



FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS



A LA COMUNIDAD DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS A LAS MUJERES ORGANIZADAS Respuestas a las infografías de marzo, 1ª parte

1

En respuesta a las opiniones expresadas por las mujeres organizadas de la FFyL, al respecto del cumplimiento de las exigencias y demandas planteadas desde el 15 de enero, precisamos y aclaramos en esta primera parte algunos puntos, por lo cual reiteramos nuestra convicción de que se han producido avances sustantivos. Asimismo, volvemos a plantearle a toda la comunidad la necesidad de reanudar las actividades académicas para poder continuar con las acciones y programas para combatir la violencia de género en la Facultad. Rogamos a las MOFFyL reconsiderar sus posiciones y atender los llamados respetuosos y bien argumentados de muchos miembros de la comunidad para poder reactivar su vida académica en un nuevo ambiente de igualdad, de convivencia pacífica, en el que seamos capaces en conjunto de prevenir y erradicar todo tipo de violencia y abuso de poder.

Hemos dado cuenta gradualmente en los [documentos publicados desde el 17 de enero](#) de los límites que se han cumplido ([véase el portal web de la FFyL](#)), hemos explicado con detalle cuáles corresponden a otras instancias universitarias (Consejo Universitario, OAG, UNAD y Rectoría) y por qué no es posible legalmente cumplir con dos límites en particular, tal como fueron planteados (incisos de los puntos 3 y 4 de las demandas); no obstante, hemos aclarado que hemos ofrecido alternativas y propuestas de solución, por lo cual pueden considerarse cumplidos.

Los compromisos de la Dirección de la Facultad se firmaron desde el día 15 de enero y son del conocimiento público; estamos comprometidos con construir en la Facultad un nuevo ambiente de relaciones de igualdad entre los géneros, a partir de las acciones y políticas institucionales que se están implementando, pues constituyen una marcha irreversible de transformación de la Universidad que todos los universitarios y universitarias han reconocido y aceptado. Sin ese consenso de la comunidad universitaria no sería posible emprender ninguna transformación real de las estructuras académico-administrativas, así como de las formas de relación personal en la Universidad.



Estamos trabajando en la construcción de un sistema eficiente de prevención y atención de denuncias de violencia de género y, por ello, sostenemos que están dadas las condiciones para el **diálogo resolutivo inmediato** con las MOFFyL, sin interponer ya objeciones ni nuevas demandas, a fin de precisar detalles y acordar los términos que hagan falta, para establecer la reanudación de las actividades académicas del semestre 2020-2, **a más tardar el lunes 23 de marzo**. De este modo, respondemos también a las diversas cartas y propuestas del Claustro de Profesores y de estudiantes, surgidas en diversas reuniones de la comunidad, que expresan el sentir de una mayoría que no ha sido consultada sobre la continuación de la toma de las instalaciones y la interrupción de la vida académica de todas y todos.

1. SOBRE LA MODIFICACIÓN AL ESTATUTO GENERAL DE LA UNAM PARA INCORPORAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO FALTA GRAVE

Integrantes de la Comisión de Equidad de Género de la Facultad se reunieron con integrantes de la Comisión de Legislación Universitaria del C. U. (CLU) el pasado 19 de febrero para exponer en detalles los planteamientos de la propuesta de reforma a los artículos 98 y 99 del Estatuto General en relación con la violencia de género, que aprobó nuestro Consejo Técnico y que fue remitida al Consejo Universitario. La CLU escuchó con atención las observaciones y opiniones de los representantes de la FFyL y dialogó con ellos. Asimismo, ha recibido otras propuestas de grupos de académicas de la Facultad y de otras entidades de la UNAM. La Comisión de Legislación Universitaria ha trabajado en dicha reforma al artículo 98, en relación con la taxatividad de las sanciones para los actos de violencia de género, que será propuesta al pleno del Consejo Universitario en este mes. El proceso de reforma de la Legislación Universitaria también contempla modificaciones muy trascendentes al Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios. En la próxima sesión del Consejo Universitario se darán nuevos pasos que se aúnan a la creación de la Coordinación de Igualdad de Género, dependiente de la Rectoría de la UNAM, el pasado 2 de marzo.

Así pues, la reforma estatutaria, que corresponde al Consejo Universitario y a la Rectoría, avanza de manera firme recuperando las propuestas de modificación que propuso nuestro Consejo Técnico. Se trata de un proceso histórico e irreversible de transformación de los ordenamientos normativos de la Universidad para atender y sancionar de modo más efectivo la violencia de género, a fin de erradicarla. Se ha cumplido con el objetivo de estas modificaciones a la Legislación Universitaria que propusieron y exigieron las MOFFyL, por lo que la comunidad universitaria ha reconocido plenamente su contribución a la conformación de una vida académica libre de violencia.



2. RENUNCIAS DE FUNCIONARIOS DE LA FFyL.

Hemos reconocido que los funcionarios que se encargaban de la Unidad de Violencia de Género, de la jefatura de la Oficina Jurídica y de la Secretaría General de la Facultad renunciaron a sus cargos para no obstaculizar la solución de las demandas, ya que, en efecto, no se presentaron denuncias formales con pruebas específicas en su contra que ameritaran sanciones o destituciones. Las autoridades de la Universidad no pueden destituir a nadie sin una denuncia formal o elementos suficientes para proceder de forma legal. Solicitamos que las MOFFyL reconozcan las normas que nos rigen y el debido proceso.

Las MOFFyL exigieron que esos funcionarios fueran destituidos por prácticas inadecuadas o que renunciaran. Sucedió lo segundo, así que se cumplieron dichas exigencias políticas.

3. REVISIÓN DE CASOS DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde noviembre de 2019 se han presentado ante la UNAD nuevas denuncias por violencia de género ocurridas en la FFyL. Hemos señalado con toda claridad que quienes deseen solicitar una revisión de sus casos lo hagan también ante la UNAD. Hasta el momento no se ha presentado ninguna solicitud de las personas denunciantes, ni en los módulos ni en la oficina de la UNAD o ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, pues éstas son las instancias facultadas para efectuar una revisión jurídica de los casos ya resueltos. Esta posibilidad continúa abierta. Así se comprometió la Oficina de la Abogacía General desde el 15 de enero.

Cable aclarar, como se ha señalado en varias ocasiones y documentos publicados que, con base en el debido proceso, la revisión de casos de denuncias previas no implica un nuevo proceso disciplinario, ni una modificación de las sanciones emitidas, a menos que se puedan aportar nuevos hechos o realizar nuevas denuncias que ameriten procedimientos de investigación y, en su caso, sanción, contra las personas que previamente fueron denunciadas. En algunos casos se puede tratar de reincidencias en las conductas que fueron ya sancionadas, y que ameritarían una nueva denuncia formal. El compromiso de revisión de casos previos de violencia de género está abierto y se mantiene en cumplimiento del acuerdo del 15 de enero.

4. TRANSPARENCIA DE INFORMACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Desde el 27 de enero se publicó en el sitio web de la Facultad (<http://www.filos.unam.mx/equidad-de-genero/>) la información estadística de los primeros 3 años de operación del Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, que incluye 35



FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS



casos de denuncias formales en la FFyL. En el informe se establecen los fundamentos legales que obligan a la UNAM a proteger los datos personales, por lo que no es posible publicar información que pueda identificar a personas físicas, tal como lo solicitaron las estudiantes como parte de los límites. La información publicada fue revisada y autorizada por la Unidad de Transparencia de la UNAM. Insistimos ante la comunidad universitaria que Las MOFFyL deben reconsiderar que se cumplió con este límite en la medida de las posibilidades legales e institucionales.

Ahora bien, podemos aclarar y precisar que:

- a) Ninguna persona ha desistido de su denuncia formal, por ninguna causa, en lo que respecta a la FFyL.
- b) En la información estadística se da cuenta de que la gran mayoría de las denuncias (88.6%) son de alumnas a alumnos y solo el 11.4% de alumnas a profesores. Asimismo, que el 88.6% del total de los denunciados son hombres.
- c) De los 35 casos de 2016 a 2018, 2 no procedieron, 2 no ameritaron sanción y 7 fueron sobreseídos por el Tribunal por improcedencia o imposibilidad de sancionar.
- d) Se señala qué autoridades han resuelto las denuncias, en número absoluto: 31 el Tribunal Universitario y 4 la Dirección de la Facultad.
- e) Como es lógico, todas las denuncias que resultaron en sanción a la persona denunciada se resolvieron **a favor** de la denunciante, pero también se debe considerar así un procedimiento alternativo o el sobreseimiento por imposibilidad de sancionar a la persona denunciadas, por no ser miembro en activo de la comunidad universitaria.
- f) Ya hemos explicado que no se puede dar información particular de cada caso, como el colegio a que pertenecen las personas involucradas ni fechas de las denuncias. El tiempo que han tardado en ser resueltas las denuncias a cargo del Tribunal Universitario variaba mucho en función de la obligación de una notificación personal entregada por escrito en los domicilios. La pasada reforma aprobada por el Consejo Universitario el 12 de febrero permite ahora que las notificaciones se hagan por correo electrónico de manera expedita.
- g) Si se revisa con cuidado el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, se deduce de inmediato que todos los procesos de denuncia contra personal académico deben investigarse y resolverse en un plazo de 20 días hábiles, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo. Ninguno ha tardado más de ese plazo, una vez remitida la denuncia a la Dirección. En nuestra Facultad no se han presentado denuncias formales contra trabajadores de base sindicalizados, cuyos procesos deben basarse en su Contrato Colectivo de Trabajo.



- h) Ya hemos explicado ampliamente por qué no se pueden dar otros datos personales que identifiquen los casos; asimismo, se dificulta emitir otro tipo de estadísticas dado que no podemos tener acceso a los expedientes. No obstante, los informes estadísticos de la FFyL se han ajustado para que sean acordes con los informes generales de la UNAD. El sitio web se ha actualizado: <http://www.filos.unam.mx/equidad-de-genero/> y se seguirá actualizando en la medida que tengamos más información.

5. SOBRE LA COMISIÓN TRIPARTITA

La Comisión Tripartita Autónoma quedará instalada el miércoles 11 de marzo, después del proceso de elección con amplia participación, principalmente, de las académicas. La Comisión tripartita constituyente propuso en la reunión con el Consejo Técnico del 23 de enero que la CTA, una vez constituida, realice una consulta amplia sobre el programa de la materia obligatoria de género, y no que dicha Comisión tome decisiones sobre planes de estudios que, en efecto, no le corresponden. La CTA no elaborará planes ni programas de estudio, esto corresponde estatutariamente a las comisiones revisoras de los colegios y, finalmente, al Consejo Técnico. Igualmente, respetamos el acuerdo desde el 15 de enero, relativo a que la CTA opine sobre el **perfil profesional** de las personas que deberán laborar en la Unidad de Atención a la Violencia de Género de la FFyL (UAVG). La Dirección tiene ya las propuestas de personas que pueden ocupar los cargos (una abogada y 3 psicólogas especializadas). Proponemos a las MOFFyL y a la comunidad toda, que la CTA emita su opinión sobre los perfiles, podemos presentar las candidaturas en la sesión plenaria del CT del próximo viernes 13 de marzo, para obtener su ratificación a más tardar una semana después. De esta manera, no es imputable a la Dirección que la UAVG no esté todavía formada, pero el proceso puede iniciar de inmediato.

Ahora bien, conviene aclarar que la designación de las personas que trabajarán en la UAVG corresponde a la Dirección en acuerdo con la Oficina de la Abogacía General, y con la ratificación del CT; por tanto, su remoción corresponderá a las mismas autoridades legales. La CTA supervisará y opinará sobre el desempeño de dicha UAVG, mediante un seguimiento puntual de sus acciones y una evaluación de los informes periódicos que entregue la Unidad.

6. TALLERES DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Sobre los programas de los talleres para profesores y cursos propedéuticos para estudiantes (ambos elaborados por el CIEG) solicitaremos atentamente a la CTA que emita su opinión, que se realice una consulta abierta para obtener opiniones y otras propuestas; para que finalmente,



en un plazo razonable, el CT pueda seleccionar y aprobar los programas y modalidades para poder impartirlos en el periodo previo anterior al semestre 2021-1, en cumplimiento del acuerdo del 15 de enero. Corresponde plenamente al Consejo Técnico aprobar el contenido y modalidades, así como profesoras, de estas actividades obligatorias de prevención. Desde el 15 de enero toda la comunidad asumió que este proceso se realizará durante este semestre para poder organizar y operar los cursos para el semestre 2021-1.

7. CURSOS CURRICULARES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLANES DE ESTUDIO.

Sobre el curso académico de género obligatorio: (del que ya existe una [propuesta elaborada interdisciplinariamente](#) por un grupo de profesoras expertas: TEORÍA DE GÉNERO Y APORTES TEÓRICOS Y POLÍTICOS DEL FEMINISMO), igualmente solicitaremos a la CTA que emita que se realice una consulta abierta para obtener observaciones y, en su caso, otras propuestas para que, finalmente, en un plazo razonable, el CT pueda aprobar los programas y modalidades para poder impartirlos durante el semestre 2021-1, en cumplimiento del acuerdo del 15 de enero. Corresponde plenamente al Consejo Técnico aprobar el contenido de esta materia obligatoria, así como las profesoras especializadas que la impartirán, como un requisito para todos los planes de estudio de nuestra Facultad. Desde el 15 de enero toda la comunidad asumió que este proceso se realizará durante este semestre para poder organizar y operar los cursos para el semestre 2021-1.

10. CASO DE LA DESAPARICIÓN DE MARIELA VANESSA DÍAZ VALVERDE

En los siguientes días podremos anunciar el acuerdo para la fecha y formato de la disculpa pública de la UNAM y de la Facultad a la familia Díaz Valverde, en un acto solemne que cumple el acuerdo número 10 de las demandas.

Sobre los puntos 9 y 11 se firmaron y declararon los compromisos de la Dirección de la Facultad y se cumplirán a cabalidad como fueron acordados.

A t e n t a m e n t e
Ciudad Universitaria, CDMX, 10 de marzo de 2020
Dr. Jorge Enrique Linares Salgado
Director