

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

Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
MENSAJE DEL RECTOR ENRIQUE GRAUE WIECHERS	7
DATOS GENERALES SOBRE LAS QUEJAS PRESENTADAS EN EL PERIODO DE REPORTE	9
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	9
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
RELACIÓN ENTRE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA Y LOS PRESUNTOS AGRESORES	14
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
PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	19

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
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	25

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

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 13 de junio de 2017, corte del *1er Informe sobre la Implementación de Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*, al 8 de junio de 2018, momento en el que concluye la etapa de exámenes en las Escuelas y Facultades de la UNAM e inicia el periodo interanual e intersemestral, de acuerdo con el calendario escolar 2017 - 2018 de la Universidad.

En este periodo, **251 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 **256 personas presuntas agresoras**¹. El número de personas presuntas agresoras es mayor a la de personas que presentaron una queja porque éstas pudieron haber sufrido violencia por más de una persona presunta agresora [Cuadro 1].

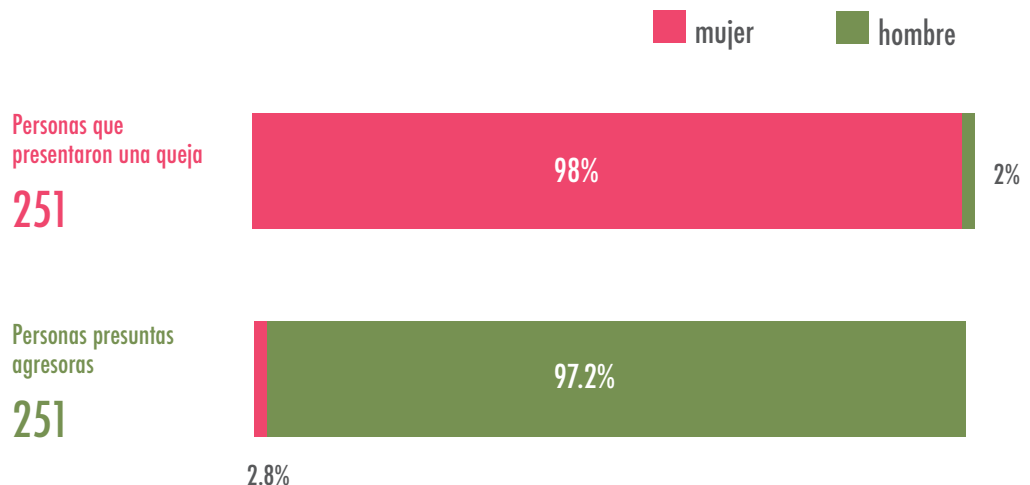
CUADRO 1.
DATOS GENERALES

251	personas que han levantado una queja
256	personas presuntas agresoras

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

La mayoría de las personas que han presentado una queja por posibles hechos de violencia de género son mujeres (**98%**), mientras que las personas presuntas agresoras, en su generalidad, son hombres (**97.2%**)² [Tabla 1].

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

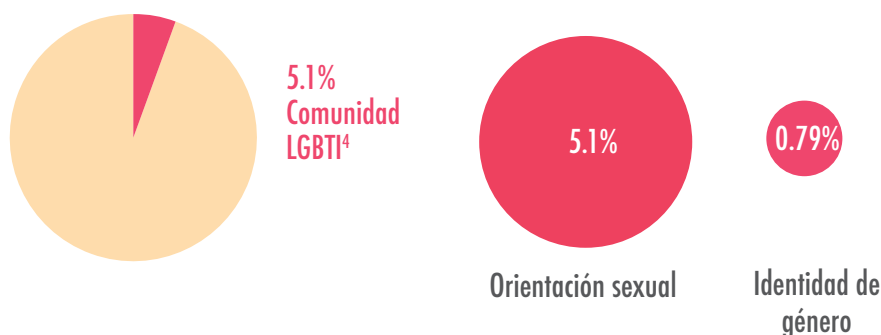


1 Se publica una versión corregida del Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: Reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018, debido a que se identificó que no se contabilizó por error a tres personas presuntas agresoras en algunos apartados como: Datos generales, grado académico y procedimientos.

2 En 5 casos no se pudo identificar el sexo de la persona presunta agresora, dado que la violencia pudo haberse ejercido a través de medios electrónicos o similares que no permitieran su reconocimiento.

Del 100% de las personas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género, **5.1%** reporta tener una orientación distinta a la heterosexual y **.79%** una orientación distinta a la cisgénero.³ [Cuadro 2].

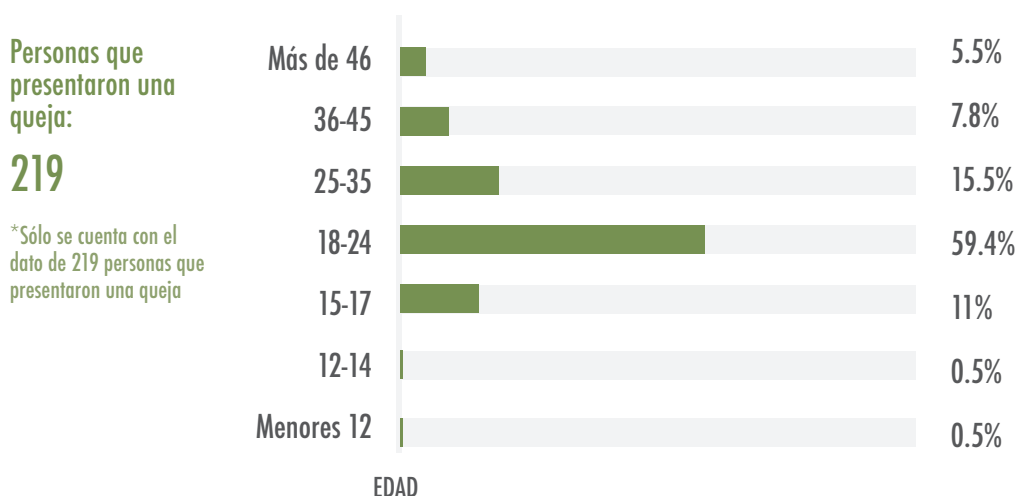
CUADRO 2.
PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGBTI QUE HAN PRESENTADO UNA QUEJA



El **59.4%** de las mujeres que presentan una queja se encuentran entre los 18 y los 24 años de edad, seguidas por un **15.5%** 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



³ La identidad de una persona cisgénero coincide con su sexo de nacimiento, mientras que la de una persona transgénero difiere de ésta.

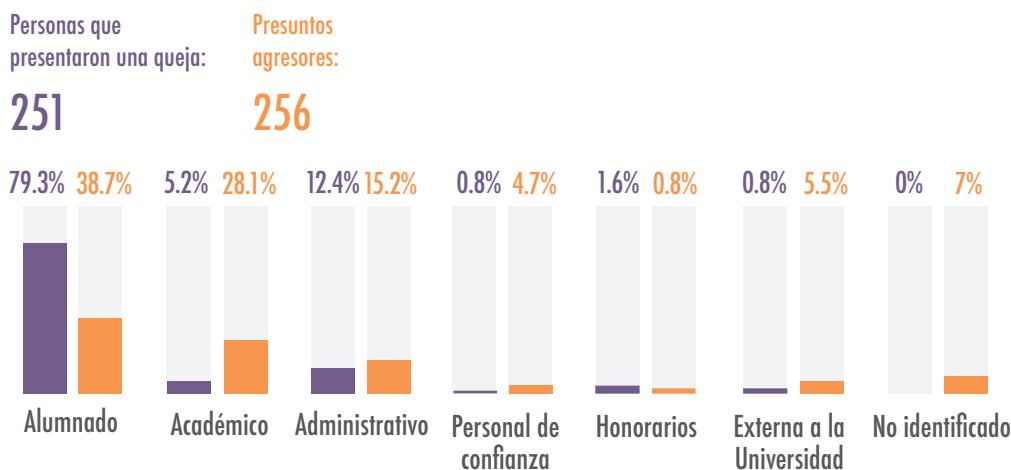
⁴ Se utilizan las siglas LGBTI cuando se refiere a las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex; de acuerdo con el criterio utilizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. A fin de no excluir a otras personas que no cumplen con los roles o estereotipos definidos por la norma heteropatriarcal, pero tampoco se sienten representadas por la nomenclatura LGBTI, se adiciona el símbolo "+".

CALIDAD EN LA UNAM DE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA POR POSIBLES HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE LOS PRESUNTOS AGRESORES

De las quejas presentadas por violencia de género, se destacan los siguientes porcentajes: **79.3%** fueron presentadas por alumnas, **12.4%** por personal administrativo y **5.2%** por personal académico.

Por otro lado, **38.7%** de los presuntos agresores son alumnos, **28.1%** académicos y **15.2%** personal administrativo. Las personas externas representan **5.5%** y las no identificadas **7.1%**⁵ [Tabla 3].

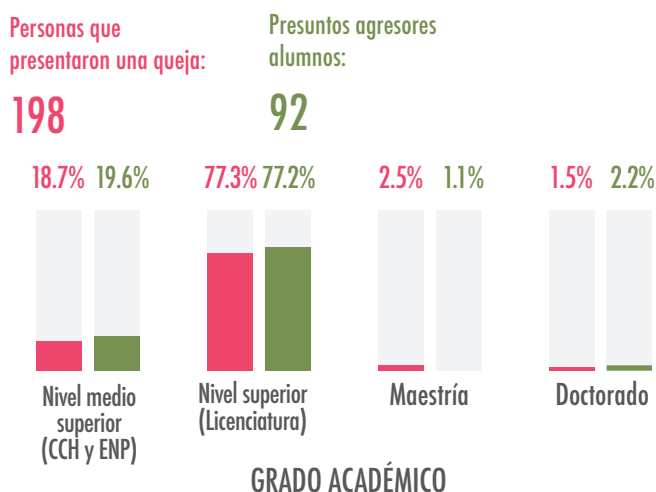
TABLA 3.
ADSCRIPCIÓN A LA UNAM DE LAS PERSONAS QUE PRESENTARON UNA QUEJA Y DE LOS PRESUNTOS AGRESORES



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

77.3% de las alumnas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género son de nivel licenciatura y **18.7%** de nivel medio superior. Paralelamente, **77.2%** de presuntos agresores se ubica en nivel licenciatura y **19.6%** en nivel medio superior [Tabla 4].

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



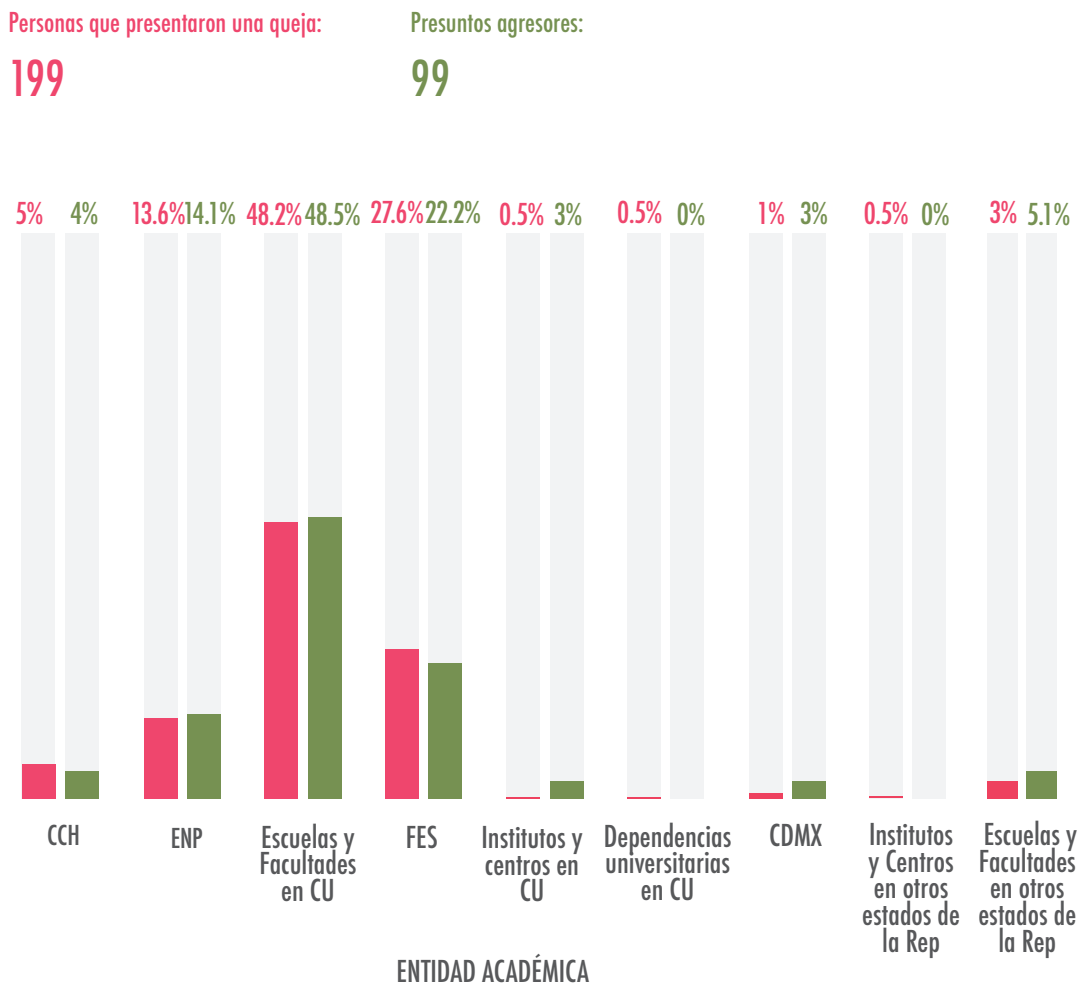
⁵ Se incluye a las personas presuntas agresoras cuyo nombre y calidad no pudieron ser identificadas por la persona que presenta la queja.

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

48.2% de las alumnas pertenecen a Facultades y Escuelas ubicadas en Ciudad Universitaria, **27.6%** a Facultades de Estudios Superiores, **13.6 %** a planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, **5%** a planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades y el resto a otras entidades académicas.

En el caso de los alumnos presuntos agresores, **48.5 %** proviene de Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, **22.2%** de Facultades de Estudios Superiores, **14.1%** de planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y **4%** del Colegio de Ciencias y Humanidades y de las Escuelas y Facultades en otros estados de la República, cada uno [Tabla 5].

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

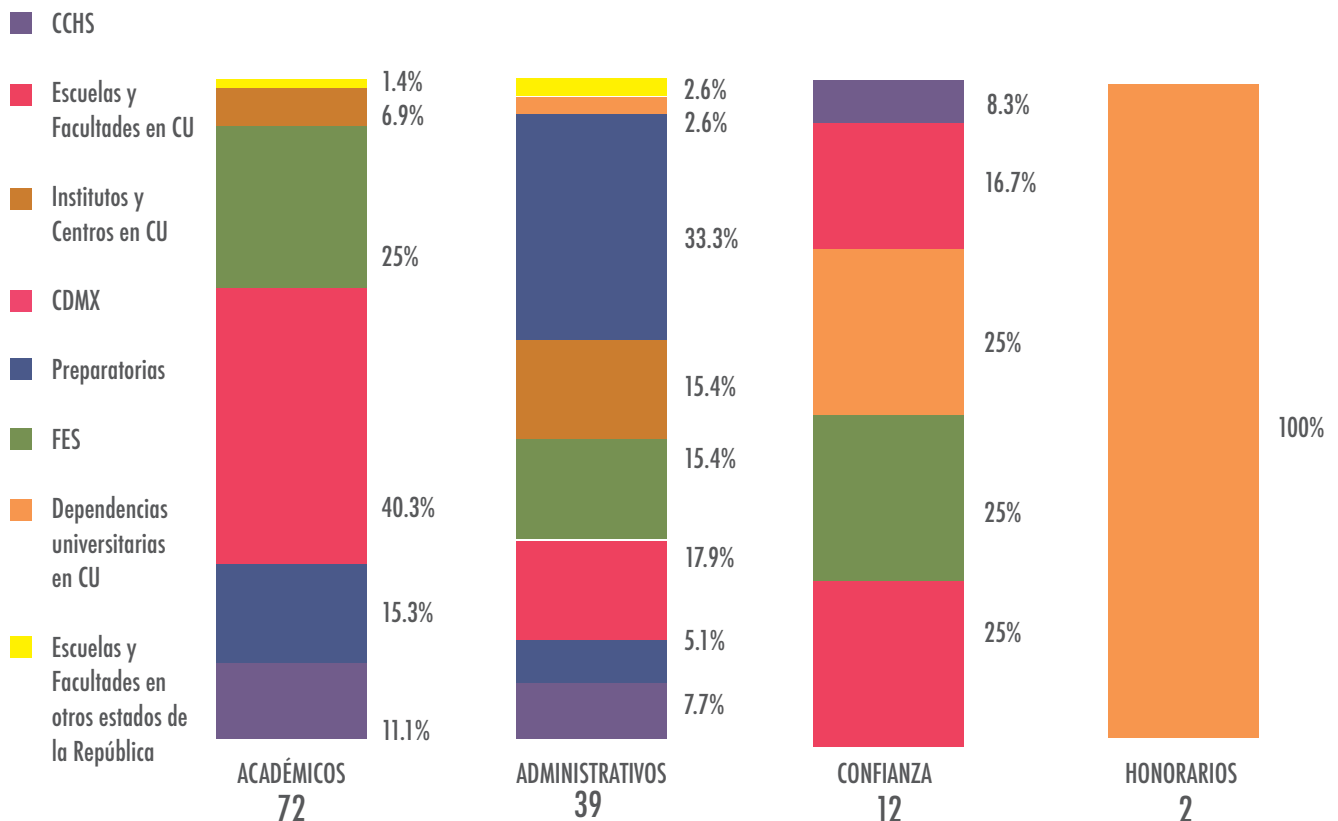


ENTIDADES ACADÉMICAS Y DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS A LAS QUE PERTENECEN LOS PRESUNTOS AGRESORES DEL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO

40.3% de los presuntos agresores pertenecientes al personal académico corresponden a Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, 25% a las Facultades de Estudios Superiores, 15.3% a la Escuela Nacional Preparatoria y 11.1% al Colegio de Ciencias y Humanidades.

En el caso del personal administrativo el 17.9% pertenece a Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, el 33.3% 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].

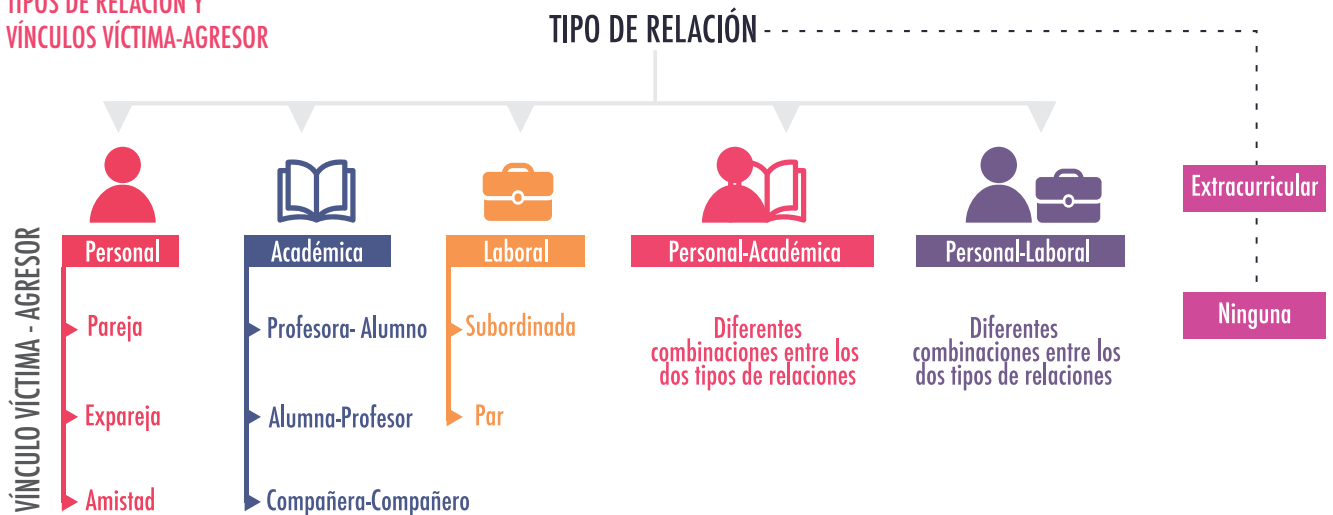
TABLA 6.
ENTIDADES ACADÉMICAS O DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS A LA QUE PERTENECEN LOS PRESUNTOS AGRESORES ACADÉMICOS, ADMINISTRATIVOS, DE CONFIANZA Y HONORARIOS



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-curricular⁶ o ninguna. Asimismo, dentro de cada relación fue posible encontrar diversos vínculos como lo muestra el siguiente cuadro [Cuadro 3]:

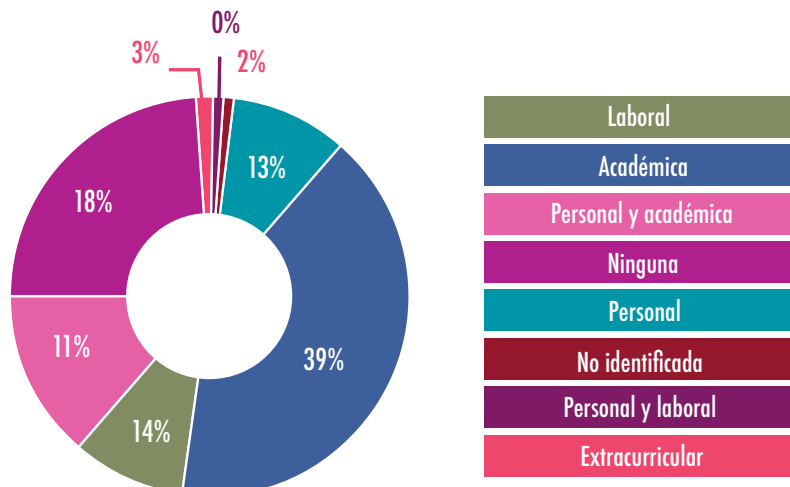
CUADRO 3.
TIPOS DE RELACIÓN Y
VÍNCULOS VÍCTIMA-AGRESOR



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

En **39%** de los casos se identificó una relación académica, en **18%** no se identificó ninguna relación, en **14%** la relación fue laboral, en **13%** personal y en **11%** personal y académica [Tabla 7].

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



⁶ 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, académicas o laborales 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 **69%** de la violencia fue ejercida en un vínculo alumna – académico, **27%** entre compañera – compañero y **4%** 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* (**93%**) se suscitó en una relación de *ex pareja* (**53%**) y luego de *amistad* (**29%**) [Tabla 9 y 10].

TABLA 8.
RELACIONES ACADÉMICAS

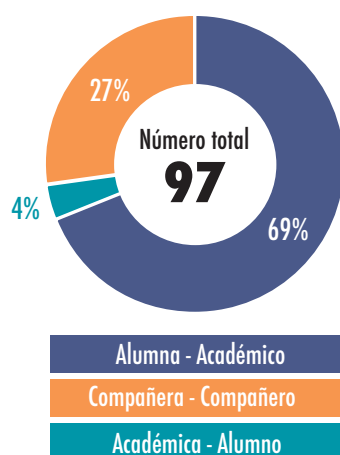


TABLA 9.
VÍNCULO PERSONAL EN LA RELACIÓN
“ACADÉMICA Y PERSONAL”

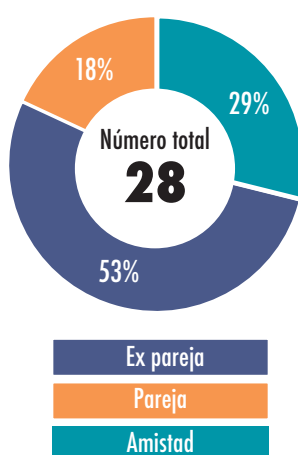
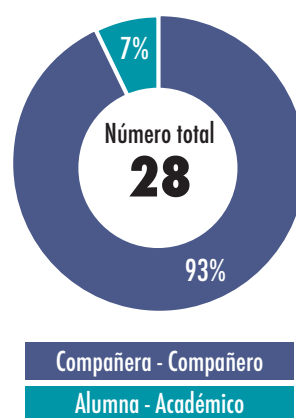


TABLA 10.
VÍNCULO ACADÉMICO EN LA
RELACIÓN “ACADÉMICA Y PERSONAL”



En la **relación “personal”**, el vínculo entre la víctima y el presunto agresor más frecuente es de *ex pareja* (**43%**); a continuación destaca el de *amistad* (**36%**) y el de *pareja* (**21%**) [Tabla 11].

En la **relación “laboral”** el vínculo que mayor frecuencia presenta es el de *pares* (**68%**) [Tabla 12].

TABLA 11.
RELACIONES PERSONALES

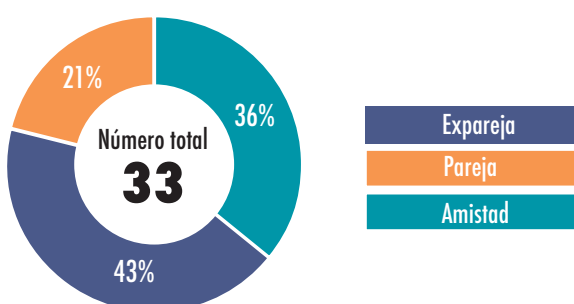
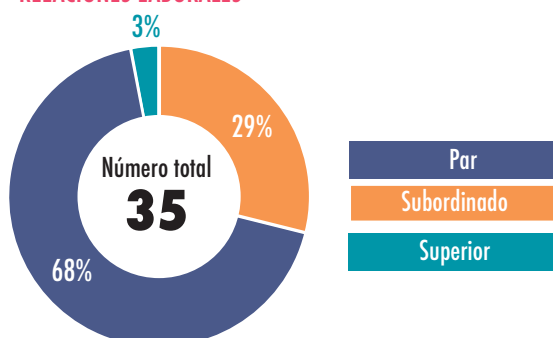


TABLA 12.
RELACIONES LABORALES



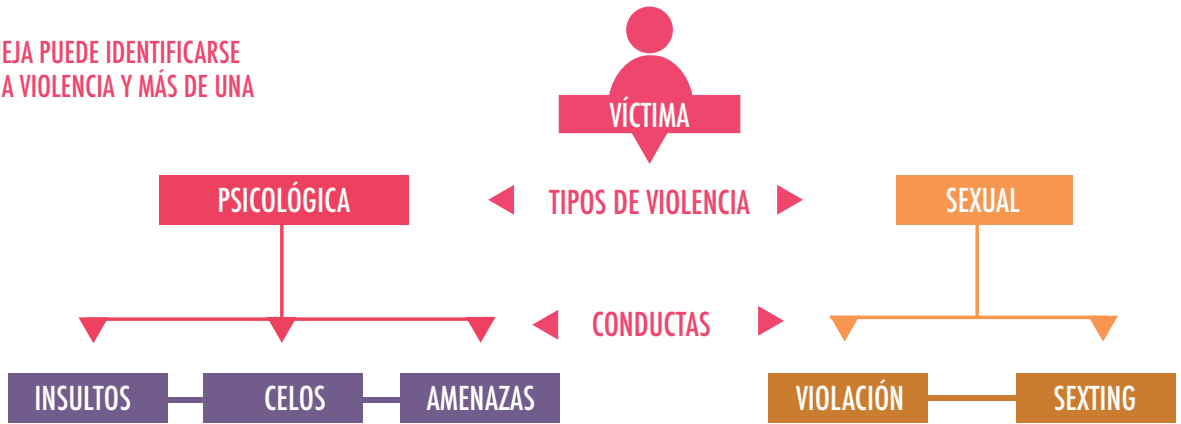
TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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"> • Tocamientos indeseados. • Obligar a observar un acto sexual. • 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 	
	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]

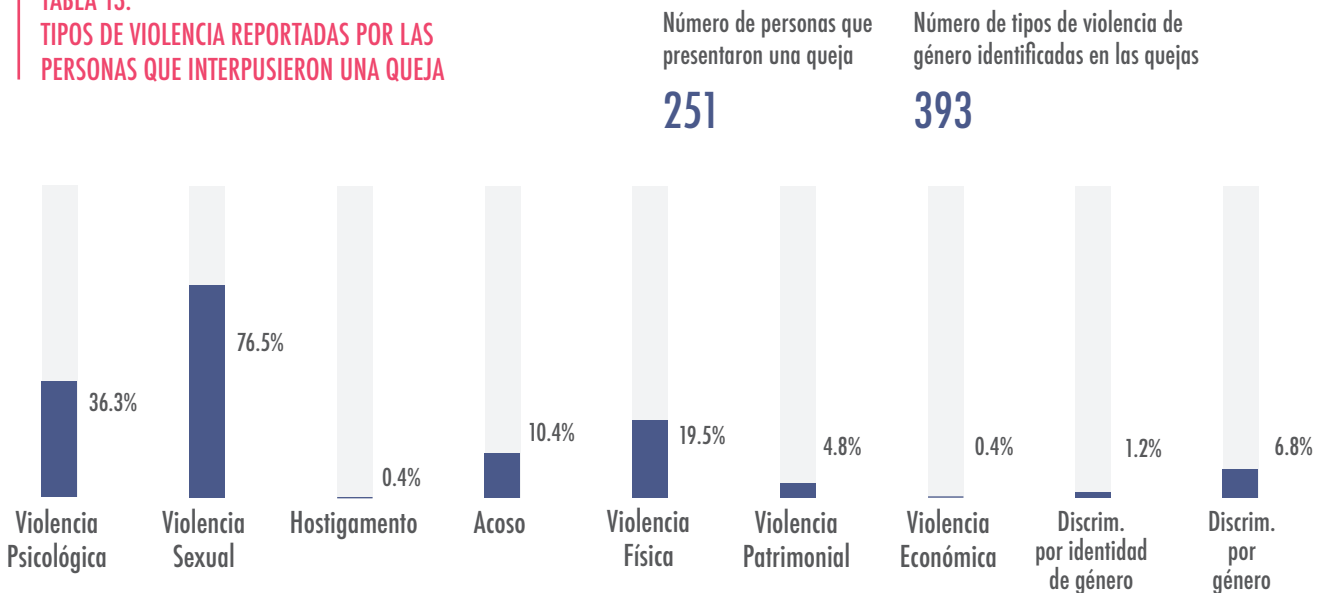
CUADRO 5.
EN UNA QUEJA PUEDE IDENTIFICARSE MÁS DE UNA VIOLENCIA Y MÁS DE UNA CONDUCTA



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* (76.5%), *psicológica* (36.3%) y *física* (19.5%), seguidas por *acoso* (10.4%) y *discriminación por género* (6.8%) [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. (251 < 393)

CONDUCTAS MÁS FRECUENTES QUE INVOLUCRAN VIOLENCIA SEXUAL

Considerando que los tipos de violencia sexual y psicológico son los que tienen mayores porcentajes, a continuación se presenta información desglosada sobre las conductas con mayor porcentaje que se identifican en cada una de ellas.

Dentro de la violencia sexual las principales conductas que se identifican son el *acoso sexual* (27.5%), el *abuso sexual* (26.7%) y el *hostigamiento sexual* (25.1%). [Cuadro 6].

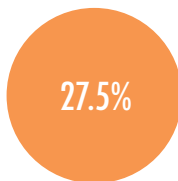
CUADRO 6. CONDUCTAS DENTRO DE LA VIOLENCIA SEXUAL

Núm de personas que presentaron una queja

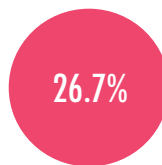
251

Número de tipos de violencia de género identificadas en las quejas

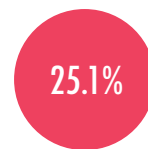
393



ACOSO SEXUAL



ABUSO SEXUAL

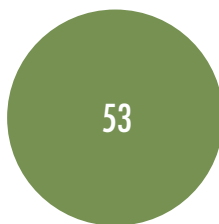


HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La conducta de abuso sexual se puede, a su vez, desglosar en: tocamientos indeseados; ejecución de un acto sexual (exhibición de los genitales del agresor a la víctima, besos a la fuerza, obligar a la víctima a tocar los genitales del agresor, entre otras); Obligar a alguien a observar un acto sexual (masturbarse en frente de una persona, obligándola – tácitamente- a mirar dicho acto, entre otras)⁷. (Cuadro 6.1)

CUADRO 6.1 NÚMERO DE QUEJAS POR CONDUCTAS DE ABUSO SEXUAL REPORTADAS

Frecuencia de las conductas violentas dentro de las quejas por abuso sexual



TOCAMIENTO



EJECUCIÓN DE ACTO SEXUAL



OBLIGAR A OBSERVAR UN ACTO SEXUAL

CONDUCTAS MÁS FRECUENTES QUE INVOLUCRAN VIOLENCIA PSICOLÓGICA

En cuanto a la violencia psicológica, **17.9 %** de los reportes se asocian con amenazas, **14.3%** con insultos y **10.8%** con humillaciones [Tabla 14].

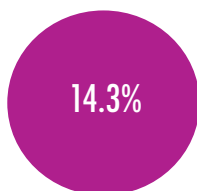
TABLA 14. TIPOS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA REPORTADOS

Número de personas que presentaron una queja

251

Número de tipos de violencia de género identificadas en las quejas

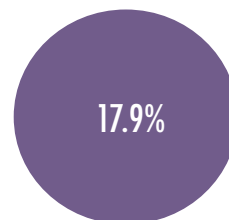
393



INSULTOS



HUMILLACIONES



AMENAZAS

⁷ Algunos casos aquí reportados presentan más de una conducta de abuso sexual; por ello en la tabla anterior hay 68 reportes de abuso sexual y en ésta, 82. En la conducta de "ejecución de un acto sexual" se registran hechos como: exhibición del agresor de sus genitales a la víctima, besos a la fuerza, obligar a la víctima a tocar los genitales del agresor, eyaculación sobre la víctima sin su consentimiento, entre otras.

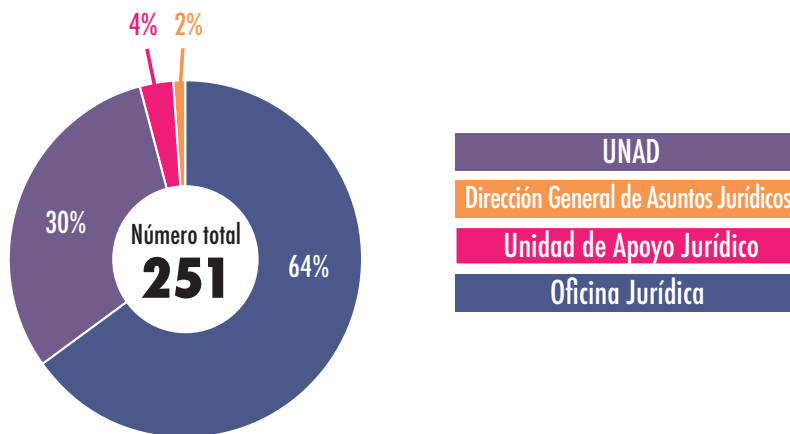
PROCEDIMIENTOS INICIADOS POR CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

El **64%** de las quejas se presentaron en las Oficinas Jurídicas y el **30%** 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 a los procesos de acompañamiento de las personas en situación de víctima.

TABLA 15.
INSTANCIA DONDE SE LEVANTÓ LA QUEJA



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

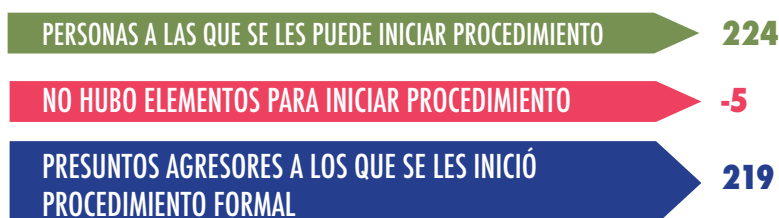
De los **256** presuntos agresores, **18** no pudieron ser identificados por las personas en situación de víctimas y **14** resultaron personas externas a la Universidad, de forma que sólo a **224** presuntos agresores se les podía iniciar procedimiento de sanción en la UNAM [Cuadro 7].

CUADRO 7.
PRESUNTOS AGRESORES



De los **224** casos en los que se podía iniciar procedimiento, en **5** la autoridad (persona titular de la entidad académica o dependencia que conoció de la queja) no encontró elementos suficientes para iniciar un procedimiento formal. De esta manera, se inició procedimiento en contra de **219** de los **256** presuntos agresores reportados [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 calidad 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, será la persona titular de la entidad académica a la que pertenezca dicha persona y, en su caso, el Tribunal Universitario y la Comisión de Honor.⁸

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.⁹

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

A la fecha de cierre de este segundo informe, se reportaron **98** procedimientos de carácter disciplinario, 71 PIA de la AAPAUNAM y 38 PIA del STUNAM. Es decir, **44.7%** se iniciaron en contra de alumnos, **32.4%** en contra de personal académico y **17.4%** en contra de personal administrativo. También se realizaron procedimientos de aviso de sanción o rescisión a 10 trabajadores de confianza (**4.6%**) y se determinó la no renovación de contrato por honorarios a 2 personas (**.9%**) [Tabla 16].

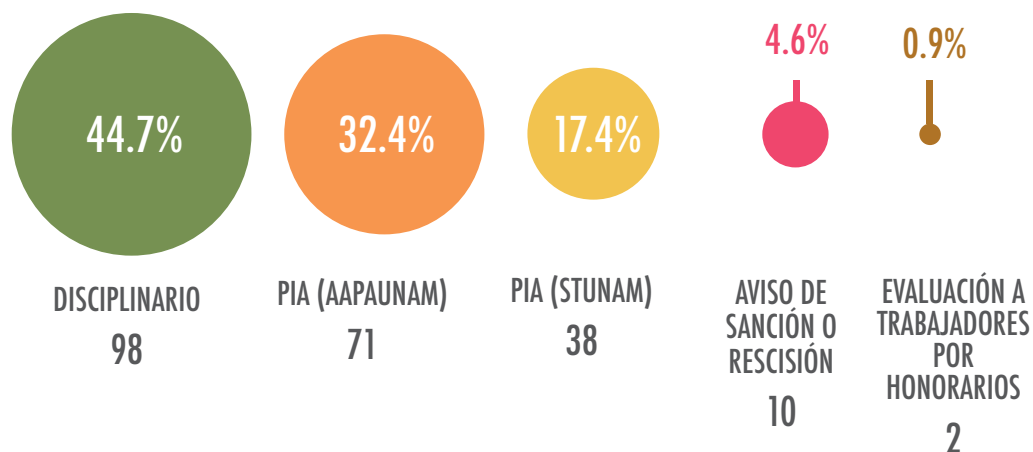
Es de destacar que en el caso de **28.7%** de las **224** personas susceptibles de iniciarles un procedimiento, fueron emitidas Medidas Urgentes de Protección (MUP) para salvaguardar la integridad de las víctimas. Adicionalmente, se implementaron (MUP)

⁸ Véase: Estatuto General de la UNAM, Título Sexto de las Responsabilidades y Sanciones Artículos 95-98.

⁹ 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 2 casos en los que no fue posible iniciar procedimiento debido a la calidad de la persona presunta agresora. Algunas de éstas consistieron en restringir el contacto y comunicación con las víctimas, comités de evaluación o cambios de grupos, turnos y/o planteles de los agresores alumnos, entre otras. Asimismo, en 25 de los 60 casos remitidos a Tribunal Universitario se emitieron sanciones provisionales de suspensión (18 casos) y de expulsión (7 casos).

TABLA 16.
NÚMERO TOTAL DE
PROCEDIMIENTO
FORMALES
N=219



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 constituir 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 INICIADOS POR QUEJAS RELACIONADAS CON CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTRAS DETERMINACIONES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS

De los 216 procedimientos iniciados **67.5%** concluyeron con una sanción y **3.2%** con un acuerdo a través de un procedimiento alternativo, **16.2%** están pendientes de que se emita la sanción, **6.4%** no se encontraron elementos para sancionar, **1.8%** fue declarado improcedente por el TU, **3.2%** no se pudo concluir el procedimiento de sanción porque los trabajadores solicitaron su baja o jubilación y **1.3%** no se pudo concluir porque la persona que presentó su queja se desistió del procedimiento [Cuadro 10, 11, 12, 13 y 14].

CUADRO 10. RESOLUCIONES POR PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SANCIONES				
	Titular		Tribunal	
	n	%	n	%
Amonestación	7	18.4	2	3.3
Suspensión	0	0	28	46.7
Expulsión	0	0	7	11.7
No elementos para sancionar	7	18.4	3	5
Pendiente de sanción	19	50	14	23.3
PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS				
	Titular		Tribunal	
	n	%	n	%
Acuerdo derivado de un procedimiento alternativo	0	0	2	3.3
OTRAS RESOLUCIONES				
	Titular		Tribunal	
	n	%	n	%
Carta-compromiso	1	2.6	0	0
Exhorto	1	2.6	0	0
Desistimiento de la persona que presentó la queja	3	7.9	0	0
Declaración de improcedencia por el TU	0	0	4	6.7
Total	35	100	60	100

CUADRO 11. RESOLUCIONES POR PROCEDIMIENTO PIA (STUNAM)

SANCIONES		
	Titular	
	n	%
Amonestación	6	15.8
Suspensión	16	42.1
Rescisión de contrato	10	26.3
No elementos para sancionar	1	2.6
PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS		
Acuerdo derivado de un procedimiento alternativo	1	2.6
ACCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE NO PERMITIERON CONCLUIR EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN		
	Titular	
	n	%
Renunció	2	5.3
OTRAS RESOLUCIONES		
	Titular	
	n	%
Exhorto	2	5.3
Total	38	100

CUADRO 12. RESOLUCIONES POR PROCEDIMIENTO PIA (AAPAUNAM)

SANCIONES		
	Titular	
	n	%
Amonestación	17	23.9
Suspensión	24	33.8
Rescisión de contrato	14	19.7
Pendiente de sanción	4	5.6
No elementos para sancionar	2	2.8
PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS		
Acuerdo derivado de un procedimiento alternativo	3	4.2
ACCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE NO PERMITIERON CONCLUIR EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN		
	Titular	
	n	%
Renunció	3	4.2
Jubilación	1	1.4
OTRAS RESOLUCIONES		
	Titular	
	n	%
Exhorto	2	2.8
No renovación del contrato	1	1.4
Total	71	100

CUADRO 13. RESOLUCIONES POR PROCEDIMIENTO. AVISO DE SANCIÓN O RESCISIÓN

SANCIONES		
	Titular	
	n	%
Amonestación	2	20
Suspensión	4	40
Rescisión de contrato	1	10
PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS		
Acuerdo derivado de un procedimiento alternativo	1	10
ACCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE NO PERMITIERON CONCLUIR EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN		
	Titular	
	n	%
Renunció	1	10
OTRAS RESOLUCIONES		
	Titular	
	n	%
No elementos para sancionar	1	10
Total	71	100

CUADRO 14. RESOLUCIONES POR PROCEDIMIENTO. EVALUACIÓN A TRABAJADORES POR HONORARIOS

SANCIONES		
	Titular	
	n	%
No renovación de contrato (honorarios)	1	50
Pendiente de sanción	1	50
Total	1	100

MEDIDAS DE REPARACIÓN

Como parte de la aplicación del Protocolo, en 11 de los 116 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.¹⁰

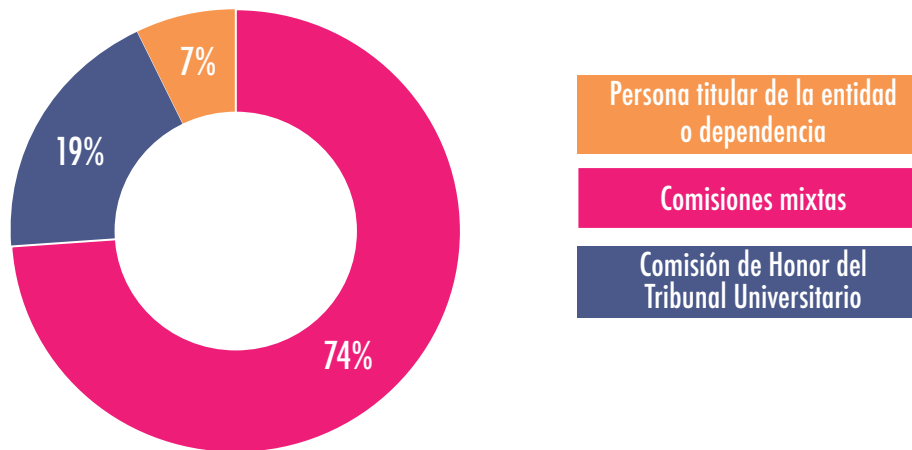
RECURSOS QUE SE HAN INTERPUESTO EN CONTRA DE LAS SANCIONES

Finalmente, se registró que frente a las 146 sanciones impuestas dentro de los procedimientos formales, en 31 de ellas la persona sancionada interpuso un recurso, 2 ante la persona titular de la entidad o dependencia correspondiente, 23 ante Comisiones Mixtas¹¹ y 6 ante la Comisión de Honor del Tribunal Universitario¹¹ [Tabla 18].

De esos 31 recursos, en 2 se revocó la sanción, en 1 se confirmó y 2 fueron declarados improcedentes. Los otros 26 recursos se encuentran pendientes de resolución.

De igual manera, se interpusieron 4 demandas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y 5 amparos- que incluyen tanto amparos contra las sanciones provisionales como contra las definitivas-.

TABLA 18.
INTERPOSICIÓN DE
RECURSOS



¹⁰ Los grupos re-educativos tienen como misión incidir, promover y fortalecer relaciones equitativas e igualitarias entre mujeres y hombres a través de que los hombres mejoren sus relaciones a través de la erradicación de la violencia masculina que se ejerce en las relaciones.

¹¹ Los recursos ante las Comisiones Mixtas pueden ser presentados por personal académico o personal administrativo.

ACCIONES INSTITUCIONALES REALIZADAS ENTRE 2017 Y 2018 COMO RESPUESTA A 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. Fortalecimiento de 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. Continuidad del 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.
4. Incorporación del personal académico como parte de las personas orientadoras.



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