Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma

Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Lerma
Casa abierta al tiempo

APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU SESIÓN NÚM. 147

EL SECRETARIO DEL CONSEJO

DICTAMEN

QUE PRESENTA LA COMISIÓN ENCARGADA DE REVISAR LA VIABILIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA AL RIPPPA A LA PLANTA DOCENTE YA CONTRATADA Y, EN SU CASO, TRABAJAR EN UN PROYECTO DE PROPUESTA; ASÍ COMO REVISAR LA ENCUESTA TRIMESTRAL SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE, CON EL OBJETO DE INCLUIR LO RELATIVO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DISCURSOS DE ODIO Y ESTIGMAS SOBRE EL ESTADO DE LA SALUD MENTAL Y NEURODIVERGENCIAS.

ANTECEDENTES

I. Como resultado de los acuerdos alcanzados en los Círculos de Transformación Sensible y Paradigmática, en la Sesión 141 del 18 de mayo de 2023, el Consejo Académico acordó la integración de la Comisión arriba referida, incluyendo la participación de las personas propuestas por *Sororidad Uam Lerma* como asesoras de la Comisión.

La Comisión quedó integrada con las siguientes personas:

Órgano personal
Mtra. Mónica Adriana Sosa Juarico

Representante del personal académico
Dra. Abigail Martínez Mendoza

Representantes del alumnado
Daira Ofelia Rojas Cedano
Rebeca Valeria Ruíz Barrera

Representante del personal administrativo
Mtra. Wendy Nancy Ramos Loredo

Asesorías
Dra. Rina María González Cervantes
Dra. Judith Jiménez Guzmán
Almendra Sacquí Vidal Castrejón
María Gabriela Motolinía García
Diana Hernández Osorio
Cristina Millán Villanueva

Se fijó el 30 de noviembre de 2023 como plazo para que la Comisión emitiera su dictamen.

La Mtra. Wendy Ramos Loredo dejó de cumplir requisitos para permanecer en el Consejo Académico y en la Comisión, a partir del 16 de noviembre de 2023, de acuerdo con el artículo 39 fracción II del Reglamento Orgánico.

La alumna Almendra Sacquí Vidal Castrejón dejó de participar en la Comisión con motivo de haber egresado de la Universidad.

II. La Comisión se instaló e inició sus trabajos el 1° de junio de 2023 y posteriormente se reunió en pleno los días 8 de junio, 5 de octubre, 8 de noviembre, 21 de noviembre y 28 de noviembre, todos del 2023.

III. La Comisión acordó, como mecánica de trabajo, dividir el mandato en dos partes e integrar dos subcomisiones que trabajarían paralelamente. En ambas subcomisiones se nombró a una persona coordinadora para organizar las reuniones y dar seguimiento a los trabajos.

I. Las subcomisiones se reunieron libremente para desahogar los temas que les fueron encomendados, se allegaron de varios insumos para sus respectivos análisis, y presentaron los avances de sus trabajos al pleno de la Comisión para consensar los resultados de las diferentes actividades realizadas.

II. La Comisión concluyó sus trabajos el 28 de noviembre de 2023 con la aprobación del presente dictamen y el informe que se adjunta como **Anexo 1**, en el cual se describen las actividades y resultados de los trabajos de esta Comisión, de acuerdo con el mandato encomendado.

III. La Comisión desarrolló sus trabajos de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica (LO), el Reglamento Orgánico (RO) y el Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos (RIOCA), principalmente.

IV. La Comisión contó, fundamentalmente, con los siguientes elementos:

a) Reforma al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico Relacionada con la Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género en los Procedimientos del Personal Académico, aprobada en la sesión 523 urgente del Colegio Académico, celebrada el 17,18,21 y 22 de abril de 2023. (Semanario de la UAM Núm.42 del 24-04-2023).
b) Acuerdos derivados de los Círculos de Transformación Sensible y Paradigmática. Mayo 2023. (Acuerdo 1.19). Documento de Trabajo de Rectoría de Unidad.
c) Acuerdos del Consejo Académico de la Unidad Lerma, correspondientes a la sesión número 141, celebrada el día 18 de mayo de 2023.
d) Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA).
e) Código de Ética de la Universidad Autónoma Metropolitana (Aprobado en la sesión 519 del Colegio Académico, celebrada el 20 de diciembre de 2022.
f) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
g) Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género en la UAM, Unidad Lerma.
h) Contrato Colectivo de Trabajo UAM 2022-2024
i) Ley Federal del Trabajo

j) Documento "Hacia la renovación de la evaluación de la docencia en la UAM" de la Subcomisión de evaluación de la docencia" fechado el 18 de septiembre de 2020.
k) Reglamento del Alumnado
l) Observaciones y sugerencias de su Coordinadora, personas integrantes y asesoras.
m) Observaciones del Abogado Delegado en la Unidad Lerma de la Oficina de la Abogacía General.

C O N S I D E R A C I O N E S

1. La reforma al RIPPPA, objeto de análisis de esta Comisión, señala en su exposición de motivos, lo siguiente:

Esta reforma se sustenta en las Políticas Trasversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género que la Universidad ha institucionalizado y asumido para brindar la mayor protección a las mujeres, garantizarles una vida libre de violencia, fomentar el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas, así como en el compromiso de impulsar acciones concretas en esta materia.

Como parte de estas acciones, en todos los procedimientos de ingreso del personal académico se incorporó, como requisito indispensable para las personas que aspiren a formar parte de la Universidad, la de presentar un documento donde manifiesten que no han sido sancionadas mediante resolución firme, por actos u omisiones relacionados con violencia por razones de género u otras violaciones graves a derechos humanos o, en caso de que se les haya sancionado, acreditar la reparación integral del daño o la reparación integral a las víctimas, así como la consecuente obligación de la Institución de verificar esta información. Asimismo, se estableció la responsabilidad para que las comisiones dictaminadoras de área y divisionales informen, a la Secretaría General y a las secretarías de unidad, según corresponda, de los casos fundamentados de probables delitos cometidos en contra de mujeres, de los que tengan conocimiento en los procedimientos de dictaminación.

Se incorporó también la obligación para que, al realizar las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, el personal académico considere la perspectiva de género, el pleno respeto a los derechos humanos, el aprecio y respeto por la diversidad cultural y la dignidad de las personas, con lo cual se espera producir un cambio en las prácticas de la vida universitaria, sensibilizar a la comunidad e inducirlas a la reflexión sobre las ideas, comportamientos y actitudes en torno a las relaciones entre mujeres y hombres, así como sobre la equidad de género y con ello erradicar conductas violentas y discriminatorias que atenten contra la dignidad de las personas.

Con el objeto de procurar la formación y actualización permanente en perspectiva de género y de derechos humanos, se incluyó que el personal académico se mantendrá actualizado en estos temas.

2. El RIPPPA es un instrumento reglamentario donde se establecen los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, y su naturaleza no es de carácter sancionadora de la conducta del personal docente ya contratado.

3. La relación laboral del personal académico ya contratado actualmente se regula por el Contrato Colectivo de Trabajo, La Ley Federal del Trabajo, y para el caso específico de

violencia contra las mujeres, se aplica el Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género, así como otras disposiciones legales en la materia.

4. El artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidas Mexicanos establece que a ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

5. Por otro lado, el ejercicio de evaluación docente trimestral se sustenta en el marco normativo, en particular en el artículo 215 del RIPPPA, que establece las actividades para la función de docencia; así como en el artículo 4 del Reglamento del Alumnado que establece los derechos del alumnado.

   En particular el RIPPPA establece en los artículos 219 al 220 Ter, lo relativo a la programación y evaluación de las actividades académicas, estableciendo que los consejos divisionales definirán los criterios y procedimientos para la evaluación de las actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, en función de los objetivos de la propia división. En el caso de la docencia, la evaluación deberá considerar periodos trimestrales, los informes anuales de los profesores y la opinión de los alumnos mediante encuestas idóneas que contemplen los elementos del artículo 215 de dicho Reglamento.

6. Por otra parte, los artículos 274-1 al 274-23 del RIPPPA, establecen las disposiciones normativas para la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD); en este sentido, en el artículo 274-5 se indica que para el otorgamiento de la Beca se considerarán las siguientes opiniones:

   I. Del alumnado inscrito en los grupos asignados al personal académico solicitante;
   II. De la persona titular de la jefatura del departamento al cual se encuentre adscrito el personal académico solicitante;
   III. De la persona titular de la coordinación de estudios respectiva; y
   IV. Del alumnado que haya estado inscrito a los grupos asignados al personal académico, en su caso.

7. Un aspecto importante que valorar sobre la encuesta de evaluación docente es que las respuestas brindadas son confidenciales o anónimas, por lo que representan un medio inadecuado para denunciar, atender y dar seguimiento a una situación de violencia contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual, discursos de odio y estigmas sobre el estado de la salud mental y neurodivergencias que esté enfrentando el alumnado. Aunado a ello, debe considerarse la posibilidad de que se cometan abusos excusados en el anonimato.

8. Cabe recordar que el Reglamento del Alumnado en el artículo 4, fracciones XX a XXII señala explícitamente como derechos del alumnado: cursar y concluir sus estudios en condiciones de equidad, cuando se trate del alumnado con alguna discapacidad; recibir un trato objetivo e imparcial por parte de las y los integrantes de la comunidad universitaria; y recibir una educación libre de discursos de odio, discriminación o misoginia.

Asimismo, en el artículo 6, se prevé en consecuencia que cuando al alumnado se le impida el ejercicio de sus derechos o se transgreda alguno de ellos, podrá acudir ante la persona titular de la dirección de división, de la secretaría de unidad o de la Defensoría de los Derechos Universitarios, para que inicie el procedimiento que corresponda, de acuerdo con sus competencias; y que en estos casos se deberán tomar las medidas preventivas o correctivas necesarias para preservar sus derechos. De esta forma, en el Reglamento del Alumnado se establecen los derechos y procedimientos a seguir cuando no hay condiciones para el ejercicio de los primeros o bien cuando sean transgredidos.

9. Es importante subrayar que institucionalmente ha habido avances importantes para implementar mejores mecanismos e instancias de denuncia para un seguimiento puntual y de atención a casos de violencia de género. Destaca en nuestra Unidad la vigencia del "Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género", que incluye desde los principios rectores de la atención de casos de violencia de género hasta los aspectos procedimentales para la atención, prevención y erradicación de éstos.

10. En atención a los argumentos que presentaron las alumnas asesoras de la Comisión el 28 de noviembre del año en curso, al estado de los trabajos derivados del mandato determinado por el Consejo Académico para ésta y a que la fecha de presentación del Dictamen correspondiente es el 30 de noviembre del año en curso, se consideró pertinente informar al órgano colegiado académico la propuesta que realizan, la cual se adjunta como **Anexo2**, consistente en la creación de un curso de acción que responda a las consideraciones mencionadas en la reforma al RIPPPA, con la finalidad de que éste, en el ámbito de sus competencias, acuerde lo que considere pertinente.

La Comisión se dio a la tarea de analizar y valorar la información que se ha indicado en los antecedentes y consideraciones del presente dictamen.

Con base en los antecedentes y consideraciones anteriores, la Comisión emite el siguiente:

D I C T A M E N

PRIMERO. Se considera que jurídicamente es improcedente la aplicación de la reforma al RIPPPA relacionada con la Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género en los Procedimientos del Personal Académico, al personal académico ya contratado.

SEGUNDO. Se considera que la encuesta vigente, en las repuestas a las preguntas 14, 15 y 26, permite señalar cualquier situación de violencia contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual, discursos de odio y estigmas sobre el estado de la salud mental y neurodivergencias. Además, de presentarse cualquier situación de violencia, puede ser denunciada y atendida mediante las instancias que prevé el Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género de la Unidad.

TERCERO. Se recomienda al Consejo Académico analizar la propuesta formulada por las alumnas asesoras consistente en la creación de un curso de acción que responda a las consideraciones mencionadas en la reforma al RIPPPA

(Anexo 2), con la finalidad de que éste, en el ámbito de sus competencias, acuerde lo que considere pertinente.

CUARTO. Se recomienda al Consejo Académico aprobar el presente dictamen con el informe que se acompaña (Anexo 1).

Atentamente

COMISIÓN ENCARGADA DE REVISAR LA VIABILIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA AL RIPPPA A LA PLANTA DOCENTE YA CONTRATADA Y, EN SU CASO, TRABAJAR EN UN PROYECTO DE PROPUESTA; ASÍ COMO REVISAR LA ENCUESTA TRIMESTRAL SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE, CON EL OBJETO DE INCLUIR LO RELATIVO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DISCURSOS DE ODIO Y ESTIGMAS SOBRE EL ESTADO DE LA SALUD MENTAL Y NEURODIVERGENCIAS.

Registro de votos de las personas integrantes de la Comisión

Integrantes de la Comisión	Sentido del voto
Mtra. Mónica Adriana Sosa Juarico	A favor
Dra. Abigail Martínez Mendoza	A favor
Daira Ofelia Rojas Cedano	Ausente
Rebeca Valeria Ruíz Barrera	Ausente

Dra. Alma Patricia de León Calderón
Coordinadora de la Comisión

Lerma de Villada, Estado de México, a 28 de noviembre de 2023

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma

Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Lerma
Casa abierta al tiempo
APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU SESIÓN NÚM. 147
EL SECRETARIO DEL CONSEJO

Anexo 1

INFORME EJECUTIVO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DE REVISAR LA VIABILIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA AL RIPPPA A LA PLANTA DOCENTE YA CONTRATADA Y, EN SU CASO, TRABAJAR EN UN PROYECTO DE PROPUESTA; ASÍ COMO REVISAR LA ENCUESTA TRIMESTRAL SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE, CON EL OBJETO DE INCLUIR LO RELATIVO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DISCURSOS DE ODIO Y ESTIGMAS SOBRE EL ESTADO DE LA SALUD MENTAL Y NEURODIVERGENCIAS.

Antecedentes

En el contexto del conflicto en torno a la violencia por razones de género en la Universidad que derivó en la toma de instalaciones y paro de actividades estudiantil en las cinco unidades de la UAM, iniciado en el mes de marzo y que concluyó en el mes de mayo de 2023, se llevaron a cabo una serie de reuniones entre las autoridades de la Unidad Lerma y las alumnas en paro representadas por la colectiva *Sororidad Uam Lerma*. Estas reuniones se denominaron *Círculos de Transformación Sensible y Paradigmática*, en los cuales se discutieron las demandas y peticiones de las alumnas en paro.

Como resultado de los acuerdos alcanzados en los Círculos de Transformación Sensible y Paradigmática, en la Sesión 141 del 18 de mayo de 2023, el Consejo Académico acordó la integración de la Comisión arriba referida, incluyendo la participación de las personas propuestas por *Sororidad Uam Lerma* como asesoras de la Comisión.

La Comisión se instaló con la composición acordada, e inició sus trabajos el 1° de junio de 2023, concluyendo sus trabajos el 28 de noviembre de 2023.

RESUMEN DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS

Mandato

Revisar la viabilidad de la aplicación de la reforma al RIPPPA a la planta docente ya contratada y, en su caso, trabajar en un proyecto de propuesta; así como revisar la encuesta trimestral sobre la evaluación de la práctica docente, con el objeto de incluir lo relativo a la violencia contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual, discursos de odio y estigmas sobre el estado de la salud mental y neurodivergencias.

Actividades

Para efectos de agilizar y optimizar los trabajos encomendados, la Comisión acordó dividir el mandato en dos partes e integrar dos subcomisiones que trabajarían paralelamente, en el entendido de que la Comisión en pleno conjuntó, en consenso, los trabajos de ambas subcomisiones y elaboró el Dictamen y el presente informe ejecutivo.

Cada Subcomisión tuvo la posibilidad de reunirse libremente, allegarse de los insumos que estimó necesarios, hacer sus análisis e invitar a las personas que consideró conveniente.

Insumos

a) Reforma al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico Relacionada con la Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género en los Procedimientos del Personal Académico, aprobada en la sesión 523 urgente del Colegio Académico, celebrada el 17,18,21 y 22 de abril de 2023. (Semanario de la UAM Núm.42 del 24-04-2023).
b) Acuerdos derivados de los Círculos de Transformación Sensible y Paradigmática. Mayo 2023. (Acuerdo 1.19). Documento de Trabajo de Rectoría de Unidad.
c) Acuerdos del Consejo Académico de la Unidad Lerma, correspondientes a la sesión número 141, celebrada el día 18 de mayo de 2023.
d) Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA).
e) Código de Ética de la Universidad Autónoma Metropolitana (Aprobado en la sesión 519 del Colegio Académico, celebrada el 20 de diciembre de 2022.
f) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
g) Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género en la UAM, Unidad Lerma.
h) Contrato Colectivo de Trabajo UAM 2022-2024.
i) Ley Federal del Trabajo.
j) Documento "Hacia la renovación de la evaluación de la docencia en la UAM" de la Subcomisión de evaluación de la docencia" fechado el 18 de septiembre de 2020.
k) Reglamento del Alumnado.

Consideraciones sobre la reforma al RIPPPA relacionada con la Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género en los Procedimientos del Personal Académico, aprobada en la sesión 523 urgente del Colegio Académico, celebrada el 17, 18, 21 y 22 de abril de 2023.

- La reforma al RIPPPA, objeto de análisis de esta Comisión, señala en su exposición de motivos, lo siguiente:

Esta reforma se sustenta en las Políticas Trasversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género que la Universidad ha institucionalizado y asumido para brindar la mayor protección a las mujeres, garantizarles una vida libre de violencia, fomentar el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas, así como en el compromiso de impulsar acciones concretas en esta materia.

Como parte de estas acciones, en todos los procedimientos de ingreso del personal académico se incorporó, como requisito indispensable para las personas que aspiren a formar parte de la Universidad, la de presentar un documento donde manifiesten que no han sido sancionadas mediante resolución firme, por actos u omisiones relacionados con violencia por razones de género u otras violaciones graves a derechos humanos o, en caso de que se les haya sancionado, acreditar la reparación integral del daño o la reparación integral a las víctimas, así como la consecuente obligación de la Institución de verificar esta información. Asimismo, se estableció la responsabilidad para que las comisiones dictaminadoras de área y divisionales informen, a la Secretaría General y a las secretarías de unidad, según corresponda, de los casos fundamentados de probables

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma
Oficina Técnica de Consejo Académico

delitos cometidos en contra de mujeres, de los que tengan conocimiento en los procedimientos de dictaminación.

Se incorporó también la obligación para que, al realizar las funciones de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, el personal académico considere la perspectiva de género, el pleno respeto a los derechos humanos, el aprecio y respeto por la diversidad cultural y la dignidad de las personas, con lo cual se espera producir un cambio en las prácticas de la vida universitaria, sensibilizar a la comunidad e inducirlas a la reflexión sobre las ideas, comportamientos y actitudes en torno a las relaciones entre mujeres y hombres, así como sobre la equidad de género y con ello erradicar conductas violentas y discriminatorias que atenten contra la dignidad de las personas.

Con el objeto de procurar la formación y actualización permanente en perspectiva de género y de derechos humanos, se incluyó que el personal académico se mantendrá actualizado en estos temas.

- El RIPPPA es un instrumento reglamentario donde se establecen los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, y su naturaleza no es de carácter sancionadora de la conducta del personal docente ya contratado.

- La reciente reforma al RIPPPA no puede aplicarse de manera retroactiva al personal académico contratado previamente a la entrada en vigor de ésta, debido a lo siguiente:

1) Sería contrario al artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se establece que a ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

2) Se opone a la misma naturaleza del RIPPPA.

De acuerdo con lo anterior y el RIPPPA vigente, no es posible solicitar al personal académico ya contratado un documento equivalente al que se requiere para el ingreso a la Universidad, ya que ello implicaría aplicar la reforma de manera retroactiva, lo cual es anticonstitucional.

- La relación laboral del personal académico ya contratado actualmente se regula por el Contrato Colectivo de Trabajo, La Ley Federal del Trabajo, y para el caso específico de violencia contra las mujeres, se aplica el Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género, así como otras disposiciones legales en la materia

- Por su parte, el Contrato Colectivo de Trabajo de nuestra Institución se suscribe en el marco de la Ley Federal del Trabajo.

- El personal académico y el personal administrativo está supeditado laboralmente al Contrato Colectivo de Trabajo, que, en el Título Segundo, Capítulo II, se refiere a la suspensión, terminación y rescisión de la relación de trabajo.

Particularmente, en la Cláusula 36, se especifican las causas de rescisión de la relación de trabajo. En la fracción II, se menciona, como razón de rescisión, que el trabajador incurra en falta de probidad, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad, o contra los familiares de unos u otros.

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma
Oficina Técnica de Consejo Académico

Asimismo, en la fracción III, se menciona, como causal de rescisión, cometer contra algunos de sus compañeros cualesquiera de los actos enumerados en la fracción II.

Se observa que no se hace alusión clara a violencia por razones de género u otras violaciones a los derechos humanos en contra de cualquier integrante de la comunidad universitaria, ya que esto incluiría a todos los sectores de la comunidad de nuestra Institución.

- Por todo lo anterior, y reflexionando la necesidad de un cambio institucional en materia de violencia de género, más allá de las manifestaciones explicitas de tal demanda, se considera que jurídicamente **es improcedente la aplicación de la reforma al RIPPPA relacionada con la Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género en los Procedimientos del Personal Académico, al personal académico ya contratado.**

Consideraciones sobre la revisión de la encuesta trimestral sobre la evaluación de la práctica docente, con el objeto de incluir lo relativo a la violencia contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual, discursos de odio y estigmas sobre el estado de la salud mental y neurodivergencias.

El ejercicio de evaluación docente trimestral se sustenta en el marco normativo, en particular en el artículo 215 del RIPPPA, que establece las actividades para la función de docencia; así como en el artículo 4 del Reglamento del Alumnado que establece los derechos del alumnado.

En particular el RIPPPA establece en los artículos 219 al 220 Ter, lo relativo a la programación y evaluación de las actividades académicas, estableciendo que los consejos divisionales definirán los criterios y procedimientos para la evaluación de las actividades de docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura, en función de los objetivos de la propia división. En el caso de la docencia, la evaluación deberá considerar periodos trimestrales, los informes anuales de los profesores y la opinión de los alumnos mediante encuestas idóneas que contemplen los elementos del artículo 215 de este Reglamento."

Por otra parte, los artículos 274-1 al 274-23, establecen las disposiciones normativas para la Beca al Reconocimiento de la Carrera Docente (BRCD); en este sentido, en el artículo 274-5 se indica que para el otorgamiento de la Beca se considerarán las siguientes opiniones:

I. Del alumnado inscrito en los grupos asignados al personal académico solicitante;
II. De la persona titular de la jefatura del departamento al cual se encuentre adscrito el personal académico solicitante;
III. De la persona titular de la coordinación de estudios respectiva; y
IV. Del alumnado que haya estado inscrito a los grupos asignados al personal académico, en su caso.

Un aspecto importante que valorar sobre la encuesta de evaluación docente es que las respuestas brindadas son confidenciales o anónimas, por lo que representan un medio inadecuado para denunciar, atender y dar seguimiento a una situación de violencia contra

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma
Oficina Técnica de Consejo Académico

las mujeres y las personas de la diversidad sexual, discursos de odio y estigmas sobre el estado de la salud mental y neurodivergencias que esté enfrentando el alumnado. Aunado a ello, debe considerarse la posibilidad de que se cometan abusos excusados en el anonimato.

Cabe recordar que el Reglamento del Alumnado en el artículo 4, fracciones XX a XXII señala explícitamente como derechos del alumnado: cursar y concluir sus estudios en condiciones de equidad, cuando se trate del alumnado con alguna discapacidad; recibir un trato objetivo e imparcial por parte de las y los integrantes de la comunidad universitaria; y recibir una educación libre de discursos de odio, discriminación o misoginia.

Asimismo, en el artículo 6, se prevé en consecuencia que cuando al alumnado se le impida el ejercicio de sus derechos o se transgreda alguno de ellos, podrá acudir ante la persona titular de la dirección de división, de la secretaría de unidad o de la Defensoría de los Derechos Universitarios, para que inicie el procedimiento que corresponda, de acuerdo con sus competencias; y que en estos casos se deberán tomar las medidas preventivas o correctivas necesarias para preservar sus derechos. De esta forma, en el Reglamento del Alumnado se establecen los derechos y procedimientos a seguir cuando no hay condiciones para el ejercicio de los primeros o bien cuando sean transgredidos.

Es importante subrayar que institucionalmente ha habido avances importantes para implementar mejores mecanismos e instancias de denuncia para un seguimiento puntual y de atención a casos de violencia de género. Destaca en nuestra Unidad la vigencia del "Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género", que incluye desde los principios rectores de la atención de casos de violencia de género hasta los aspectos procedimentales para la atención, prevención y erradicación de éstos.

En particular, en cuanto al procedimiento de atención el Protocolo establece 4 etapas:

1. Primer contacto y orientación (incluye recibir, canalizar y registrar las quejas).
2. Presentación de queja. Etapa en la que se dará sustento jurídico a los agravios con la intervención de la Oficina del Abogado Delegado, que debe recibir la queja y realizar el acta circunstancial correspondiente; e iniciar procedimiento de acuerdo con la calidad interna de la persona presuntamente agresora.
3. Atención de la queja, atendiendo los principios rectores y la ruta prevista, en los tiempos que marca la legislación universitaria y el Contrato Colectivo de Trabajo según corresponda
4. Evaluación y seguimiento. (Protocolo p- 15 a 21).

Por otra parte, sobre la encuesta vigente, destaca que está organizada en 4 apartados: Organización de la UEA; Práctica docente; Autoevaluación y Evaluación global. Se compone en total de 26 preguntas.

En particular, para el interés de esta Comisión la encuesta incluye en el apartado de práctica docente dos preguntas relativas al ambiente de respeto, confianza y colaboración, así como pleno respeto a los derechos universitarios:

"14. ¿Se promueve un ambiente de respeto, confianza y colaboración?

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma
Oficina Técnica de Consejo Académico

15. ¿En general, todas las actividades se han realizado con pleno respeto a los derechos universitarios, como son, entre otros, la igualdad, diversidad y pluralidad de la comunidad universitaria en general, y del alumnado del grupo en particular?"

Las opciones de respuesta a estas preguntas son: Totalmente en desacuerdo; En desacuerdo; De acuerdo; Totalmente de acuerdo; y No aplica. Asimismo, la última es una pregunta abierta (pregunta 26) "*comentarios y sugerencias a tu profesor*". Por lo anterior, se considera que la encuesta vigente permite señalar cualquier situación de violencia contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual, discursos de odio y estigmas sobre el estado de la salud mental y neurodivergencias. Cabe subrayar que, de presentarse cualquier situación de violencia, debe siempre ser denunciada y atendida mediante las instancias que prevé el Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia de Género de la Unidad.

Atentamente

COMISIÓN ENCARGADA DE REVISAR LA VIABILIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA AL RIPPPA A LA PLANTA DOCENTE YA CONTRATADA Y, EN SU CASO, TRABAJAR EN UN PROYECTO DE PROPUESTA; ASÍ COMO REVISAR LA ENCUESTA TRIMESTRAL SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE, CON EL OBJETO DE INCLUIR LO RELATIVO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DISCURSOS DE ODIO Y ESTIGMAS SOBRE EL ESTADO DE LA SALUD MENTAL Y NEURODIVERGENCIAS.

Lerma de Villada, a 28 de noviembre de 2023

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma
Oficina Técnica de Consejo Académico

ANEXO 2

Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Lerma
Casa abierta al tiempo

APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU SESIÓN NÚM. 147

EL SECRETARIO DEL CONSEJO

28 de noviembre del 2023

A LA COMISIÓN ENCARGADA DE REVISAR LA VIABILIDAD DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA ALRIPPPA A LA PLANTA DOCENTE YA CONTRATADA Y, EN SU CASO, TRABAJAR EN UN PROYECTO DE PROPUESTA; ASÍ COMO REVISAR LA ENCUESTA TRIMESTRAL SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE, CON EL OBJETO DE INCLUIR LO RELATIVO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, DISCURSOS DE ODIO Y ESTIGMAS SOBRE EL ESTADO DE LA SALUD MENTAL Y NEURODIVERGENCIAS. 2023-2025

Fundamentación sobre la viabilidad de presentar un proyecto de propuesta para la **aplicación de la reforma al RIPPPA a la planta docente ya contratada**; así como **revisar la encuesta trimestral sobre la evaluación de la práctica docente**, con el objeto **de incluir lo relativo a la violencia contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual, discursos de odio y estigmas sobre el estado de la salud mental y neurodivergencias.**

Tal como la exposición de motivos de la Reforma al RIPPPA alude:

> Esta reforma se sustenta en las Políticas Trasversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género que la Universidad ha institucionalizado y asumido para brindar la mayor protección a las mujeres, garantizarles una vida libre de violencia, fomentar el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas, así como en el compromiso de impulsar acciones concretas en esta materia.

Y en concordancia con el Título Sexto sobre la permanencia del personal académico, capítulo I, art. 212:

> **El personal académico de la Universidad realizará las funciones de docencia, de investigación y de preservación y difusión de la cultura.** Para contribuir a que en los espacios universitarios prevalezca una cultura de paz y se mantengan libres de manifestaciones violentas o discriminatorias, **las funciones referidas deberán realizarse con perspectiva de género, pleno respeto a los derechos humanos, aprecio y respeto por la diversidad cultural y la dignidad de las personas.**

En ese sentido, encontramos que, en la redacción de dicha reforma, se hace explicita la responsabilidad de las autoridades competentes de cada unidad el informar sobre casos probables de violencia, debidamente fundamentados:

> Ante la necesidad de contribuir a que los espacios universitarios se mantengan libres de manifestaciones violentas o discriminatorias, **se estableció la responsabilidad**

para que las comisiones dictaminadoras de área y divisionales informen, a la Secretaría General y a las secretarías de unidad, según corresponda, de los casos fundamentados de probables delitos cometidos en contra de mujeres, de los que tengan conocimiento en los procedimientos de dictaminación.

Consideramos que es posible y adecuada, la incorporación de medidas que atiendan casos de violencia de género, ejercido por personal ya contratado, en aras de armonizar con las PTEVG y en las determinaciones de la CEDAW, como de la **CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA",** las cuales obligan al Estado mexicano y sus instituciones a armonizar todos los reglamentos, en torno a estos instrumentos que salvaguardan la vida, dignidad y derechos humanos de las mujeres.

Al mismo tiempo, reconocemos que debe cuidarse que esta propuesta no implique o se cometa en grado alguna un ejercicio de retroactividad de la norma, buscando de qué manera pueda cumplirse sin atentar el CCT, por lo que trabajar en indicadores de violencia con apoyo de las encuestas docentes pueden permitir trabajar con un instrumento de evaluación continua a la docencia del personal contratado y en funciones dentro de la Universidad. Dicha evaluación puede contener otro tipo de acciones por parte de las autoridades universitarias que no sólo respondan a medidas punitivas, sino de prevención y capacitación para el ejercicio de una docencia más sensible, propositiva y asertiva.

De tal forma que lo que se propone es que desde el trabajo en esta comisión pueda lograrse la creación de un curso de acción que responda a las consideraciones mencionadas en la reforma del RIPPPA, misma que puede ser apoyada por el diagnóstico a la legislación realizado por la comisión encargada de trabajar en 2021 las PTEVG, en la cual se trazaron recomendaciones al RIPPPA.

Como alumnas interesadas en la erradicación de la violencia en contra de las mujeres y cualquier expresión o discurso de odio y discriminación en espacios universitarios, consideramos que el trabajo de esta comisión sigue sin agotarse, pues todos estos elementos no han podido ser discutidos de manera adecuada entre la misma comisión, teniendo nulos logros y acuerdos direccionados al propósito fundamental que engendró esta comisión. En segundo lugar, reconocemos que parte de esta dificultad ha recaído en la división del trabajo para concretar el mandato de la comisión, por lo que trabajar en su completitud con la comisión, sin divisiones, sería en todo sentido, lo más adecuado y funcional.

Finalmente, queremos solicitar que se integren a la Dra. Iris Santillán (UAM-Azcapotzalco), la Dra. Raquel Güereca (UAM-Lerma), así como a la DDU a la reuniones de la comisión, pues otro elemento ausente en el trabajo de esta comisión es la presencia de expertas en la materia que nos ha hecho caminar con importante grado de incertidumbre al respecto de la propuesta.

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Lerma
Oficina Técnica de Consejo Académico