

09 de diciembre 2019

**A la Asamblea de Morras y Asamblea de Resistencia Disidente  
A la Comunidad de la ENES-Morelia**

El H. Consejo Técnico de la ENES-Morelia reconoce clara y abiertamente la existencia de la violencia de género de forma sistémica, estructural e histórica, no sólo al interior de la comunidad de la ENES-Morelia sino en la sociedad, que es inadmisibles y requiere ser trabajada para su erradicación definitiva.

En respuesta a los pliegos petitorios de las Asambleas de Morras y de Resistencia Disidente y derivado de los diversos comunicados emitidos por la dirección, así como de las reuniones de diálogo entre las asambleas y la directora; se resuelve lo siguiente:

**DE LA COMISION CONJUNTA**

Se sostiene **el ACUERDO DE CREACIÓN DE UNA COMISIÓN CONJUNTA** como vía de solución para atender la erradicación de la violencia de género de la ENES-Morelia, integrada por representantes de estudiantes, docentes y personal administrativo creada especialmente para generar estrategias multilaterales y mecanismos para la prevención y la atención de la violencia de género (a través de Mesas de Diálogo y las acciones resolutivas que se generen de ellas).

En la Sesión Plenaria del lunes 2 de diciembre del 2019, el H. Consejo Técnico **ACORDÓ** que todos sus integrantes se integrarán a la Comisión Conjunta, sin embargo, es importante señalar que de acuerdo con lo establecido en la Legislación Universitaria, propiamente en los artículos 3, fracción 6, y 12 de la Ley Orgánica de la UNAM, a los artículos 12, 45, 49 y 50 del Estatuto General de la UNAM, al 46 del Reglamento para la elección de Consejeros Universitarios y Técnicos de la UNAM, así como a lo establecido en el Reglamento del H. Consejo Técnico de la ENES-Morelia; éste es una autoridad universitaria, autónoma y colegiada, conformada por representantes de académicos y alumnos mediante los mecanismos establecidos para ello dentro de la propia legislación Universitaria. Dentro de sus atribuciones se encuentra el tomar las decisiones por mayoría de votos de sus integrantes de todos aquellos asuntos que conozca en las sesiones plenarias a las que se convoquen conforme a los mismos lineamientos, siendo ésta la única forma legítima de establecimiento de acuerdos. Por tanto, en caso de que sea necesario, las propuestas de acuerdo alcanzadas por la Comisión Conjunta se presentarán ante el H. Consejo Técnico para su aprobación.

**PROPUESTA:** El H. Consejo Técnico propone que dicha Comisión Conjunta se integre de la siguiente manera con voz y voto para los integrantes:

1. La directora
2. Una/e/o representante de la Comisión Interna de Equidad de Género
3. Un/a/e representante académico electo del H. Consejo Técnico de la ENES-Morelia
4. Representantes estudiantiles electos de los cuerpos colegiados de la ENES-Morelia (Consejo Técnico (4) y Consejo Universitario (2))
5. Un/a/e/o académica/e/o experta/e/o en temas de género de la UNAM
6. Una/e/o especialista en temas de género externa a la UNAM
7. Está pendiente conocer la propuesta de representantes por parte de las Asambleas.

**PENDIENTE:** Seguimos en atención a conocer por parte de las Asambleas su propuesta de representantes que integrarán esta Comisión Conjunta para lograr el acuerdo de su conformación y empezar a agendar las mesas de trabajo una vez abiertas las instalaciones de la ENES Morelia.

En este sentido, hacemos explícita la importancia de convocar a participar a los, las y les estudiantes de la ENES-Morelia no involucrados en el paro, así como a los, las y les estudiantes de las Asambleas que mantienen en paro a la ENES por esta situación. Este llamado se hace extensivo a la Comunidad en general de la Escuela.

En **ACUERDO** con las Asambleas, ninguna persona señalada como agresora formará parte o permanecerá dentro de la Comisión Conjunta. El H. Consejo Técnico considera que los señalamientos de agresión deberán seguir los mecanismos de regulación que ha implementado la UNAM, recordando que, según se establece en el apartado cuarto del Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la UNAM expedido por el Rector el 29 de agosto de 2019, la vía con la que cuenta esta Entidad para conocer y atender Casos de Violencia de Género es en los términos establecidos dentro del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género de la UNAM, mismo que debe apegarse siempre a los principios de confidencialidad y respeto a los Derechos Humanos y los Lineamientos establecidos para la igualdad y equidad de género.

#### **DE LAS MESAS DE TRABAJO:**

Se **ACORDÓ** en el comunicado de la Asamblea (25 de noviembre) la generación de las Mesas de Trabajo y que deben ser llevadas por especialistas en el tema y que las decisiones tomadas por las mismas tengan incidencia real y se lleven a cabo puntualmente.

A petición de las Asambleas se establece que las Mesas de Trabajo inicien 7 días hábiles a partir del 02 de enero de 2020 con las siguientes temáticas:

- 1) Protocolo de género
- 2) Evaluación docente
- 3) Seguridad de la comunidad o espacios seguros
- 4) Cursos de perspectiva de género
- 5) Planes de estudios
- 6) Baños sin género
- 7) Intervenciones del espacio
- 8) Mesa reguladora y de seguimiento

Los puntos que se acuerden en las mesas de trabajo, y que lo requieran, serán sometidos al H. Consejo Técnico para su aprobación como órgano colegiado y de máxima autoridad de la Escuela, esto ocurriría en un plazo máximo de 30 días hábiles a partir de que se concluyan las Mesas de Trabajo. Utilizando lenguaje inclusivo en todos los documentos que se generen (28 de noviembre).

Cabe destacar que la conformación de la Comisión Conjunta para Erradicar la Violencia de Género y la generación de las Mesas de Trabajo de la ENES-Morelia, son una propuesta de apertura al diálogo y trabajo conjunto y no forman parte de los pliegos petitorios de las Asambleas, por lo tanto, no se consideran condicionantes para el levantamiento del paro y la apertura de las instalaciones de la ENES-Morelia.

**ACORDANDO** así que el diálogo es la mejor vía para generar estrategias de Erradicación de la Violencia de Género en la comunidad de la ENES-Morelia.

### **1. SOBRE DISCULPAS PUBLICAS SEÑALADAS EN EL PLIEGO PETITORIO:**

En el diálogo del viernes 6 de diciembre, las Asambleas realizaron la solicitud expresa de que la disculpa pública se llevara a cabo en el Anfiteatro de la ENES-Morelia o mediante la publicación de un video por parte de una de las personas señaladas.

Reconocemos la importancia de las disculpas como mecanismo de restitución ante actos de agresión y reiteramos la voluntad de las personas señaladas de expresar las disculpas públicas. No obstante, para que este procedimiento ayude a dar certeza jurídica y protección a las víctimas el H. Consejo Técnico de la ENES-Morelia solicita que los casos se atiendan en los términos establecidos dentro del Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, dado que es el mecanismo existente que se apega a los principios de respeto a los derechos humanos e igualdad de género (derecho de audiencia y debido proceso, derecho a la integridad y seguridad personal, principio de legalidad, entre otros). El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo incluye la posibilidad de las disculpas públicas con el acompañamiento de

expertas durante todo el proceso para que resulte en una restitución apropiada ante las faltas cometidas. Por otra parte, este procedimiento no constituye una revictimización puesto que no pone en duda la veracidad de la denuncia ni genera la repetición del agravio.

Desde la primera respuesta en el documento del 25 de noviembre se coincidió con las Asambleas en que todo el personal de la ENES-Morelia deberá formarse en términos de perspectiva de género.

Por ello como se ha manifestado, respetaremos los procesos establecidos en los ordenamientos y marcos jurídicos correspondientes, siempre en la búsqueda de la erradicación de la violencia de género.

#### 1.b. Sobre el protocolo de Género

- Desde la primera respuesta se dijo que reconocemos que el Protocolo de Género de la UNAM es insuficiente. Nos parece adecuado que la Comisión Conjunta proponga nuevos mecanismos que nos permitan atender y prevenir la violencia de género en la ENES-Morelia y lograr que institucionalmente las decisiones sean situadas.
- Y se reitera el compromiso para realizar las gestiones necesarias de manera transparente para proponer las modificaciones que resulten procedentes al Protocolo para la Atención a Casos de Violencia de Género, ante la Rectoría, la Oficina de la Abogacía General o instancias correspondientes.

Desde la creación y publicación del Protocolo de Género de la UNAM, se reconoce que el mismo es insuficiente, y particularmente en las entidades descentralizadas y por ello es imperativo realizar modificaciones significativas que permitan que se garantice la protección a las víctimas y que funcione de manera situada en el contexto de la ENES-Morelia. Por lo que en el comunicado del 2 de diciembre se establecieron los siguientes compromisos:

1. Impulsar los cambios necesarios al interior de la Universidad durante el periodo de rectoría del Dr. Enrique Graue Wiechers, considerando de manera enunciativa más no limitativa los siguientes puntos:
  - a) Proponer una revisión contextualizada del protocolo, que reconozca y atienda las diferencias entre las entidades “foráneas” y las entidades ubicadas en Ciudad de México. En este punto, es prioritario analizar cómo se pone en operación el protocolo en casos de agresión sexual y violación, cuando existen diferencias sustantivas en las legislaciones locales en donde se encuentran diversas entidades “foráneas”.

- b) Solicitar a la Comisión Interna de Equidad de Género de la ENES-Morelia en colaboración de la Comisión Conjunta que elaboren una agenda de trabajo con:
  - 1. La Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario,
  - 2. El Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) y
  - 3. Comisiones de Género de otras entidades, para impulsar ante el Consejo Universitario la homologación de la normatividad universitaria a fin de garantizar el funcionamiento óptimo del Protocolo.
- 2. Proponer una Agenda legislativa.
  - a) Realizar una revisión en coordinación con abogadas locales, especializadas en el tema, del Código Penal para el Estado de Michoacán, específicamente en los apartados que obstaculizan la atención de casos de violencia de género en la entidad y que no son acordes a los tratados internacionales suscritos por el estado mexicano ni son compatibles con la legislación de otras entidades de la República;
  - b) Generar un diálogo con la Comisión de Igualdad de Género del H. Congreso del Estado de Michoacán a fin de impulsar una agenda local a favor de la erradicación de la violencia de género;
  - c) Suscribir convenios de colaboración con la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas y con la Fiscalía Especializada en Atención a Delitos de Violencia Familiar y de Género para que brinden capacitación y orientación a personal administrativo, académicos/as y alumnado con interés en el tema.

Por sugerencia de las Asambleas se puntualiza el compromiso de que la revisión contextualizada se articulará a partir de cuatro elementos:

- 1) Ley Orgánica de la UNAM
- 2) Estatuto General de la UNAM
- 3) Protocolo de Género de la UNAM
- 4) Legislación del Estado de Michoacán

Además, estamos de acuerdo en la importancia de que los Delitos Sexuales sean perseguidos de oficio en la legislación del Estado de Michoacán, y haremos las gestiones pertinentes ante el Gobierno del Estado de Michoacán a través de las dependencias correspondientes, estableciendo canales de comunicación directos con la Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres Michoacanas y la Secretaria de Gobierno.

Proponemos que exista una extensión de la UNAD de forma permanente en la ENES-Morelia.

### 3. EVALUACIÓN DOCENTE PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ENES-MORELIA

- El H. Consejo Técnico aprobó el 02 de diciembre que se incorporará como requisito de reinscripción para los alumnos la entrega del comprobante de participación en la evaluación docente. El H. Consejo Técnico considerará la viabilidad técnica de que se realicen dos evaluaciones docentes durante el semestre, garantizando la existencia de al menos una.
- Las evaluaciones resultantes de la aplicación del instrumento se presentarán ante el H. Consejo Técnico para ser considerado en los análisis de erradicación de la violencia de género en la ENES-Morelia así como en procesos de contratación.
- El compromiso de generar un instrumento de evaluación docente que permita detectar discursos y agresiones machistas, misóginas, homófobas, xenófobas, racistas, clasistas, transfóbicas y cualquier otro tipo de violencia de género y discursos de odio.
- Este instrumento será trabajado por la Comisión Conjunta y no será promediado con el resto de la evaluación docente.
- Dicha evaluación será de forma anónima por parte del estudiantado, como lo son el resto de las evaluaciones docentes que se realizan en la ENES. Los resultados de las evaluaciones permitirán dar seguimiento a las acciones emprendidas para la erradicación de la violencia de género en la entidad.

Además de lo anterior, con relación al diálogo del 6 de diciembre, se acuerda que la Comisión Conjunta para la erradicación de la violencia de género en la ENES-Morelia buscará los mecanismos de revisión y seguimiento de la evaluación docente en esta materia.

### 3. SOBRE LOS CURSOS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Reiterando el acuerdo al que llegamos respecto a los cursos con perspectiva de género, nos comprometemos a:

- Programar:
  - Un curso de formación docente de 20 horas con perspectiva de género para académicos de tiempo completo y asignatura durante el periodo intersemestral 2020-2 y previo al semestre 2021-1.
  - Un curso de capacitación para personal administrativo durante el semestre 2020-2. El curso se impartirá en dos grupos de 16 horas.

- Talleres para estudiantes durante el semestre 2020-2 y durante la semana de inducción del semestre 2021-1.
- Los temarios de los cursos serán trabajados por la Comisión Conjunta planteada anteriormente. Consideramos que los temas sobre feminismos, teoría queer y estudios trans deberán ser considerados por dicha Comisión.
- Estos cursos se derivarán a la Comisión de Formación Docente y a la Comisión Interna de Equidad de Género para su ejecución.
- Aseguramos la transparencia y la impartición de estos cursos durante la jornada laboral del personal académico y administrativo.
- La permanencia de estos cursos se garantizará con la presentación y aprobación de los mismos ante el H. Consejo Técnico.
- Se mantendrá la asignatura transversal con perspectiva de género.
- Además, se seguirá impulsando la transversalización de la perspectiva de género en los programas de asignatura en todas las carreras de la ENES.

a) Para el Personal administrativo:

El H. Consejo Técnico, en su sesión del 02 de diciembre aprobó solicitar a la Secretaría Administrativa de la ENES Morelia la generación de las calendarizaciones para brindar capacitación en materia de género a funcionarios, personal de confianza y personal administrativo de base. Con base en el acuerdo del 06 de diciembre, se establecerá la impartición de los cursos de género dentro de la Agenda Anual de cursos de capacitación para el personal administrativo de base. Para el personal de confianza y funcionarios se generará un curso anual de capacitación en perspectiva de género y erradicación de la violencia.

b) Para el Personal Docente:

El H. Consejo Técnico aprobó que se ofrezca de manera permanente a los profesores de asignatura y académicos de tiempo completo cursos de formación docente en materia de género, para ello:

- I. Se requerirá a las comisiones de Formación Docente y a la Interna de Equidad de Género que generen la calendarización correspondiente para los siguientes períodos.
- II. Para el personal de tiempo completo se incorporará al Diplomado de Formación Docente para las contrataciones más recientes y se ofrecerá de forma obligatoria para los ya contratados, y se llevarán a cabo actualizaciones anuales.

III. Para el personal de asignatura (titulares y ayudantes), visitantes (titulares y ayudantes) y de formación complementaria se les requerirá que tomen capacitación en materia de género el primer semestre de contratación y nuevamente cada año. Este requisito se deberá cumplir también por parte de los profesores ya contratados.

c) Para la comunidad estudiantil

El H. Consejo Técnico aprobó solicitar al Comité de Tutorías que los Planes de Acción Tutorales (PAT) de todas las licenciaturas incorporen explícitamente temáticas de género.

#### **4. CON RESPECTO A LOS DESPIDOS Y EXPULSIONES SOLICITADAS**

- Cuando se activen denuncias en el contexto de protocolo de género hacia académicos, administrativos, estudiantes o cualquier otra persona señalada, se aplicarán las medidas urgentes de protección para la víctima y para quien haya denunciado y se dará seguimiento al proceso hasta su término.
- Con referencia al trabajador de base, en respuesta a la petición de las Asambleas, la Secretaría Administrativa de la UNAM y la Dirección General de Personal acordó con el STUNAM su reubicación definitiva fuera de las entidades y dependencias de la UNAM Morelia.
- En los casos del investigador y del estudiante de posgrado mencionados en el pliego petitorio y que no están adscritos a la ENES, la dirección ha canalizado sus planteamientos a las entidades correspondientes.
- Con relación a la solicitud de transparencia, la normatividad vigente de la UNAM establece que las autoridades de la Universidad que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y solo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso; por lo que en caso de que se considere necesario para que otras personas puedan consultar los casos se deberán ajustar a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y al Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como a través del Portal de Transparencia Universitaria para realizar sus solicitudes de información (<http://www.transparencia.unam.mx>).

#### **5. SOBRE LAS DENUNCIAS Y GARANTÍAS DE PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS Y DENUNCIANTES**



- Se establece el compromiso para que cuando se activen denuncias en el contexto del Protocolo de Género de la UNAM se apliquen las medidas urgentes de protección para la víctima y para quien haya denunciado, dando seguimiento al proceso hasta su término.
- Actualmente el Protocolo de Género sólo puede activarse en los términos que la normatividad establece: “Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género, así como terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos en materia de este protocolo. Esto último, con el fin de estimular la vigilancia en contra de la violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria” (Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM).
- Nos comprometemos a generar con la Comisión Conjunta mecanismos de atención y acompañamiento a los casos de violencia de género que no estén previstos en el Protocolo y en el marco de actuación de la legislación universitaria.

## 6. SOBRE LA ADECUACIÓN DE CALENDARIO ESCOLAR

- Se reitera que, una vez concluido el paro de actividades, el H. Consejo Técnico de la ENES-Morelia organizará y dará a conocer el periodo para la recuperación de clases y evaluaciones dentro del marco del calendario oficial de la UNAM.

## 7. SOBRE LA PERMANENCIA DE LOS BAÑOS SIN GÉNERO

- El H. Consejo Técnico de la ENES-Morelia garantiza la permanencia de los baños sin género más allá de esta administración mediante su acuerdo del 28 de noviembre de 2019.
- Se acepta la permanencia de los baños sin género ubicados en el primer piso de los edificios B, C, D, E y F de la ENES-Morelia.
- Por parte de las autoridades de la ENES, se publicará un posicionamiento a favor de la permanencia de los baños sin género. También se difundirá la “Guía para usar los baños sin género” en las redes sociales de la Escuela.

- Coincidimos que debe existir la mesa de trabajo donde se exponga el tema de las señalizaciones y amenazas en los baños sin género y sea también espacio de reflexión sobre las intervenciones en sus temáticas, sentidos y mensajes.
- Nos parece de suma importancia contribuir a que estos espacios sean respetados y apropiados por toda la comunidad y sobre todo sean seguros e incluyentes.
- Reconocemos el derecho a contar con espacios incluyentes, así como la importancia del tema para la Asamblea de Resistencia Disidente, por lo que no se utilizará como parte de la imagen institucional.

#### **8. SOBRE LA PUBLICACIÓN DEL POSICIONAMIENTO DE LA ASAMBLEA DE RESISTENCIA DISIDENTE**

- Con respecto a la difusión del Manifiesto de la Asamblea de Resistencia Disidente, consideramos que es una acción importante para visibilizar su postura y que corresponde a la agenda de la propia Asamblea. Lo que corresponde a las autoridades de la ENES en este tema es refrendar su posicionamiento sobre la pertinencia de los baños sin género. Sin embargo, por petición de las Asambleas se publicarán en las redes de la escuela como un acto simbólico de respaldo, solidaridad y reconocimiento de las minorías.

#### **9. SOBRE LAS ACCIONES DE PROTECCIÓN A INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD Y LAS ASAMBLEAS**

- Esta administración se compromete a sancionar dentro de lo posible los mensajes de odio y violencia emitidos contra cualquier miembro de la comunidad universitaria en los espacios que nos competen, cuidando siempre la integridad de las personas.
- Manifestamos que la administración no ha dado instrucciones de borrar pintas. La administración no ha sancionado ni sancionará al personal de limpieza por no retirarlas.

## 10. SOBRE LA CONSTANTE PREOCUPACIÓN DE POSIBLES REPRESALIAS A QUIENES PARTICIPAN EN LAS ASAMBLEAS

- Según se planteó por las Asambleas en el comunicado del 23 de noviembre: Reiteramos el compromiso de que no existirán represalias por parte de la autoridad “por las ideas, motivos, acciones e intervenciones al espacio en pro del cumplimiento de los pliegos petitorios y las acciones y omisiones tomadas durante el paro”. No sólo por lo que las Asambleas citan sino porque creemos que la vía debe ser la generación de diálogos y el reconocimiento a las diversidades y el ejercicio de la tolerancia.
- Sobre las intervenciones realizadas en la Escuela durante el paro, consideramos importante que se visibilicen sus temáticas, sentido y mensajes cuando abonan a la discusión universitaria para evitar las violencias por razones de género. Proponemos generar en conjunto actividades de reflexión colectiva a tratar en las Mesas de Trabajo.

Este documento es resultado de una iniciativa presentada por la dirección de la ENES-Morelia y ha sido analizado y aprobado por el H. Consejo Técnico de la ENES-Morelia en sesión permanente y constituye una respuesta oficial a los pliegos petitorios de las Asambleas.

Atentamente,

H. Consejo Técnico de la Escuela Nacional de Estudios Superiores, Unidad Morelia.