolo para la Atención de la Violencia de Género. En ambas comisiones, mi perspectiva estuvo enfocada, por un lado, en contribuir para modificar patrones, conductas, creencias y estereotipos que reproducen la violencia de género en los espacios universitarios y, por otro lado, en proponer aspectos que es preciso incluir, como el procedimiento que se debe realizar por parte de las instancias competentes en la Universidad en los casos de feminicidios y desaparición de mujeres, tema que no se contempla en el protocolo vigente.

En cuanto a la tarea de generar y nutrir la vinculación hacia afuera de la Universidad, como Jefa de la Unidad de Género fui invitada a formar parte de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES), en la cual

me integré a la Comisión encargada de elaborar una propuesta de protocolo de atención de la violencia de género, que podría constituirse en un referente de los aspectos y apartados mínimos que debe contener todo protocolo en las IES de nuestro país.

Hasta donde entiendo, y en un contexto de excepcionalidad como el que transitamos debido a la pandemia por Covid-19, considero haber cumplido con mis funciones en la medida de lo posible, por lo cual es desconcertante y lamentable, el que no se me haya renovado el contrato para continuar al frente de la UPAVG.

Por lo anterior, a partir del 1° de noviembre sale de mi competencia cualquier solicitud o gestión referente a la Unidad de Género, quizá en otro momento se presente la oportunidad de servir nuevamente a mi Universidad.

Sirvan estas líneas para hacer un llamado a las personas que se integran a la comunidad universitaria y viven en situaciones de violencia por razones de género, a que soliciten la asesoría, atención y acompañamiento correspondiente de acuerdo con lo que establece el protocolo de atención.

Con relación a las alumnas a quienes les brindé el acompañamiento, no me fue posible hablar personalmente con todas ellas, por lo que las invito a acercarse a la Unidad de Género, a fin de que se realice el seguimiento puntual. Lo anterior, con el ánimo de generar las mejores condiciones posibles de acceso a la justicia y a la reparación del daño, según las competencias de la Universidad y atendiendo al marco jurídico local, nacional e internacional en materia de género y derechos humanos.

Finalmente, va mi reconocimiento y gratitud a quienes, a pesar de los obstáculos, no cesan en sus intentos por visibilizar, abordar, y colocar en la mesa de debate la violencia por razones de género, en particular aquella que recae sobre las alumnas, trabajadoras y profesoras en el ámbito universitario.

Agradeciendo su atención, reciban saludos en sororidad.

En adición a lo anterior, exteriorizó que el trato recibido por parte del Rector de la Unidad Xochimilco desde hacía aproximadamente un mes, había sido frustrante y decepcionante.

Asimismo, consideró acertada la aprobación de las PTEVRG presentadas por la Comisión del Colegio Académico donde ella participó como invitada, en virtud de lo cual le parecía grave y lamentable que la persona titular de una unidad de género sea removida de su cargo de manera injusta, como ocurrió en su caso.

Bajo ese contexto, aclaró que ella cumplió con la encomienda que le dio la Universidad de iniciar, liderar y hacer funcionar, una instancia especializada para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género y, como parte de esas tareas, orientó y acompañó a las personas en situación de violencia de género; aportó y propuso, desde su conocimiento y experiencia, medidas y mecanismos para asegurar la equidad de género. En específico, mencionó que proponer mejoras al Protocolo de Atención de la Violencia de Género tuvo el objetivo de perfeccionar ese instrumento para la atención de los casos que se presentan, acción que le trajo como consecuencia una llamada de atención por parte del Rector de la Unidad Xochimilco.

Sobre esto último, argumentó que no fue contratada para obedecer órdenes sin cuestionar, ni para simular desde una unidad de género la atención de casos, lo cual le parecía grave, pues una instancia de tal trascendencia no puede quedar sujeta al criterio y decisiones de una persona, ya que eso le resta solidez, credibilidad y coherencia a las acciones institucionales implementadas.

Este hecho, prosiguió, fue un ejercicio en contra de su persona y la colocó en un estado de vulnerabilidad al perder su empleo, cuando sólo realizó su trabajo; incluso, diversos sectores de la comunidad universitaria se percataron de ello y solicitaron su reinstalación como titular de la UPAVG.

En relación con su formación profesional, expuso que es egresada de la Unidad Iztapalapa de la Licenciatura en Antropología Social y cursó su Maestría en Estudios de la Mujer en la Unidad Xochimilco. Bajo ese contexto, podía comprender el entramado de relaciones de poder al que están sometidas muchas mujeres en la actualidad, la posición de desigualdad histórica, así como las condiciones desventajosas en las que se ven forzadas a estudiar, trabajar y desarrollarse las niñas, jóvenes, adultas y adultas mayores.

En ese contexto, resaltó que tiene una carrera de 20 años, caracterizada por el compromiso en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, a través de la cual ha analizado, reflexionado e investigado la violencia por razones de género.

En cuanto a su vida personal, especificó que es madre soltera y jefa de familia, al depender dos personas de sus ingresos. Por tal razón, insistió en que la decisión de no renovar el contrato, y no tener claridad de los criterios utilizados, la colocaban en una situación de vulnerabilidad y violaban su derecho al trabajo remunerado y trato digno, en condiciones de igualdad, así como a ejercer un cargo público. En ese sentido, consideraba injusto que a pesar de cumplir con sus responsabilidades al frente de la UPAVG de la Unidad Xochimilco, en una situación excepcional, no fuera ratificada en su puesto como titular y la dejaran sin fuente de ingresos.

Por otro lado, enfatizó la falta de autonomía de las unidades de género, las cuales al parecer dependen del criterio de una sola persona, aunque con ello se afecte a la comunidad universitaria en su conjunto. Bajo ese supuesto, consideró poco factible que una persona víctima de violencia de género se

acerque a una instancia cuya titular fue removida por el Rector de la Unidad Xochimilco, con el argumento de que es su facultad hacerlo.

Para concluir su intervención, solicitó especificar los alcances de la frase “trabajo en equipo”, pues desde su perspectiva siempre cumplió con ese requisito. En ese sentido, solicitó a la comunidad universitaria estar atenta para que hechos como este no volvieran a suceder en la Universidad.

Respecto a lo expresado por la Mtra. Chávez, una representante del alumnado manifestó la preocupación de su sector, en específico de las alumnas víctimas de violencia de género, toda vez que era necesario tener confianza en los mecanismos de atención proporcionados en las unidades de género y en la propia Institución, así como certidumbre en la resolución de este tipo de situaciones. No obstante, reconoció que la aprobación de ordenamientos jurídicos en beneficio del combate a la violencia de género, son esenciales, siempre y cuando se atiendan los temas planteados.

En este caso en particular, refirió que el Rector de la Unidad Xochimilco siempre había atendido las cuestiones planteadas por el alumnado, pero esta situación llevaba a la comunidad universitaria a analizar, desde un contexto más amplio, algunas decisiones que resultan poco claras.

Por su parte, una representante del personal académico reiteró que las condiciones de contratación en general deben ser iguales para todo el personal de confianza y no debía haber excepciones en la aplicación de las mismas. De igual forma, resaltó el compromiso universitario de dicho personal el cual, dijo, ha coadyuvado a que la Universidad pudiera operar durante esta contingencia sanitaria.

Otra representante del alumnado opinó que el numeral 4 de las PTEVRG y toda la perspectiva de género, planteaban precisamente para los puestos de confianza cuya naturaleza está relacionada con estos temas, la incorporación de personas con condiciones especiales para su desempeño como titulares de las unidades de género. Sin embargo, esta particularidad no implicaba una solicitud a las autoridades para omitir evaluaciones de su desempeño.

En tal virtud, consideró primordial tener criterios claros sobre la interacción de las personas titulares de las unidades de género con la comunidad universitaria, pero también era esencial designar en esos puestos a quienes estén capacitados para desempeñarlos.

Aunado a lo anterior, otra representante de ese sector pidió ser congruentes y no suponer que la aprobación de las reformas al Reglamento del Alumnado y las PTEVRG, significaban la solución total de las problemáticas prevalentes en la Universidad, pues se mantenían las condiciones causantes de las mismas.

De igual forma, estimó que el Colegio Académico debía analizar el sentido de las reformas a la Legislación Universitaria ya que, por ejemplo, lo expresado durante la sesión, en cuanto a que al parecer a la persona titular de la UPAVG de la Unidad Xochimilco se le había removido injustamente, era correcto porque siempre estuvo atenta para atender cualquier problemática, a pesar de que el contexto institucional no era idóneo para hacerlo.

En ese sentido, reiteró la necesidad de las alumnas de tener certidumbre para denunciar las situaciones de violencia de género de las cuales sean víctimas y exhortó a la Institución a ofrecer mecanismos de solución a las problemáticas vigentes.

En atención a los comentarios externados en las distintas intervenciones, el Rector de la Unidad Xochimilco estimó necesario realizar algunas precisiones.

De inicio, pidió reflexionar en las propuestas incluidas en su oficio, principalmente las relacionadas con definir la ubicación de las unidades de género dentro de la estructura institucional y pensar en un protocolo único, pues ambos factores incidieron en la decisión de no renovar el contrato de la Mtra. Chávez.

Bajo ese contexto, explicó que la persona a seleccionar para estar a cargo de la UPAVG debe contar con la experiencia necesaria sobre perspectiva de género y estar capacitada para contender con problemáticas sobre violencia de género.

Ahora bien, puntualizó la importancia de que el alumnado tomara en cuenta el ámbito de las relaciones laborales y las decisiones tomadas por los consejos divisionales referentes a las sanciones al alumnado por la comisión de faltas graves, entre ellas, de violencia de género, pues desde una perspectiva general, el ser titular de una unidad de género implica no sólo tomar decisiones para el alumnado, sino para quien incurra en situaciones de violencia de género, independientemente del sector al que pertenezcan, razón por la cual, era indispensable tener personal capacitado.

Bajo esa tesitura, indicó, decidir sobre la suspensión o rescisión de un trabajador o trabajadora, es algo que precisa de conocimiento de la norma y la asesoría de quienes interpretan esa norma, es decir, de las y los abogados delegados en las unidades universitarias.

Respecto a la estructura de las unidades de género, resaltó que hay diferencias en cada sede académica, pues por ejemplo, en la Unidad Iztapalapa se diseñó con una categoría similar a la de una coordinación de apoyo, mientras que en la Unidad Xochimilco el cargo se estableció como una jefatura de proyecto. En tal virtud, consideraba que la responsabilidad asumida por los rectores sobre estas unidades de género era una tarea compleja, por lo cual solicitaba analizar la ubicación de estas áreas dentro de la estructura institucional.

En el caso en concreto, aclaró que su decisión fue tomada posterior a examinar elementos firmes, no personales, ni únicos y con la consulta al equipo de trabajo de la Rectoría de Unidad donde hay una representación considerable de mujeres. Aunado a esto, habló con la Mtra. Chávez para hacerle saber la importancia de trabajar de manera conjunta con la OAG y el personal encargado del seguimiento de la trayectoria del alumnado en la Unidad Xochimilco.

En consecuencia, reiteraba su propuesta a la Rectoría General y al Abogado General de presentar planteamientos claros sobre un protocolo único y con la reubicación de las unidades de género dentro de la organización administrativa, pues le parecía injusto que la responsabilidad de esas áreas fuera exclusiva de los rectores de unidad.

Para el futuro próximo, exteriorizó, al elegir a la nueva persona titular de la UPAVG, no sólo debía ponerse especial atención en el nivel de conocimiento técnico-profesional para desarrollar la perspectiva de género, sino también en la actitud para observar la Legislación Universitaria y las reglas

institucionales, así como su capacidad para coadyuvar con la OAG en el ejercicio de sus funciones.

En tal virtud, estimó fundamental entender que las secretarías de unidad son las facultadas para conocer los casos de posibles sanciones al personal académico y trabajadoras o trabajadores administrativos; mientras que la competencia de sancionar al alumnado recae en los consejos divisionales. Esa dimensión normativa de la Universidad, precisó, debe asumirse por las unidades de género y las personas titulares de las mismas.

Para continuar, recalcó, no era su intención evadir su responsabilidad como Rector de Unidad, pero consideró ineludible analizar porqué la designación y remoción de la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios era competencia del Colegio Académico y, para el caso de las unidades de género, la facultad recaía en los rectores de unidad y no en los consejos académicos. Adicionalmente, cuestionó cuál era la razón de que un asunto de índole laboral, cuya obligación recae en los secretarios o secretarias, fuera asignada a las personas titulares de las rectorías de unidad.

Para finalizar, negó categóricamente haber ejercido violencia de género en contra de la Mtra. Chávez. Asimismo, reconoció que en su momento, ella fue la mejor candidata para ocupar el puesto y, si bien aceptaba su capacidad para dar seguimiento a los casos de violencia de género, no hubo de su parte una perspectiva institucional. Desde luego, era evidente la existencia de elementos para asumir que el tratamiento dado al asunto en concreto respondía a intereses políticos, pero por respeto a este órgano colegiado prefería no mencionarlos.

A continuación, una representante del personal académico consideró que como colegiados debían actuar con madurez y objetividad. asimismo, coincidió en que la estructura de apoyo a los órganos personales y colegiados debería ser igual en todas las unidades, porque comparten un objetivo en común y cumplen funciones similares. En consecuencia, era necesario analizar la reestructuración a fondo de la organización de la Universidad.

Respecto a lo mencionado por el Rector de la Unidad Xochimilco, una representante del alumnado opinó que había una incongruencia en la designación de la persona titular de la UPAVG, al exigirse tener cierta actitud ante la Legislación Universitaria, cuando el marco normativo no prevé aún este tipo de situación.

En ese sentido, dijo, un aspecto imposible de obviar, era el reconocimiento de las diferencias en cada sede académica y que los protocolos ni siquiera consideran vinculaciones con instituciones locales para denunciar, lo cual únicamente podría regularse de manera particular en cada unidad. Por tal razón, invitó a reflexionar la propuesta de reubicar las unidades de género y crear un protocolo general desde la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Acto seguido, el Rector de la Unidad Iztapalapa concordó en que se habían planteado diversas cuestiones que en un futuro debían retomarse en la discusión del órgano colegiado. Por mencionar algunas, indicó que, desde su punto de vista, no debería ser la Defensoría de los Derechos Universitarios quien elabore un protocolo único, sino el propio Colegio Académico. En ese contexto, recordó que los consejos académicos aprobaron sus protocolos, para lo cual, los rectores de unidad iniciaron con la creación de las distintas

unidades de género, con objeto de desahogar una problemática actual y avanzar sustancialmente en la materia.

Pese a lo anterior, reconoció, todavía subsistía la necesidad de crear institucionalidad respecto al tema, es decir, establecer los marcos normativos bajo los cuales se regirán los comportamientos, las actividades y las prácticas de los distintos sectores en la Universidad.

Respecto a la atención de la violencia por razones de género, continuó, la Universidad inició los trabajos en distintos frentes para dotar de institucionalidad y atender esta problemática social. Sin embargo, en cuanto a la facultad de los rectores de unidad de nombrar a las y los responsables de las unidades de género y las discrepancias con la designación de la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios, reiteró lo expresado por el Rector de la Unidad Xochimilco, pero agregó que correspondía al Colegio Académico analizar la estructura que deben tener las unidades de género y crear un protocolo único conforme al régimen de facultades expresas.

Por otra parte, la Directora de la División de Ciencias Biológicas y de la Salud de la Unidad Xochimilco se congratuló por la aprobación de las PTERVG en la Universidad y porque asume los retos enfrentados por la sociedad en su conjunto.

Ahora bien, consideró que no debían mezclarse situaciones de índole laboral con las de violencia de género. En ese sentido, indicó que las decisiones adoptadas por los órganos personales en el ámbito de su competencia, no debían discutirse en este órgano colegiado.

En el caso en concreto, opinó que el Rector de la Unidad Xochimilco siempre ha tomado decisiones en apego a la institucionalidad que demanda el puesto, además de ser una persona franca, que se conduce con apertura y se ha preocupado por el bien de la Universidad.

Por último, manifestó la importancia de trabajar en conjunto y partir de la misma estructura, funciones, estrategias y actividades para las unidades de género.

En una segunda intervención, la Mtra. Chávez reiteró su desacuerdo en que no se le permitiera seguir en el cargo por no haber avalado un protocolo en la Unidad Xochimilco, el cual, desde su punto de vista, carecía de sustento normativo y no preveía la protección de los derechos humanos para las víctimas de violencia de género, lo que probablemente era el argumento de su falta de visión institucional.

Si bien aceptó la naturaleza de índole laboral del asunto, también destacó su relación con el tema de violencia de género, del cual ella fue víctima en el ejercicio de su encargo como titular de la UPAVG de la Unidad Xochimilco, consecuencia de su negativa a aceptar algo contrario a los derechos humanos.

Esta situación injusta, puntualizó, ha afectado tanto su trayectoria profesional como su prestigio y la orilló a interponer su queja formal ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, por lo cual estaba dispuesta a agotar todos los medios legales para obtener justicia y la reparación integral del daño.

Concluida la intervención de la Mtra. Chávez, un representante del alumnado recordó que ya se habían realizado dos destituciones de titulares de unidades

de género, por lo que pese a ser asuntos de índole laboral, debían analizarse los daños a la comunidad universitaria por esas situaciones. En tal virtud, exhortó a poner especial atención en estos procesos de remoción, pues era lamentable que en una sesión donde se aprobaron las PTEVRG se trate en asuntos generales un tema tan delicado como este.

Asimismo, opinó que la confianza en la Institución debe ser exteriorizada por las y los integrantes de la comunidad universitaria y no sólo por las y los representantes ante los órganos colegiados.

Otro representante de este sector, sugirió dar continuidad a las recomendaciones sugeridas en el dictamen de la Comisión que propuso las PTEVRG, e invitó a trabajar conjuntamente para que el alumnado no se sienta excluido.

Por otro lado, el Rector de la Unidad Azcapotzalco reconoció que este era un tema complicado; sin embargo, la Universidad siempre ha buscado resolverlos de la mejor manera. En este caso, era evidente el enlace entre el aspecto laboral y la perspectiva de las unidades de género creadas bajo diversas modalidades en las unidades universitarias. En ese sentido, opinó, debía continuar el proceso de conformación de un orden institucional para homogeneizar estas áreas, y reflexionar sobre estos procesos en los espacios correspondientes.

Por último, indicó que los rectores de unidad deben asumir decisiones difíciles, las cuales pueden ser interpretadas de distintas formas; por ello, invitó a continuar la construcción de una mejor organización para resolver este tipo de problemáticas en beneficio de la Institución.

- V. El Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Azcapotzalco agradeció al Coordinador de la *Comisión encargada de analizar y proponer reformas al Reglamento de Alumnos (denominación abreviada)*, así como al personal de la OAG y de la OTCA por el apoyo recibido durante los trabajos de la misma.
- VI. Un representante del personal académico, en nombre de algunas y algunos de sus representados, preguntó sobre los criterios que regirán los procesos de evaluación de las medidas de permanencia y de los concursos de oposición próximos a realizarse, a consecuencia de la reciente reforma al TIPPA.

Al respecto, se sugirió estipular en un acuerdo del Rector General el criterio para el otorgamiento de las becas y estímulos, a fin de evitar confusiones. En ese sentido, se recordó que cuando se hizo la reforma a los criterios de dictaminación, el Colegio Académico aprobó aplicar los que estaban vigentes, siempre y cuando, se previeran las modificaciones al TIPPA. Sin embargo, era oportuno que la OAG aclarara los puntos del TIPPA vigente que debían ser considerados por las comisiones dictaminadoras.

Por otra parte, se agradeció el esfuerzo de las comisiones dictaminadoras por continuar con sus trabajos, pese a la emergencia sanitaria que se vivía. No obstante, se estimaba que las modificaciones al TIPPA aprobadas desde 2019 no estaban aún reflejadas en los criterios de dictaminación y faltaba claridad en cómo debían entregarse los documentos para la evaluación de los productos de trabajo del personal académico.

Ahora bien, se reconoció, en el contexto actual, el trabajo de las comisiones dictaminadoras sería intenso y era poco probable generar nuevos criterios de dictaminación para ser presentados ante el Colegio Académico.

Con base en lo expuesto, se recomendó no considerar la situación de las comisiones dictaminadoras como un retraso, sino reconocer el trabajo arduo realizado por las mismas, pues actuaban conforme al acuerdo del Rector General sobre la materia y eso generaba certidumbre. Pese a ello, se dijo, fue necesario posponer la celebración de concursos, lo cual obedecía a la obligatoriedad de entrevistar a las y los candidatos con la participación de asesoras y asesores, los cuales algunas veces son externos.

- VII. Un representante del alumnado dio lectura a una carta enviada por el exalumno Cristian Velásquez, la cual se transcribe a continuación:

*Ciudad de México a 15 de diciembre del año 2020
Honorable Colegio Académico
Estimados miembros de este órgano colegiado:*

Como sabrán, quien firma, al igual que mi compañero suplente, hemos dejado de ser representantes estudiantiles ante este órgano colegiado, esto debido a que hemos egresado y hemos finalizado muchas etapas en nuestro transcurrir dentro de nuestra vida universitaria, desarrollado dentro de esta gran Institución.

Quiero expresar a través de este texto, que fue un orgullo para mí pertenecer a este órgano colegiado. Primeramente, por pertenecer a este Colegio Académico del periodo 2019-2021, el cual me brindó la oportunidad de conocer desde otro punto de vista el quehacer universitario, siendo partícipe en las diferentes tomas de decisiones con respecto a lo que sucede en nuestra Universidad. Realmente es satisfactorio que podamos tener diálogos horizontales y en condiciones de pares con las autoridades de esta Universidad, así como los docentes y con los mismos compañeros alumnos de otras divisiones y unidades, y que esto nos lleve a generar y dar respuesta

a diversos problemas y acontecimientos dentro de la UAM, cosa que en otras universidades difícilmente se da.

Por segunda parte, agradezco por ser parte de esta generación de consejeros estudiantiles que, desde mi punto de vista, se han caracterizado por su participación enérgica, así como de ser críticos, propositivos y que siempre se buscaba y se creía en el bien común de cada uno de la comunidad universitaria.

Quiero agradecer también a nuestro Rector General, el Dr. Eduardo Peñalosa, así como al Secretario De los Reyes Heredia, quienes mantuvieron las vías de comunicación abiertas y las puertas al diálogo y estuvieron interesados también en el buen desarrollo de la vida académica.

A su vez, agradezco a la Oficina Técnica que también estuvo ahí para cada uno de nosotros, resolviendo nuestras dudas, estando al pendiente de nosotros, a pesar de las cargas que también tienen éstos de trabajo.

Por último, debo decir, que ser parte de este Colegio Académico, ha sido para mí una experiencia increíble. Sin embargo, lo más importante para mí, fue la oportunidad de poder conocer a tantas personas increíbles y comprometidas, estas personas que sin duda impactaron en mi vida de una manera positiva y que, a su vez, espero tener la oportunidad de verlos en otros espacios. Sin más, agradezco por todo esto.

*Atentamente
Cristian Velázquez Bravo
Egresado de esta Universidad.*

A partir de la carta leída, una representante del personal académico sugirió al Rector General incorporar en la página institucional una mención dirigida a las alumnas y los alumnos egresados durante la pandemia, con el deseo de que tengan éxito en su futuro profesional.

Al no haber más comentarios, el Presidente agradeció el trabajo realizado por las y los colegiados durante su representación, pues fueron sumamente colaborativos, a pesar de las condiciones adversas presentadas durante los últimos meses.

Sin más asuntos generales por tratar, concluyó la Sesión Número 488 del Colegio Académico, a las 21:54 horas del 16 de diciembre de 2020. Se levanta la presente acta y para su constancia la firman

DR. EDUARDO ABEL PEÑALOSA CASTRO
Presidente

DR. JOSÉ ANTONIO DE LOS REYES HEREDIA
Secretario

COLEGIO ACADÉMICO