

# **INFORME SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM**

*Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017*



# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
MENSAJE DEL RECTOR ENRIQUE GRAUE WIECHERS	7
DATOS GENERALES SOBRE LAS QUEJAS PRESENTADAS EN EL PERIODO DE REPORTE	9
<b>DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	<b>9</b>
ADSCRIPCIÓN A LA UNAM DE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE LOS PRESUNTOS AGRESORES	10
GRADO ACADÉMICO DE LAS ALUMNAS QUE PRESENTARON QUEJAS POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE LOS ALUMNOS PRESUNTOS AGRESORES	11
ENTIDAD ACADÉMICA A LA QUE PERTENECEN LAS ALUMNAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y LOS ALUMNOS PRESUNTOS AGRESORES	12
ENTIDADES ACADÉMICAS Y DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS A LAS QUE PERTENECEN LOS PRESUNTOS AGRESORES DEL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO	13
<b>RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA Y LOS PRESUNTOS AGRESORES</b>	<b>14</b>
TIPOS DE RELACIONES EN LAS QUE SE PRESENTÓ LA VIOLENCIA DE GÉNERO	14
VÍNCULOS VÍCTIMA – AGRESOR QUE SE IDENTIFICAN EN CADA UNA DE LAS RELACIONES EN LAS QUE SE PRESENTÓ LA VIOLENCIA DE GÉNERO	15
TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	16
TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO IDENTIFICADOS EN LAS QUEJAS PRESENTADAS EN EL PERIODO DE REPORTE	17
CONDUCTAS MÁS FRECUENTES QUE INVOLUCRAN VIOLENCIA SEXUAL	18
CONDUCTAS MÁS FRECUENTES QUE INVOLUCRAN VIOLENCIA PSICOLÓGICA	18
<b>PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>19</b>

INSTANCIAS DE LA OAG DONDE SE INICIAN LAS QUEJAS POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	19
PROCEDIMIENTOS INICIADOS EN LA UNAM POR QUEJAS RELACIONADAS CON VIOLENCIA DE GÉNERO	20
TIPOS DE PROCEDIMIENTOS FORMALES (DISCIPLINARIO E INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA) INICIADOS POR QUEJAS RELACIONADAS CON HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	20
SANCIONES IMPUESTAS EN LAS QUEJAS RELACIONADAS CON HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	22
SANCIONES QUE HAN IMPUESTO LAS AUTORIDADES EN LOS PROCEDIMIENTOS Y OTRAS DETERMINACIONES	23
MEDIDAS DE REPARACIÓN	24
RECURSOS QUE SE HAN INTERPUESTO EN CONTRA DE LAS SANCIONES	24
<b>ACCIONES INSTITUCIONALES DERIVADAS DE LOS DATOS ARROJADOS POR EL PRIMER INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM</b>	<b>25</b>

**INFORME**

## INTRODUCCIÓN

Como parte de la política institucional de la Universidad Nacional Autónoma de México en contra de la violencia de género, instaurada en el Acuerdo Rectoral por el que se establecen Políticas Institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la UNAM, se presenta el Primer Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM a un año de la publicación.

La Universidad Nacional, consciente de su compromiso para erradicar la violencia de género dentro de sus planteles, pone a disposición de la comunidad este documento, no sólo como un ejercicio de rendición de cuentas, sino como una herramienta que nos permita entender de mejor forma la dimensión de la violencia de género.

El informe da cuenta de un problema estructural que se ha reconocido como prioritario para esta Máxima Casa de Estudios y su socialización tiene como objetivo que todas y todos contemos con información sobre la presencia y el impacto que tienen la violencia de género en nuestra comunidad.

La adquisición, sistematización y publicación de resultados son acciones fundamentales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en nuestra Universidad. Este informe, en conjunto con las diversas investigaciones sobre el tema, debe permitir el desarrollo e implementación de acciones que atiendan el problema de manera estratégica e integral.

La información para la elaboración de este informe surge de las quejas recibidas en las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General (Subsistema Jurídico) desde su entrada en vigor, así como de la información contenida en las actas de hechos, oficios y resolutivos que se utilizan para instrumentar los procedimientos de sanción establecidos en la Legislación Universitaria y en los Contratos Colectivos de Trabajo del STUNAM y de la AAPAUNAM.

A partir de estos datos, un grupo constituido por personal especializado en perspectiva de género de la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD) y de la Oficina de la Abogada General (OAG) hizo, por primera vez, un registro, clasificación y análisis necesarios no únicamente para la elaboración de este primer informe sino, y sobre todo, erradicar la violencia de género de nuestra Universidad.

Para mayor información sobre el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM se puede consultar la página web: [igualdaddegenero.unam.mx](http://igualdaddegenero.unam.mx)

## MENSAJE DEL RECTOR

*Estimada comunidad universitaria:*

A lo largo de la historia, la Universidad ha jugado un papel fundamental no solo como uno de los pilares más importantes para la difusión y construcción del conocimiento; sino también como sector crítico de transformación política, social y cultural. Desde esta visión, la Universidad asume su responsabilidad y obligación de actuar frente a las dificultades y retos que en el siglo XXI persisten en materia de derechos humanos e igualdad de género, tanto a nivel nacional como internacional.

En ese marco, como parte de la construcción del Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019, se incorporaron diversos ejes rectores en favor de los derechos humanos y la igualdad de género en todos los órdenes, niveles y sectores; se emitió el *Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México*; y derivado de éste, se publicó el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*.

Resulta importante mencionar que el Protocolo – instrumento dirigido al Subsistema Jurídico de la Universidad – tiene como objetivos mejorar la atención de los casos de violencia de género a través de un acompañamiento especializado y recabar datos sobre las diversas aristas de la problemática.

Hoy la Universidad Nacional Autónoma de México se congratula en presentar el primer *Informe sobre la Implementación del Protocolo*, uno de los esfuerzos institucionales por visibilizar, sistematizar y atender de manera focal la violencia de género como un fenómeno estructural y global que atañe a la comunidad, que además de colocarse como el primero en su clase, fija un modelo de actuación para otras instituciones educativas de América Latina.

De esta manera, el Informe marca un parteaguas en la estrategia universitaria en contra de la violencia de género. Por una parte, destaca la recolección, sistematización y análisis de datos sobre la ocurrencia, periodicidad y actores que participan en dicho fenómeno. De igual forma, resulta una guía estratégica en la toma de acciones y diseño de políticas para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género.

En seguimiento a esta ardua labor, refrendo mi compromiso con la Universidad para la incorporación e implementación de una política en favor de la igualdad de género y de la protección de los derechos humanos. Asimismo, hago un llamado a la comunidad para continuar con los esfuerzos y valores que nos identifican como universitarios y nos permiten construir una sociedad más igualitaria.

*Por mi raza hablará el espíritu*

Cd. Universitaria, C.d. Mx., septiembre de 2017

**El Rector  
Enrique Graue Wiechers**



## DATOS GENERALES SOBRE LAS QUEJAS PRESENTADAS EN EL PERIODO DE REPORTE

El presente informe comprende del 29 de agosto de 2016, fecha en la que inicia la implementación del *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género* en la UNAM, al 12 de junio de 2017, momento en el que concluye la etapa de exámenes e inicia el periodo interanual e intersemestral, de acuerdo con el calendario escolar 2016 - 2017 de la Universidad.

En este periodo, 234 personas presentaron queja por posibles hechos de violencia de género ante el Subsistema Jurídico de la UNAM, a partir de las cuales se identificaron a 203 personas presuntas agresoras. El número de personas que levantaron una queja es mayor a las presuntas agresoras porque éstas pueden haber ejercido violencia de género en contra de más de una víctima [Cuadro 1].

CUADRO 1.  
DATOS GENERALES

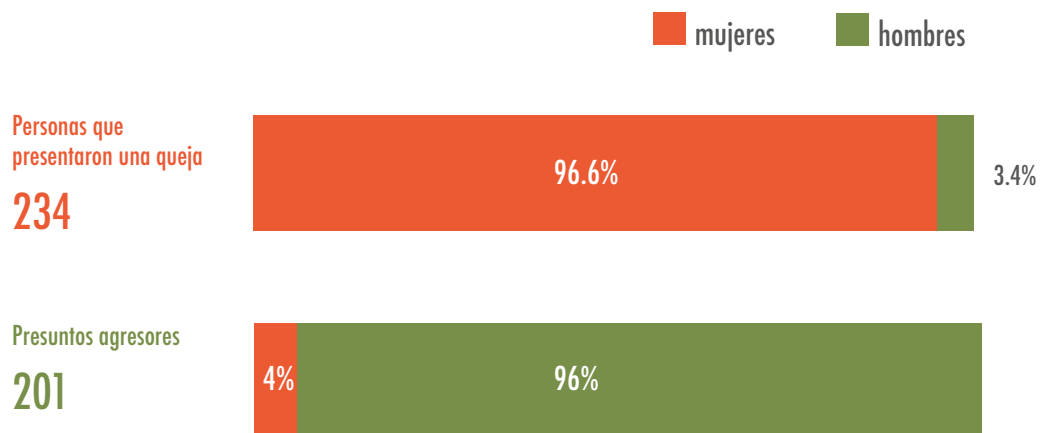
<b>234</b>	personas que han presentado una queja
<b>203</b>	personas presuntas agresoras
<b>1</b>	queja presentada en contra de una práctica colectiva de violencia de género que afecta a la comunidad universitaria en lo general

También se presentó una queja en contra de una práctica colectiva que se lleva a cabo en una Facultad (una porra). Dado que esta queja no es en contra de una persona, no ha sido incluida en los datos sociodemográficos que se presentan a continuación.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

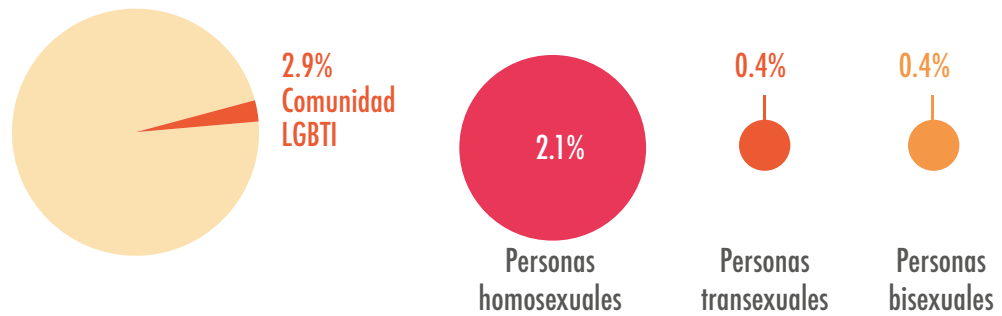
La mayoría de las personas que han presentado una queja por posibles hechos de violencia de género son mujeres (96.6%), mientras que las personas presuntas agresoras, en su generalidad, son hombres (96%) [Tabla 1].

TABLA 1.  
SEXO DE LAS  
PERSONAS QUE  
PRESENTAN UNA  
QUEJA Y DE LOS  
PRESUNTOS  
AGRESORES



Del 100% de las personas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género, 2.9% corresponden a personas de la comunidad LGBTI<sup>1</sup> [Cuadro 2].

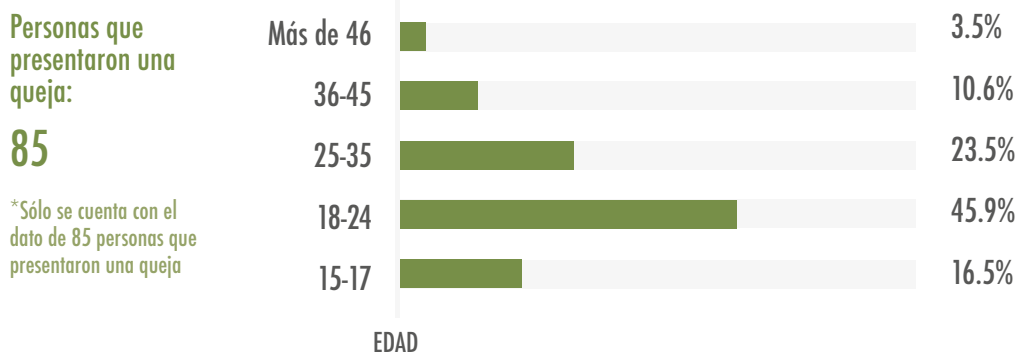
**CUADRO 2.**  
PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGBTI QUE HAN PRESENTADO UNA QUEJA



El 45.9% de las mujeres que presentan una queja se encuentran entre los 18 y los 24 años de edad, seguidas por un 23.5% de mujeres entre los 25 y 35 años de edad [Tabla 2].

El dato de la edad de las personas presuntas agresoras no resulta representativo, debido a que la mayor porción de la información sociodemográfica es proporcionada por las personas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género.

**TABLA 2.**  
EDAD DE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA



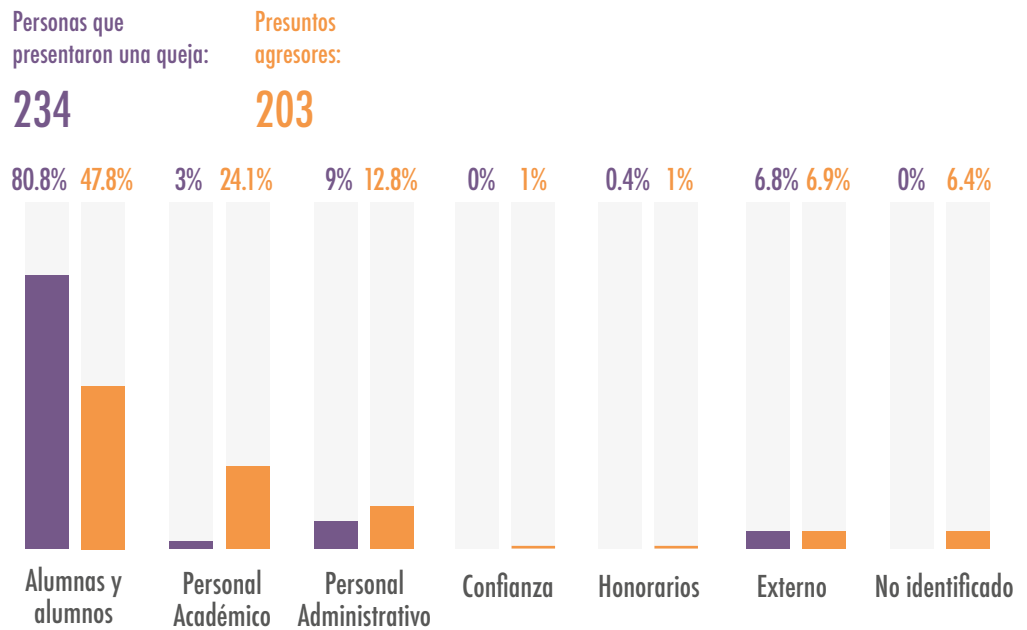
### ADSCRIPCIÓN A LA UNAM DE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE LOS PRESUNTOS AGRESORES

De las quejas interpuestas por violencia de género, se destacan los siguientes porcentajes: 80.8% fueron interpuestas por alumnas, 9% por personal administrativo y 6.8% por personas externas a la Universidad.

Por otro lado, el 47.8% de los presuntos agresores son alumnos, 24.1% académicos y 12.8% personal administrativo. Las personas externas y no identificadas representan 13.3% [Tabla 3].

<sup>1</sup> Se utilizan las siglas LGBTI cuando se refiere a las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex; de acuerdo con el criterio utilizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

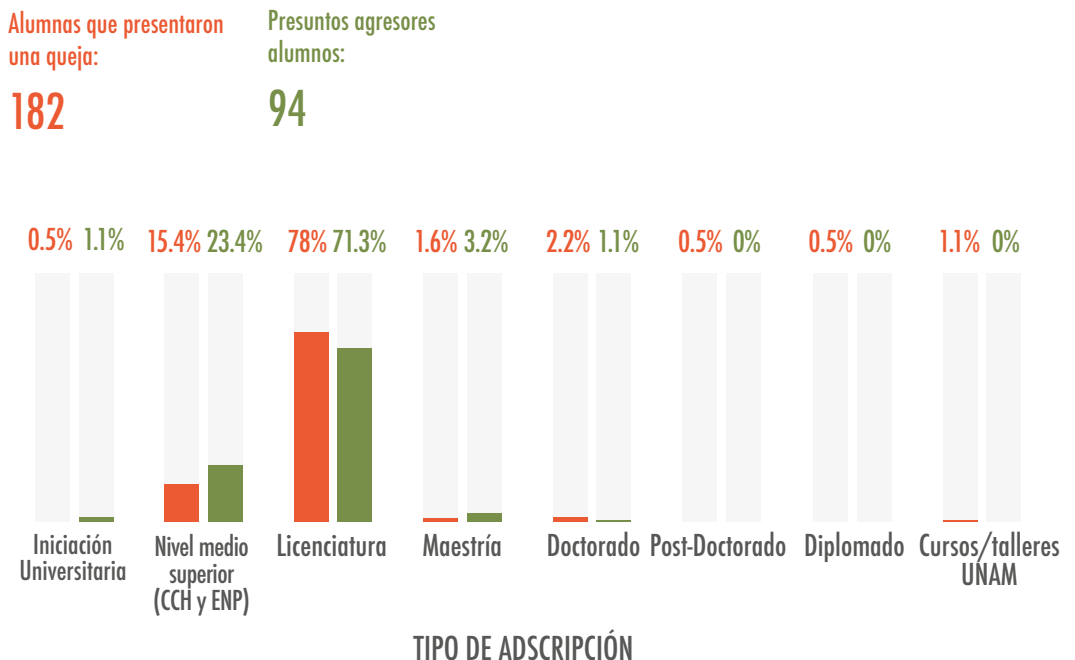
**TABLA 3.**  
ADSCRIPCIÓN A LA UNAM DE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA Y DE LOS PRESUNTOS AGRESORES



**GRADO ACADÉMICO DE LAS ALUMNAS QUE PRESENTARON QUEJAS POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE LOS ALUMNOS PRESUNTOS AGRESORES**

El 78% de las alumnas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género son de nivel licenciatura y 15.4% de nivel medio superior. Paralelamente, el 71.3% de presuntos agresores se ubica en nivel licenciatura y 23.4% en nivel medio superior [Tabla 4].

**TABLA 4.**  
GRADO ACADÉMICO DE LAS ALUMNAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA Y DE LOS PRESUNTOS AGRESORES ALUMNOS

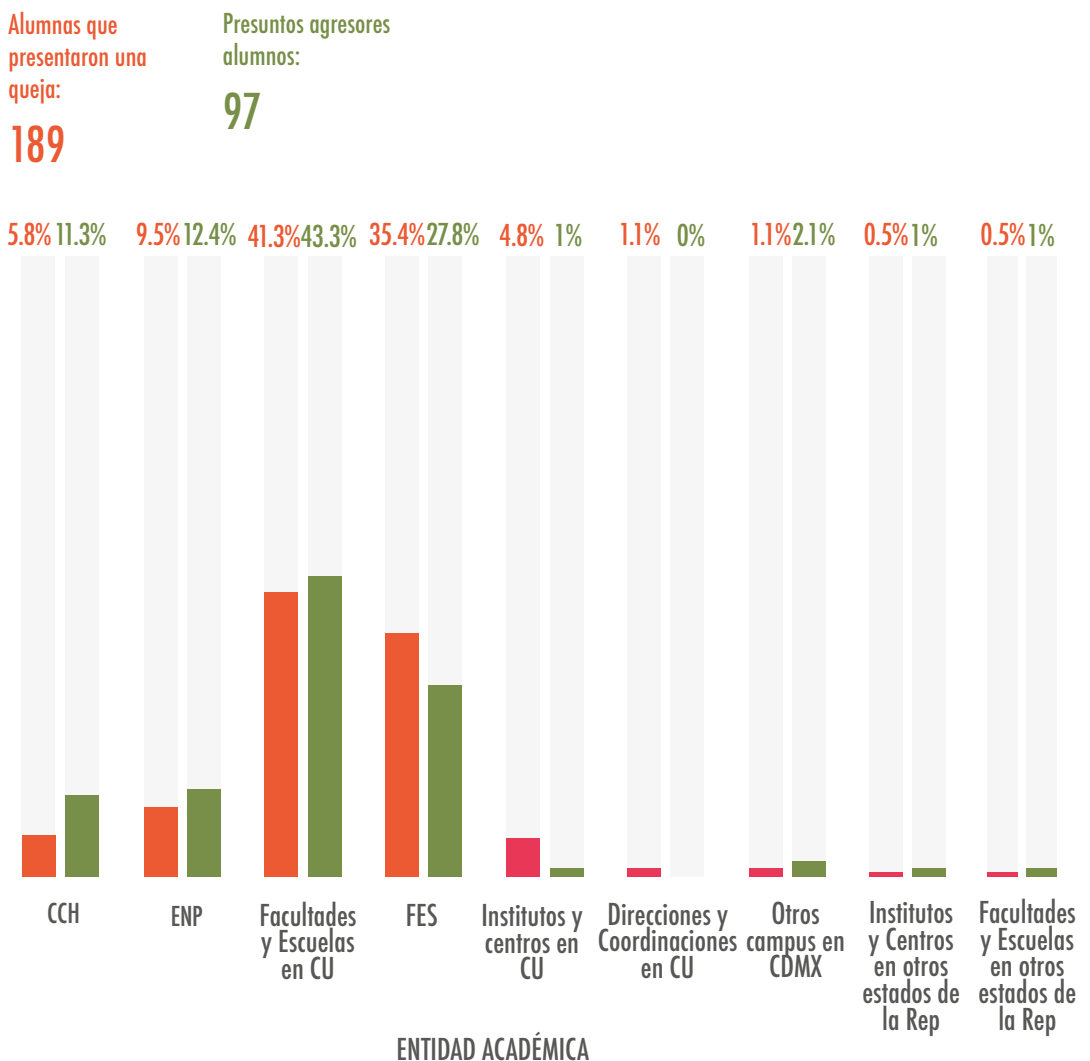


## ENTIDAD ACADÉMICA A LA QUE PERTENECEN LAS ALUMNAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y LOS ALUMNOS PRESUNTOS AGRESORES

El 41.3% de las alumnas pertenecen a Facultades y Escuelas ubicadas en Ciudad Universitaria, 35.4% a Facultades de Estudios Superiores, 9.5 % a planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, 5.8% a planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades y el resto a otras entidades académicas.

En el caso de los alumnos presuntos agresores, el 43.3 % proviene de Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, 27.8% de Facultades de Estudios Superiores, 12.4% de planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y 11.3% del Colegio de Ciencias y Humanidades. [Tabla 5].

**TABLA 5.**  
ENTIDADES DE LAS ALUMNAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA Y DE LOS PRESUNTOS AGRESORES ALUMNOS

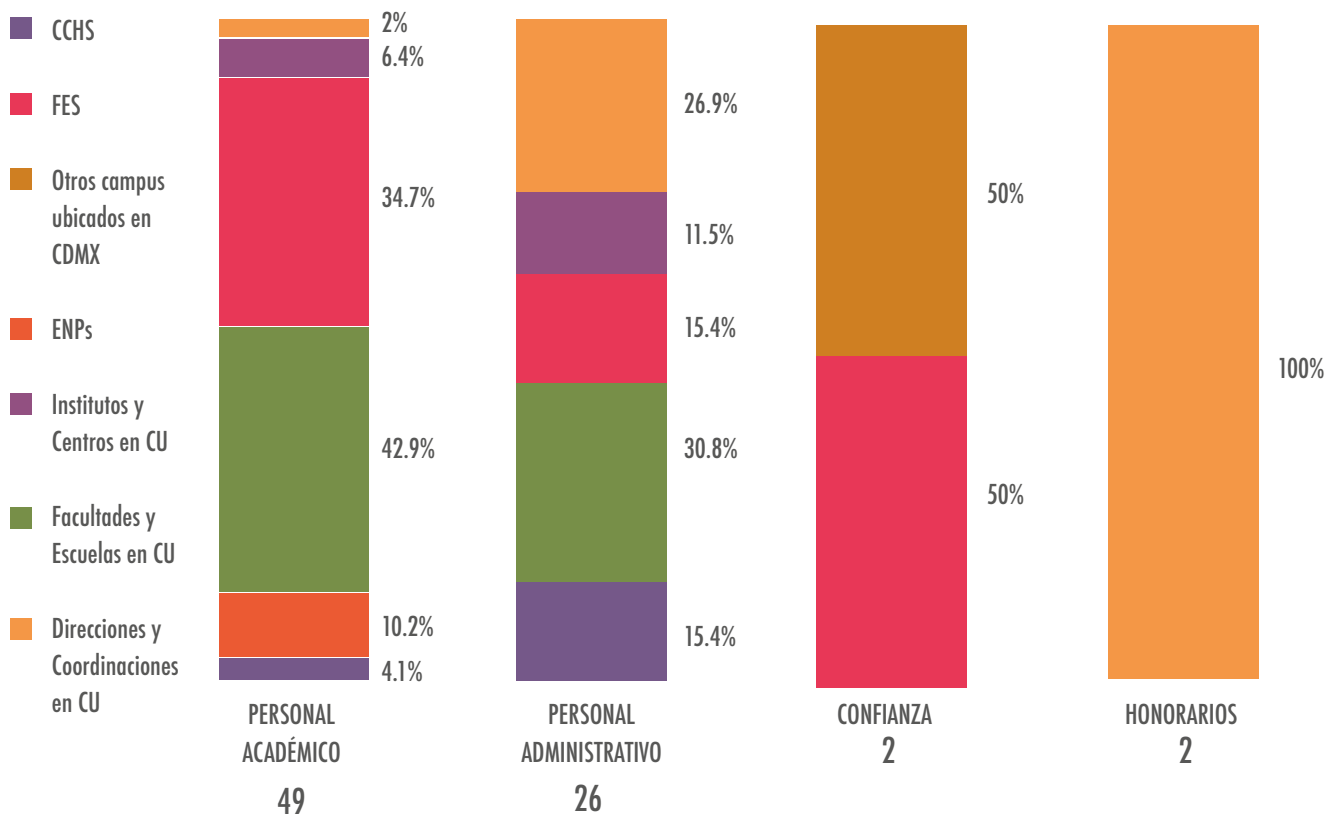


## ENTIDADES ACADÉMICAS Y DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS A LAS QUE PERTENECEN LOS PRESUNTOS AGRESORES DEL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

42.9% de los presuntos agresores pertenecientes al personal académico corresponden a Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, 34.7% a las Facultades de Estudios Superiores, 10.2% a la Escuela Nacional Preparatoria y 6.1% a Institutos y Centros en Ciudad Universitaria.

En el caso del personal administrativo el 30.8% pertenece a Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, el 26.9% a dependencias universitarias en el mismo campus y el 15.4%, en igual proporción, a las Facultades de Estudios Superiores y al Colegio de Ciencias y Humanidades [Tabla 6].

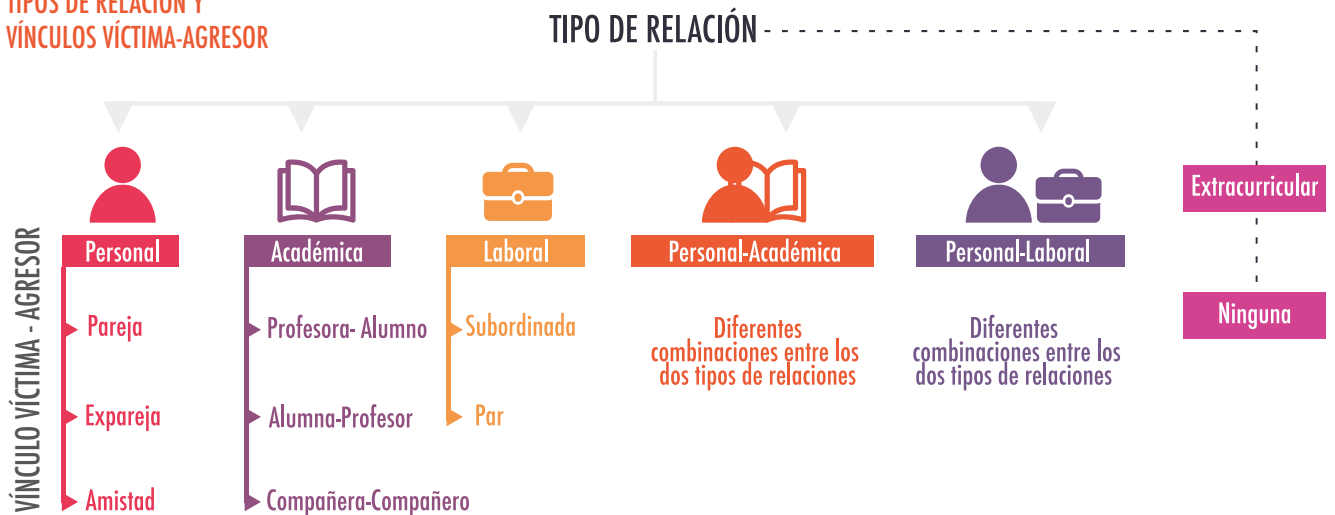
**TABLA 6.**  
ENTIDADES ACADÉMICAS O DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS A LA QUE PERTENECEN LOS PRESUNTOS AGRESORES ACADÉMICOS, ADMINISTRATIVOS, DE CONFIANZA Y HONORARIOS



## RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA Y LOS PRESUNTOS AGRESORES

A partir del análisis de las quejas presentadas por violencia de género se lograron identificar diferentes relaciones entre las víctimas y los presuntos agresores: personal, académica, laboral, personal y académica, personal y laboral, extra-curricular<sup>2</sup> o ninguna. Asimismo, dentro de cada relación fue posible encontrar diversos vínculos como lo muestra el siguiente cuadro [Cuadro 3]:

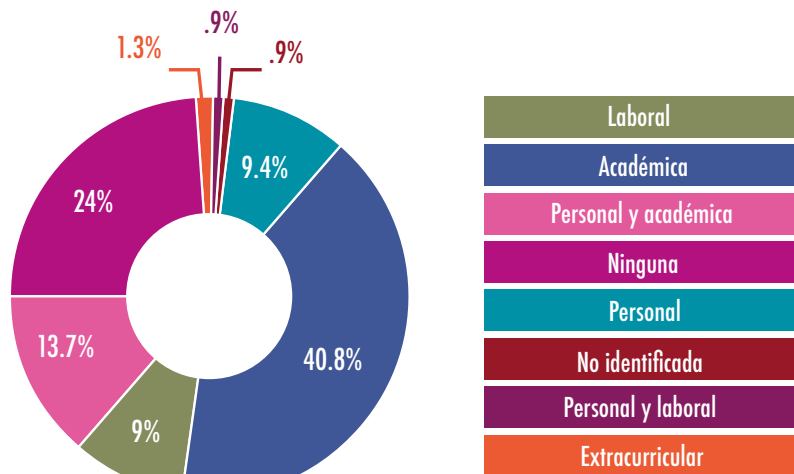
**CUADRO 3.**  
TIPOS DE RELACIÓN Y  
VÍNCULOS VÍCTIMA-AGRESOR



## TIPOS DE RELACIONES EN LAS QUE SE PRESENTÓ LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En 40.8% de los casos se identificó una relación académica, en 24% no se identificó ninguna relación, en 13.7% la relación fue personal y académica, en 9.4% personal y en 9% laboral [Tabla 7].

**TABLA 7.**  
TIPOS DE RELACIONES EN LAS QUE SE  
PRESENTÓ LA VIOLENCIA DE GÉNERO



<sup>2</sup> Se refiere a la relación que integrantes de la comunidad universitaria pueden sostener con otras personas que no son trabajadores de la UNAM pero que realizan actividades deportivas, culturales o académicas en la Universidad o sus proximidades.

## VÍNCULOS VÍCTIMA – AGRESOR QUE SE IDENTIFICAN EN CADA UNA DE LAS RELACIONES EN LAS QUE SE PRESENTÓ LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Dentro de la **relación “académica”** el 62% de la violencia fue ejercida en un vínculo alumna – profesor, 35% entre compañera – compañero y 3% en el de profesora – alumno [Tabla 8].

En el caso de la **relación “académica y personal”**, resulta relevante destacar que el mayor porcentaje de violencia de género que se identifica en el vínculo de compañera – compañero (96.9%) se suscitó en una relación de ex pareja (50%) o de pareja (40.6%) [Tabla 9 y 10].

TABLA 8.  
RELACIONES ACADÉMICAS

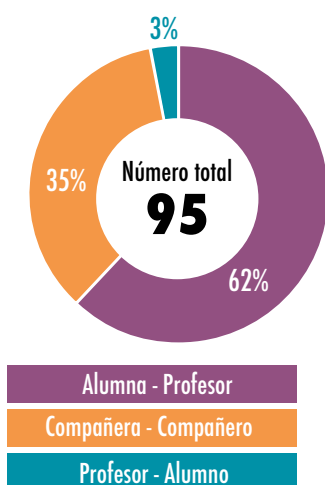


TABLA 9.  
VÍNCULO PERSONAL EN LA RELACIÓN  
“ACADÉMICA Y PERSONAL”

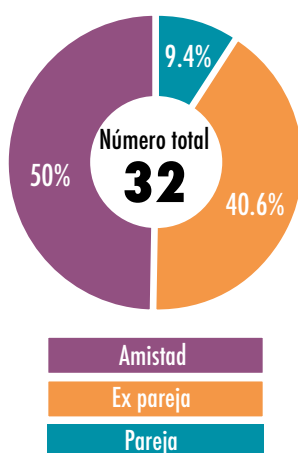
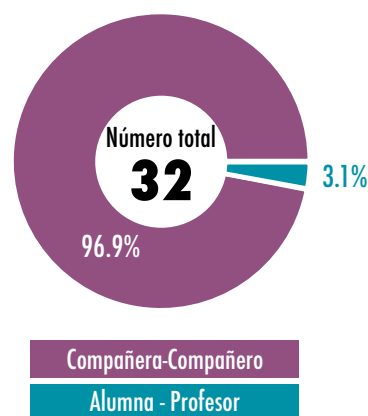


TABLA 10.  
VÍNCULO ACADÉMICO EN LA  
RELACIÓN “ACADÉMICA Y PERSONAL”



En la **relación “personal”**, el vínculo entre la víctima y el presunto agresor más frecuente es de ex pareja (54%); a continuación destaca el de pareja (32%) y amistad (14%) [Tabla 11].

En la **relación “laboral”** el vínculo que mayor frecuencia presenta es el de pares (70%) [Tabla 12].

TABLA 11.  
RELACIONES PERSONALES

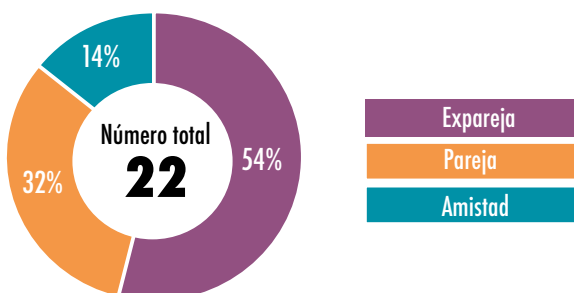
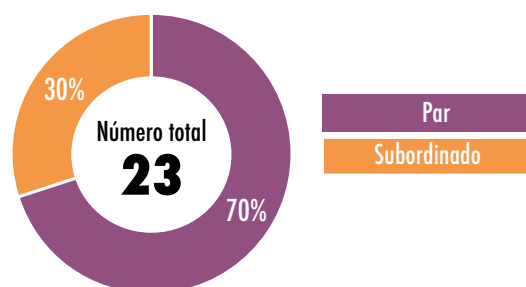


TABLA 12.  
RELACIONES LABORALES



## TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

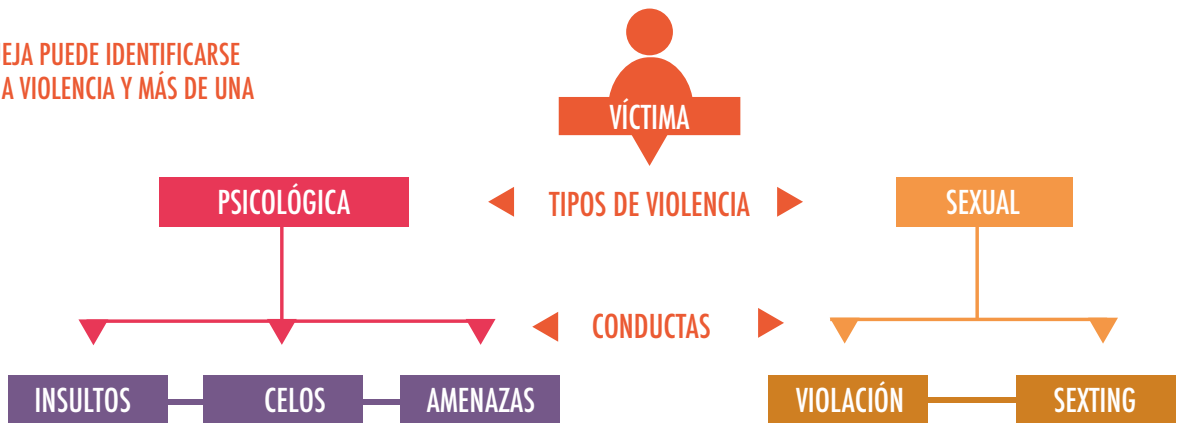
Con fines estadísticos y para entender la violencia de género que en la UNAM, se realizó un análisis de todas las quejas presentadas y se hizo una clasificación de los tipos de violencia identificados con base en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Adicionalmente, se incluyeron otras conductas que se considera deben ser visibilizadas en el contexto de la Universidad. La tipología se presenta en el siguiente cuadro:

	TIPOS DE VIOLENCIA	CONDUCTAS	HECHOS
LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	VIOLENCIA PSICOLÓGICA	Negligencia	
		Abandono	
		Descuido reiterado	
		Celos	
		Insultos	
		Humillaciones	
		Devaluación	
		Marginación	
		Indiferencia	
		Infidelidad	
		Comparaciones destructivas	
		Rechazo	
		Restricciones a la autodeterminación	
		Amenazas	
VIOLENCIA SEXUAL	Acoso sexual		
	Hostigamiento Sexual		
	Abuso sexual (Se retoma del Código Penal Federal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tocamientos indeseados.</li> <li>• Obligar a observar un acto sexual.</li> <li>• Ejecución de acto sexual: exhibición por parte del agresor de sus genitales, besos a la fuerza, obligar a la víctima a tocar los genitales del agresor, eyaculación sobre la víctima sin su consentimiento, entre otras</li> </ul>	
	Violación (Se retoma del Código Penal Federal)		
	Sexting no consensuado		
VIOLENCIA FÍSICA			
VIOLENCIA PATRIMONIAL			
VIOLENCIA ECONÓMICA			
ANÁLOGAS	DISCRIMINACIÓN	Por identidad de género	
		Por orientación sexual	
		Por expresión de género	
		Por sexo	
		Por género	
HOSTIGAMIENTO SIN CONNOTACIÓN SEXUAL			
ACOSO SIN CONNOTACIÓN SEXUAL			



Es necesario mencionar que el número de víctimas (234) no corresponde con el número de tipos de violencia identificados (328) ni con las conductas asociadas a cada tipo, debido a que es posible que en una sola queja se identifique más de un tipo de violencia y más de una conducta [Cuadro 5]

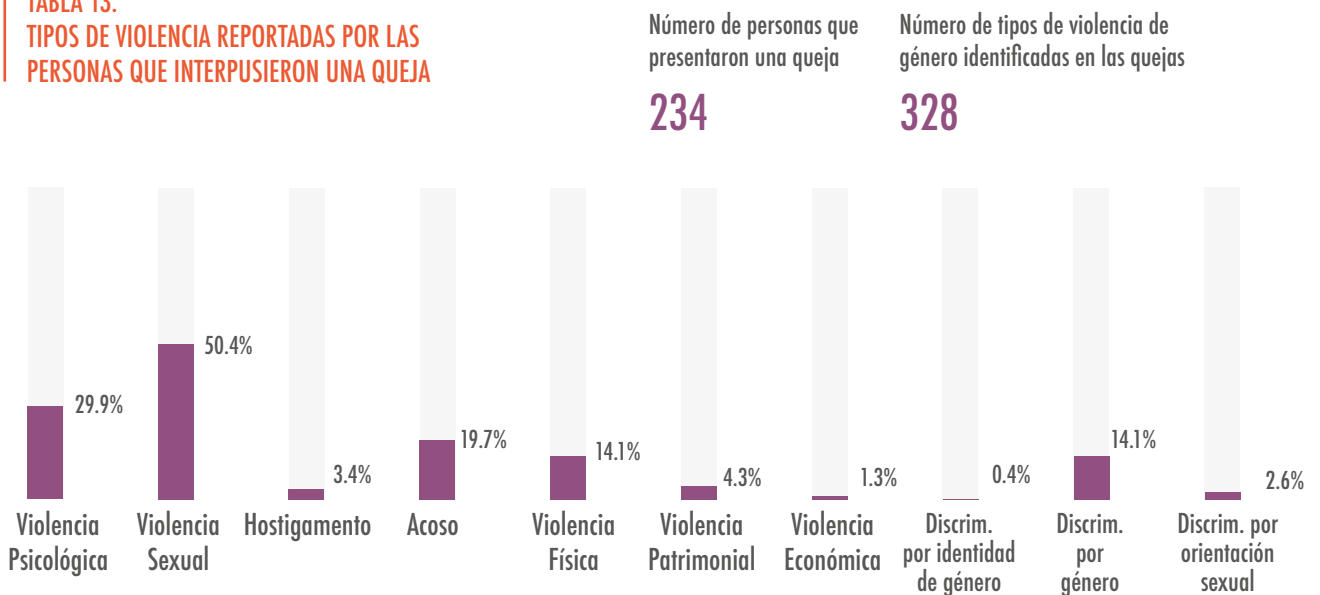
**CUADRO 5.**  
EN UNA QUEJA PUEDE IDENTIFICARSE MÁS DE UNA VIOLENCIA Y MÁS DE UNA CONDUCTA



### TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO IDENTIFICADOS EN LAS QUEJAS PRESENTADAS EN EL PERIODO DE REPORTE

Los tipos de violencia de género que se presentan con mayor frecuencia son: sexual (50.4%), psicológica (29.9%), acoso sin connotación sexual (19.7%), así como física y discriminación por género (14.1% respectivamente) [Tabla 13].

**TABLA 13.**  
TIPOS DE VIOLENCIA REPORTADAS POR LAS PERSONAS QUE INTERPUSIERON UNA QUEJA



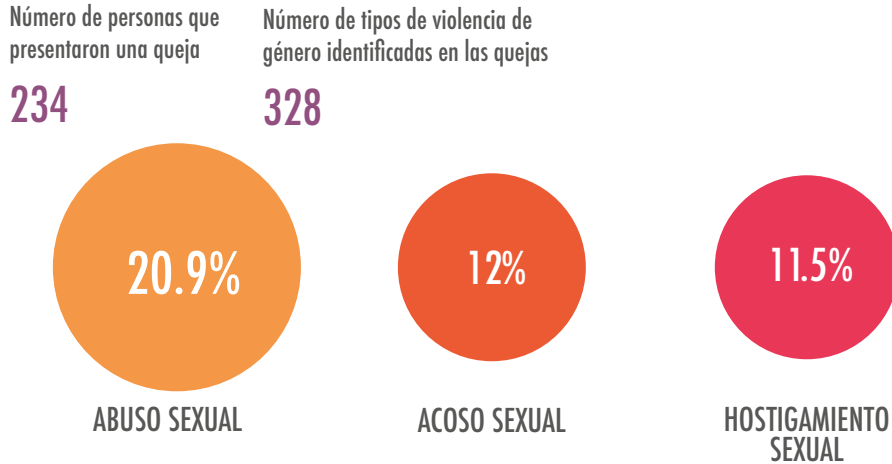
Debido a que se identificó más de un tipo de violencia por queja, se tienen más tipos de violencia de género que quejas presentadas. (234 < 328)

## CONDUCTAS MÁS FRECUENTES QUE INVOLUCRAN VIOLENCIA SEXUAL

Considerando que las violencias sexual y psicológica son las que tienen mayores porcentajes, a continuación se presenta información desglosada sobre las conductas que se identifican en cada una de ellas.

Dentro de la violencia sexual las principales conductas que se identifican son el abuso sexual (20.9%), el acoso sexual (12%) y el hostigamiento sexual (11.5%). [Cuadro 6].

CUADRO 6.  
CONDUCTAS DENTRO  
DE LA VIOLENCIA  
SEXUAL

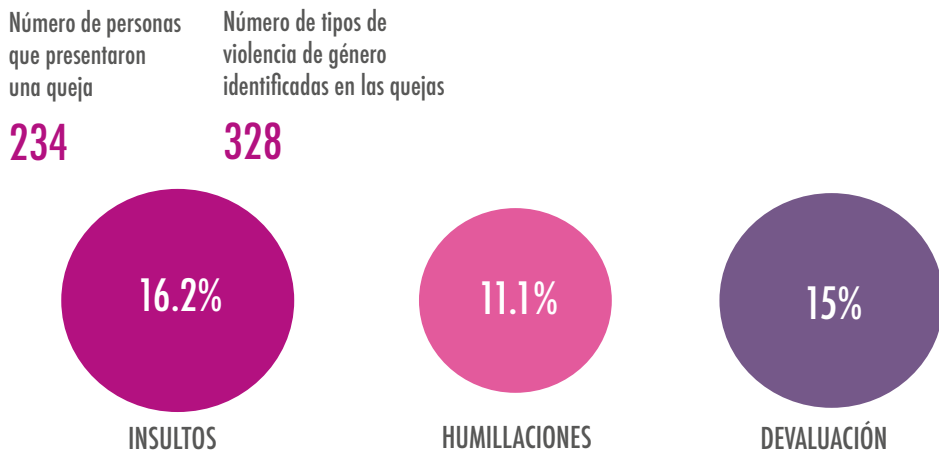


Debido a que se identificó más de un tipo de violencia por queja, se tienen más tipos de violencia de género que quejas presentadas. (234 < 328)

## CONDUCTAS MÁS FRECUENTES QUE INVOLUCRAN VIOLENCIA PSICOLÓGICA

En cuanto a la violencia psicológica, el 16.2 % se asocia con insultos, 15% con devaluaciones y 11.1% con humillaciones [Tabla 14].

TABLA 14.  
TIPOS DE VIOLENCIA  
PSICOLÓGICA  
REPORTADOS



Debido a que se identificó más de un tipo de violencia por queja, se tienen más tipos de violencia de género que quejas presentadas. (234 < 328)

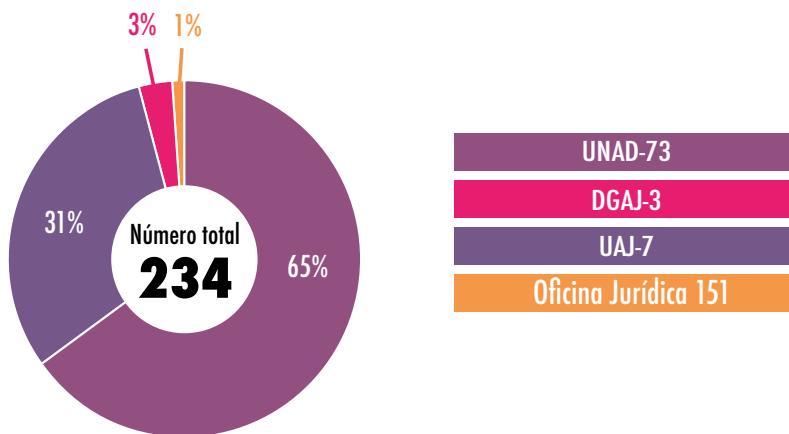
## PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### INSTANCIAS DE LA OAG DONDE SE INICIAN LAS QUEJAS POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El 65% de las quejas se presentaron en las Oficinas Jurídicas y el 31% en la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD) [Tabla 15].

La UNAD ha dado seguimiento al total de quejas presentadas y acompañamiento a las víctimas.

TABLA 15.  
INSTANCIA DONDE SE LEVANTÓ LA QUEJA



### PROCEDIMIENTOS INICIADOS EN LA UNAM POR QUEJAS RELACIONADAS CON VIOLENCIA DE GÉNERO

De los 203 presuntos agresores, 13 no pudieron ser identificados por las víctimas y 14 resultaron personas externas a la Universidad, de forma que solo a 176 presuntos agresores se les podía iniciar procedimiento de sanción en la UNAM [Cuadro 7].

CUADRO 7.  
PRESUNTOS AGRESORES



De los 176 casos en los que se podía iniciar procedimiento, en 3 hubo desistimiento de la víctima, en 6 la autoridad (persona titular de la entidad académica o dependencia que conoció de la queja) no encontró elementos suficientes para iniciar un procedimiento formal y en 1 decidió no iniciar procedimiento. En 2 se venció el término para iniciar procedimiento y 14 siguen pendientes de que la autoridad determine si inicia procedimiento de sanción.

De esta manera, se inició procedimiento en contra de 150 de los 176 presuntos agresores a los que la Universidad podía sancionar [Cuadro 8].

**CUADRO 8.**  
PERSONAS A  
LAS QUE SE LES  
PUEDE INICIAR  
PROCEDIMIENTO



### TIPOS DE PROCEDIMIENTOS FORMALES (DISCIPLINARIO E INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA) INICIADOS POR QUEJAS RELACIONADAS CON HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Universidad Nacional contempla diferentes procedimientos para atender quejas por violencia de género, que dependen de la adscripción de la persona que haya cometido la falta. De acuerdo con el Estatuto de la Universidad si la falta fue cometida por un/a alumno/a, el procedimiento será disciplinario y las autoridades competentes para conocer y resolver, serán el o la titular de la entidad académica a la que pertenezca dicha persona y, en su caso, el Tribunal Universitario y la Comisión de Honor.<sup>1</sup>

Si la conducta fue cometida por un/una académico/a se iniciará un procedimiento de investigación administrativa (PIA) de conformidad con el contrato colectivo del personal académico de la AAPAUNAM. En el caso de los/las trabajadores/as administrativas, el procedimiento de investigación administrativa (PIA) corresponderá a lo establecido en el contrato colectivo de trabajadores del STUNAM.<sup>2</sup>

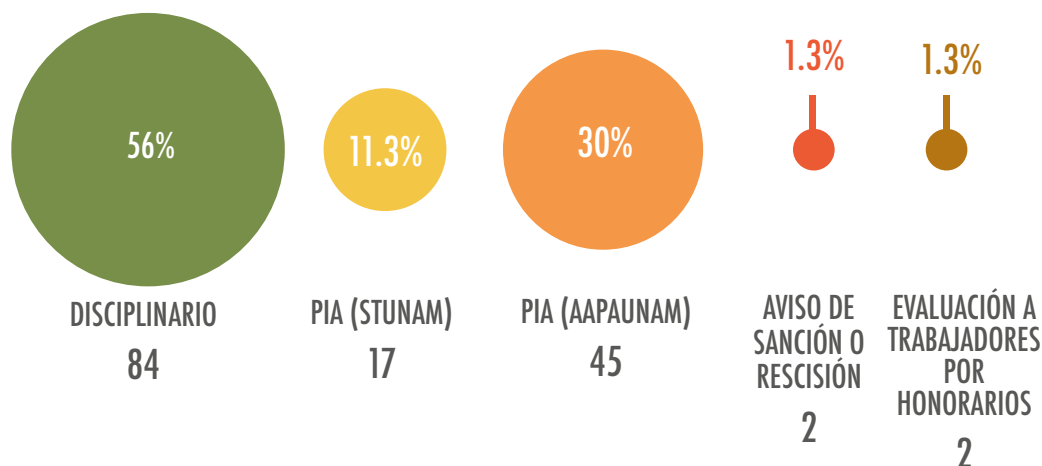
<sup>1</sup> Véase: Estatuto General de la UNAM, Título Sexto de las Responsabilidades y Sanciones Artículos 95-98.

<sup>2</sup> Véase: Contrato Colectivo Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) Cláusula 20 y Contrato Colectivo Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) Cláusula 22.

En caso de que la conducta sea cometida por un trabajador/a de confianza, el procedimiento corresponderá al establecido por la Ley Federal del Trabajo.

A la fecha de cierre de este primer informe, se reportaron 84 procedimientos de carácter disciplinario, 45 PIA de la AAPAUNAM y 17 PIA del STUNAM. Es decir, 56% se iniciaron en contra de alumnos, 30% en contra de personal académico y 11.3% en contra de personal administrativo. También se realizaron procedimientos de aviso de sanción o rescisión a dos trabajadores de confianza y se determinó la no renovación de contrato por honorarios a 2 personas (1.3%) [Tabla 16]

**TABLA 16.**  
NÚMERO TOTAL DE  
PROCEDIMIENTO  
FORMALES



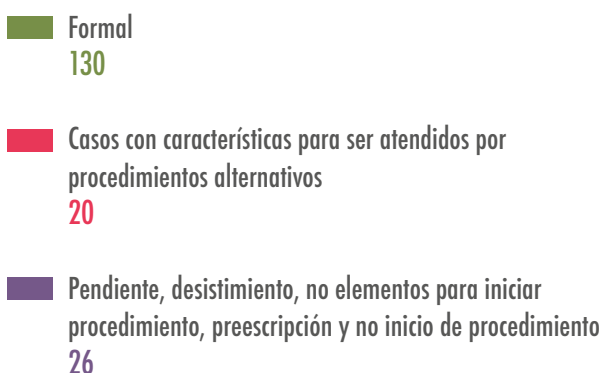
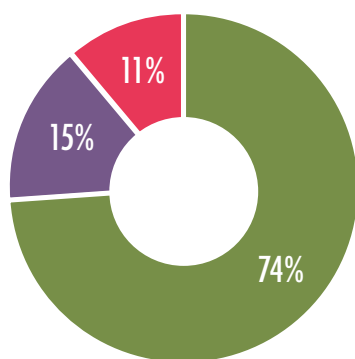
Los procedimientos alternativos que se llevan a cabo en la UNAM para atender los casos de violencia de género están basados en los principios y valores de la justicia restaurativa y buscan promover no sólo la participación de las personas directamente involucradas, sino también de la comunidad.

De los 150 agresores a los que se les inició un procedimiento formal, 20 cumplía con las características y condiciones que establece el Protocolo para ser atendido de manera paralela por procedimiento alternativo [Tabla 17].

En 11 de estos casos no se inició un procedimiento alternativo ya sea porque se identificaron situaciones que hacían poco pertinente su atención por esta vía, porque la persona acusada no reconoció su responsabilidad en la conducta o porque no hubo interés en por lo menos una de las partes.

En 9 de estos casos sí se inició procedimiento alternativo. De éstos, en 6 casos se firmó un acuerdo reparatorio entre la persona ofensora y la víctima, 2 de ellos están aún en la etapa de preparación al diálogo y en 1 no se logró llegar a un acuerdo.

**TABLA 17.**  
**PROCEDIMIENTOS**  
**ALTERNATIVOS**



### SANCIONES IMPUESTAS EN LAS QUEJAS RELACIONADAS CON HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las sanciones que se imponen por conductas de violencia de género en los procedimientos que tiene la UNAM (disciplinarios y de investigación administrativa), se establecen en función de las causas de responsabilidad determinadas en los contratos colectivos y la legislación universitaria correspondiente.

Para los alumnos, las sanciones pueden ir desde una amonestación hasta la expulsión definitiva, mientras que para el personal académico o administrativo, abarcan amonestación, suspensión o rescisión de contrato de trabajo [Cuadro 9].

**CUADRO 9.**  
**CAUSAS DE RESPONSABILIDAD**  
**RELACIONADAS CON VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### CONTRATO COLECTIVO DEL STUNAM

- Incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el personal de la Universidad, salvo sea en defensa propia.
- Incurrir en actos de violación sexual.
- Incurrir en faltas de probidad u honradez.
- Cometer actos inmorales.

#### CONTRATO COLECTIVO DEL STUNAM

- Incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el personal de la Universidad, salvo sea en defensa propia.
- Cometer actos de hostigamiento y/o acoso sexual.
- Incurrir en faltas de probidad u honradez.
- Cometer actos inmorales.
- Análogas a las establecidas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes

#### ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD

- Actos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad.
- Hostilidad por razones de ideología o personales manifestados contra cualquier universitaria/o.
- Comisión de actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria.

## SANCIONES QUE HAN IMPUESTO LAS AUTORIDADES EN LOS PROCEDIMIENTOS Y OTRAS DETERMINACIONES

De los 150 procedimientos iniciados 67% han sido sancionados o resueltos a través de un procedimiento alternativo, 21% están pendientes de que se emita la sanción, 6% no se encontraron elementos para sancionar, 1% fue declarado improcedente por el TU y 5% no se pudo concluir el procedimiento de sanción porque los trabajadores solicitaron su baja o jubilación [Cuadro 10].

CUADRO 10. SANCIONES Y OTRAS DETERMINACIONES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS

	Disciplinario		PIA (STUNAM)	PIA (AAPAUNAM)	Aviso de sanción o rescisión	Evaluación a trabajadores por honorarios
	Titular	Tribunal	Titular	Titular	Titular	Titular
<b>SANCIONES</b>						
Amonestación	12	-	5	8	-	-
Suspensión	2	20	4	10	-	-
Terminación del contrato de trabajo (rescisión)	-	-	3	12	-	-
Expulsión	-	1	-	-	-	-
No renovación de contrato por honorarios	-	-	-	-	-	2
Pendientes de que se emita la sanción	8	21	-	2	-	-
<b>ACCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE NO PERMITIERON CONCLUIR EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN</b>						
Solicitud de baja por parte del trabajador (renuncia)	-	-	-	5	1	-
Solicitud de jubilación por parte del trabajador	-	-	-	1	-	-
<b>OTRAS RESOLUCIONES</b>						
Concluido por procedimiento alternativo (acuerdo entre las partes)	3	2	1	-	-	-
Firma de carta-compromiso	7	-	1	1	1	-
Exhorto	2	-	-	3	-	-
Acta administrativa	1	-	-	-	-	-
<b>Determinaciones procesales</b>						
No se encontraron elementos para sancionar	1	2	3	3	-	-
Declaración de improcedencia por el Tribunal Universitario	-	2	-	-	-	-
<b>Total de procedimientos iniciados por quejas relacionadas con violencia de género</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## MEDIDAS DE REPARACIÓN

Como parte de la aplicación del Protocolo, en 8 de los 150 procedimientos se impuso a los agresores la obligación de asistir a grupos re-educativos en materia de igualdad de género, independientemente de la sanción impuesta por la autoridad.

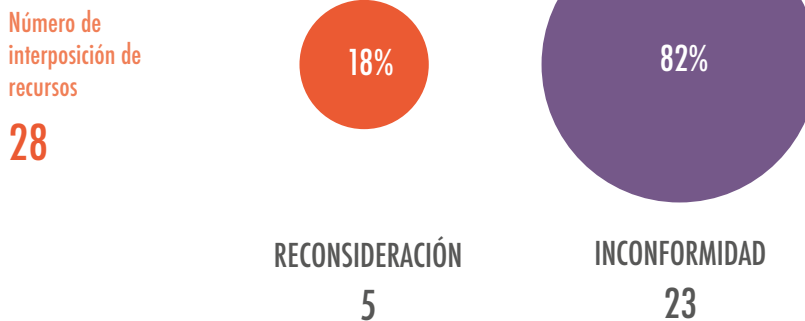
Por otro lado, como parte adicional al procedimiento de sanción disciplinario en contra de dos alumnos, la comunidad de su entidad académica asistirá a un taller sobre prevención de violencia en el noviazgo cuyo objetivo es que haya una mayor sensibilización sobre la violencia de género que prevenga, a su vez, que este tipo de conductas se repitan con otras personas.

## RECURSOS QUE SE HAN INTERPUESTO EN CONTRA DE LAS SANCIONES

Finalmente, se registró que frente a las 77 sanciones impuestas dentro de los procedimientos formales, en 28 de ellas la persona sancionada interpuso un recurso, 5 ante la autoridad que la emitió (recurso de reconsideración) y 23 ante la autoridad revisora (recurso de inconformidad) [Tabla 18].

De esos 28 recursos, en 2 se revocó la sanción, en 1 se confirmó y en 2 se modificó: de una rescisión de contrato a una suspensión y de una amonestación a una rescisión de contrato; mientras que los otros 23 recursos se encuentran pendientes de resolución.

TABLA 18.  
INTERPOSICIÓN DE  
RECURSOS





## ACCIONES INSTITUCIONALES DERIVADAS DE LOS DATOS ARROJADOS POR EL PRIMER INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

### Oficina de la Abogada General

1. Revisión del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM para fortalecer la investigación, sanción y reparación de la violencia de género en la UNAM.
2. Fortalecer las capacidades humanas y técnicas de la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD) para mejorar la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM; particularmente, en lo relacionado con la asistencia técnica que se brinda al Subsistema Jurídico y a las autoridades de la Universidad para la atención, investigación y sanción de los casos de violencia de género y el acompañamiento a las víctimas durante los procedimientos.
3. Implementar una estrategia para combatir el rezago procesal del Tribunal Universitario para sancionar los casos de violencia de género.
4. Continuar con el plan de capacitación para el personal del Subsistema jurídico en materia de igualdad de género y prevención, investigación, sanción y reparación de la violencia de género.



Oficina de la Abogada General  
Torre de Rectoría, Piso 9, Ciudad Universitaria  
Delegación Coyoacán C.P. 04510, Ciudad de México  
Teléfono 5622 1137