



Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM

Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM

#25N

**El Centro de Investigaciones sobre América Latina y el Caribe
REPUDIA todas las formas de violencia hacia las mujeres**

CONTENIDO

Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM	3
Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM.	15

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Rector

Dr. Enrique Luis Graue Wiechers

Secretario General

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas

Secretario de Desarrollo Institucional

Dr. Alberto Ken Oyama Nakagawa

Coordinadora de Humanidades

Dra. Guadalupe Valencia García

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Director

Mtro. Rubén Ruiz Guerra

Secretaria Académica

Dra. Laura Hernández Ruiz



Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México y su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias.

ARTÍCULO 2º. Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. **Acoso sexual:** Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.

II. **Acoso laboral:** Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

III. **Agresor o agresora:** Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género contra algún integrante de la comunidad universitaria.

IV. **Autoridades universitarias:** La Junta de Gobierno, el Consejo Universitario, el Rector, el Patronato Universitario, los directores de

facultades, escuelas e institutos, los consejos técnicos de facultades y escuelas, así como los de la investigación científica y de humanidades.

V. **Comunidad universitaria:** Autoridades, funcionarios, investigadores, técnicos académicos, profesores, alumnos, empleados y egresados de la UNAM.

VI. **Denuncia:** Dar a conocer a la autoridad competente la comisión de un delito.

VII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

VIII. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

IX. **Equidad de género:** Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

X. **Género:** Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

XI. **Hostigamiento sexual:** Modalidad de la violencia de género que consiste en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o académicos.

mico. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

XII. **Igualdad de género:** Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

XIII. **Legislación Universitaria:** Todo ordenamiento de carácter general que regula la organización y funcionamiento de la UNAM emitido por el Consejo Universitario.

XIV. **Perspectiva de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

XV. **Queja:** Manifestación a través de la cual los integrantes de la comunidad universitaria o público en general hacen del conocimiento de las instancias universitarias una falta relativa a acoso sexual o laboral, así como hostigamiento, violencia de género o discriminación.

XVI. **Sensibilización:** Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

XVII. **Sexismo:** Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

XVIII. **Transversalización:** Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique,

ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

XIX. **UNAM:** Universidad Nacional Autónoma de México.

XX. **Víctima:** Integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en su género o sexo u orientación y/o preferencia sexual, en instalaciones universitarias.

XXI. **Violencia de género:** Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias.

ARTÍCULO 3º. Las autoridades universitarias y las entidades y dependencias, deberán concretar la igualdad de género al interior de la UNAM, a través de las siguientes acciones:

I. Diseño y promoción de políticas que propicien, vigilen y alienten la equidad de género, en un marco de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de la comunidad universitaria;

II. Implementación de acciones de transversalización encaminadas a establecer la igualdad de género dentro de los ámbitos académico y laboral;

III. Organización y participación en proyectos, propuestas de difusión, sensibilización, formación y capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género y la prevención, detección y erradicación de la violencia de género, dentro y fuera de las instalaciones universitarias;

IV. Detección y solución de problemas que se susciten en la interacción entre mujeres y hombres, integrantes de la comunidad universitaria;

V. Generación de políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo aseguren la igualdad de oportunidades para la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios;

VI. Combate a la violencia de género en todas y cada una de sus modalidades en los ámbitos laboral y académico, y

VII. Desarrollo e impulso de la cultura institucional de género, así como el fomento del avance y ascenso de las mujeres en los ámbitos laboral y académico.

CAPÍTULO II

DE LA PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ARTÍCULO 4º. Para impulsar la igualdad entre integrantes de la comunidad universitaria, las autoridades y los funcionarios universitarios promoverán las acciones siguientes:

I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la comunidad universitaria, por su condición de género o por su orientación y/o preferencia sexual;

II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género;

III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la UNAM;

IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género o por la orientación y/o preferencia sexual, y

V. Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos gubernamentales públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de equidad en búsqueda de beneficiar la igualdad de género.

ARTÍCULO 5º. En la promoción de igualdad de género entre integrantes de la comunidad universitaria, las entidades y dependencias desarrollarán las siguientes acciones:

I. Diseñar, formular e impartir talleres, cursos, conferencias o cualquier otra actividad, orientadas a la concientización sobre la impor-

tancia de la igualdad de género, con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;

II. Incluir en los planes de estudios, temas relativos a la igualdad de género, de prevención y eliminación de discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual, así como de violencia de género;

III. Planear e instrumentar campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, Gaceta UNAM y boletines, dirigidos a integrantes de la comunidad universitaria;

IV. Crear programas u opciones de posgrado específicos en estudios de género;

V. Fomentar, apoyar y realizar estudios y proyectos de investigación, desarrollo e innovación que tengan en cuenta la perspectiva de género, e

VI. Incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación vocacional y profesional, para eliminar posibles estereotipos sexistas que puedan repercutir negativamente en la elección de carrera y en la inserción laboral del alumnado.

CAPÍTULO III

DE LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 6º. A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la UNAM, las autoridades universitarias, los integrantes de la comunidad universitaria y las entidades y dependencias, en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las siguientes políticas estratégicas:

I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos ámbitos universitarios;

II. Combate a la violencia de género y discriminación en los ámbitos laboral y académico;

III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y

CAPÍTULO IV

LENGUAJE Y SENSIBILIZACIÓN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

SECCIÓN A

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN

ARTÍCULO 7º. Las autoridades universitarias en coordinación con las entidades y dependencias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios.

SECCIÓN B

COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y ACADÉMICO

ARTÍCULO 8º. Las entidades y dependencias universitarias deberán:

- I. Elaborar sistemas de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de las mismas;
- II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación, y
- III. Propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual.

SECCIÓN C

DE ESTADÍSTICAS DE GÉNERO Y DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVAS DE GÉNERO

ARTÍCULO 9º. La Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario en colaboración con las entidades y dependencias, así como con las instancias universitarias encargadas de generar la información estadística de la UNAM, elaborarán sistemas de información estadística desagregada por sexo, con indicadores construidos con perspectiva de género, tanto de la gestión administrativa como de la docencia e investigación, con el fin de conocer la situación de la igualdad de género en la UNAM; dar seguimiento y evaluar el im-

pacto de las acciones y medidas implementadas para hacer efectivo este derecho.

Con base en los sistemas de información referidos en el párrafo anterior, se elaborarán diagnósticos con perspectiva de género sobre los alcances de la igualdad entre mujeres y hombres y sobre los avances en la erradicación de la discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual.

SECCIÓN D

DEL LENGUAJE Y DE LA SENSIBILIZACIÓN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

ARTÍCULO 10. Las entidades y dependencias en colaboración con el Programa Universitario de Estudios de Género, articularán programas para concientizar a la comunidad universitaria sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, a través de la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual;

II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la Universidad;

III. Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas;

IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los ámbitos universitarios;

V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la UNAM que favorezcan la igualdad de género, y

VI. Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la igualdad de género.

CAPÍTULO V
DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS
CON LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Y SU ATENCIÓN

ARTÍCULO 11. Los integrantes de la comunidad universitaria y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de los campi universitarios relativos a la violencia y discriminación de género, podrán acudir ante la Oficina del Abogado General, quien dentro del ámbito de su competencia y mediante la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM, dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 12. Los integrantes de la comunidad universitaria que consideren que han sido afectados por hechos de violencia de género y/o discriminación, podrán dirigir su reclamación o queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, en términos de su Estatuto y Reglamento.

ARTÍCULO 13. Las reclamaciones y/o quejas que reciba la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario deberán ser canalizadas a la Defensoría de los Derechos Universitarios para su atención procedente.

ARTÍCULO 14. Las instancias universitarias involucradas en la atención y seguimiento de las quejas presentadas, en el ámbito de su respectiva competencia podrán recurrir a la mediación en la solución de los asuntos planteados.

CAPÍTULO V
DE LA INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 15. La interpretación de este ordenamiento legal quedará a cargo del Abogado General.

TRANSITORIO

ÚNICO. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en Gaceta UNAM.

Aprobados por la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario.

Publicados en Gaceta UNAM el día 7 de marzo de 2013

Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM

Documento disponible en:
<http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf>

INTRODUCCIÓN

La emisión de este Protocolo da cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo del Rector por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (Acuerdo del Rector).

Para la elaboración de este documento, se observaron los documentos y propuestas generadas en la gestión de 2007 a 2015; los lineamientos y protocolos de otras instancias públicas y universidades; y bibliografía especializada. También se contó con la retroalimentación del Programa Universitario de Estudios de Género, el Programa Universitario de Derechos Humanos, la Defensoría de Derechos Universitarios y de la Comisión Especial de Equidad de Género; particularmente, se agradece el apoyo de las académicas expertas en materia de género de la UNAM. Asimismo se reconoce la retroalimentación e insumos proporcionados por la Subdirección General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

A casi tres años de la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (el Protocolo), la Universidad ha evaluado los aciertos y debilidades del instrumento, con el fin de mejorar su funcionamiento y garantizar que cumpla con el objetivo para la que fue diseñado.

Particularmente, en el transcurso del primer año de implementación del Protocolo, se llevaron a cabo Mesas de Análisis con académicas expertas en género de la UNAM y se recibieron comentarios sobre la operación de dicho instrumento emitidos por la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario, la Facultad de Filosofía y Letras, y diversos grupos organizados de la comunidad.

Asimismo, el 17 de septiembre de 2018, el Rector Enrique Graue Wiechers instauró la Mesa de Atención en Asuntos de Género con el objetivo de recibir opiniones y sugerencias sobre la violencia de género y la política adoptada al respecto, en particular sobre este instrumento. Como resultado de dicho esfuerzo, se publica la versión actual del Protocolo.

El objetivo de este instrumento es articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General (OAG). El Protocolo enfatiza etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

Cuando se habla de **“sexo”** se hace referencia a los cuerpos sexuales de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”.

Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole.

La violencia de género, como se reconoce en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en las Recomendaciones Generales N° 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de

la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.¹ Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

Los actos constitutivos de violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de supra-subordinación. La violencia de género puede surgir, por ejemplo, en una relación de pareja o expareja; en una relación académica de alumna-profesor, compañera-compañero, o profesora-alumno; una relación laboral entre pares o de subordinación formal; y entre personas que no mantienen relación alguna.

“Género” se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres.

“Género” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.²

El Protocolo atiende a todas las diversidades sexogenéricas —mujeres, niñas, comunidad LGBTI, comunidad queer u otros grupos— que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual sufran violencia.

¹ Cuadro generado con información tomada de: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de Género, México, 2014, pp. 12 y 13.

² ONU, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Nueva York, EUA, 18 de diciembre de 1979. onu, Recomendación general No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: la Violencia contra la Mujer, 1992.

Este Protocolo establece lineamientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General y busca definir pautas relevantes para otras autoridades de la Universidad que participan en la atención de casos de violencia de género.

El documento está desarrollado en cinco secciones y dos anexos: en la primera sección se plantean los principios que deben regir la atención de estos casos, haciendo un particular hincapié en el tema de las reglas sobre confidencialidad, atendiendo a las buenas prácticas y las obligaciones de la Universidad en la materia. El segundo apartado especifica qué actos configuran la violencia de género, proporciona algunos ejemplos y presenta reglas generales sobre los casos en los que el Protocolo podrá ser aplicado. En la tercera sección se establecen las autoridades, instancias y actores que participan en el procedimiento previsto en este instrumento, así como sus funciones y la naturaleza de la labor de coordinación de la Oficina de la Abogacía General a la luz de lo mandado por el Acuerdo del Rector. El cuarto apartado detalla el procedimiento de atención, explicando cada una de sus etapas. La sección quinta aborda el tema de la evaluación de los mecanismos de atención. Finalmente, en los Anexos se ofrece tanto un bosquejo de la normatividad internacional, nacional y universitaria aplicable en la materia como diagramas de los procedimientos formales que existen dentro de la Universidad.

La naturaleza flexible de este instrumento normativo permitirá que, a partir de una evaluación constante del procedimiento y de las acciones y medidas en favor de la igualdad de género que puedan implementar el Rector y el Consejo Universitario, a través de la Comisión Especial de Equidad de Género, se revise y actualice periódicamente el procedimiento de atención de los casos de violencia de género en la Universidad.

01 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. El procedimiento de atención y seguimiento de casos materia del presente Protocolo se registrará bajo los principios rectores siguientes:

I. DEBIDA DILIGENCIA

implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

II. INFORMACIÓN ADECUADA

el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

III. CONFIDENCIALIDAD

La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.

El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

IV. ACCESIBILIDAD

El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

02 ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2. Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia (ver Anexo I). Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1º constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.
3. Para determinar que un acto representa violencia de género, se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.
4. Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género pueden ser:

Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la Universidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con; las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

5. La relación de conductas señaladas en el punto que antecede se realiza de manera enunciativa, no limitativa.

2.1 ASPECTOS GENERALES SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

6. El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e intermediaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad de esta Casa de Estudios que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los universitarios, y que derive de una relación académica, laboral o análoga;
7. Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos materia del presente Protocolo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en materia de violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.
8. En caso de que una tercera persona presente una denuncia, la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de las instancias competentes, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido en la Legislación Universitaria si la persona señalada como probable afectada presenta una queja. En caso de que se trate de personas en situación de minoría de edad, las autoridades competentes podrán levantar una queja y deberán proceder de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales de la materia.
9. Si la persona que presenta la queja señala delitos perseguibles de oficio, las personas titulares de las entidades y dependencias a través de las Oficinas Jurídicas darán aviso al Ministerio Público.
10. Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al emplear estos procedimientos. En caso de que se denuncie la presentación de una queja falsa, la Universidad investigará y tomará las medidas correspondientes conforme a la normativa universitaria aplicable.

03 INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1 SOBRE LA INSTANCIA COORDINADORA DE LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

11. La Oficina de la Abogacía General será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en la Universidad, a través de las siguientes medidas:
 - I. Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia de género;
 - II. Coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General competentes para atender casos de violencia de género, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género. Las instancias dependientes de la OAG son las siguientes: Unidad para la Atención de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD); las Oficinas Jurídicas de cada entidad académica o dependencia universitaria, bajo la supervisión de la Coordinación de Oficinas Jurídicas; y la Dirección General de Asuntos Jurídicos, por conducto de la Unidad de Apoyo Jurídico.
 - III. Coordinar la capacitación y actualización permanente del personal de la Oficina de la Abogacía General encargado de la atención de los casos relacionados con violencia de género;
 - IV. Asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades, funcionariado, personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas o de cualquier otra instancia universitaria para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos;
 - V. Vigilar, en coordinación con las autoridades, funcionariado, personas titulares de entidades académicas, dependencias

administrativas o de cualquier otra instancia universitaria, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia de género y dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivados de los procedimientos alternativos, y

- VI. Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de la persona orientadora en contra de la violencia de género en cada entidad académica, dependencia administrativa o instancia universitaria, para que haya personas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar información sobre qué es violencia de género y los procedimientos al interior de la Universidad para su atención.

3.2 INSTANCIAS DEPENDIENTES DE LA OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL Y PERSONAS ACTORAS QUE PUEDEN BRINDAR ATENCIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 12. Las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General (OAG) competentes para atender las quejas relacionadas con hechos relativos a violencia de género son las siguientes:
 - I. La Dirección General de Asuntos Jurídicos por conducto de la Unidad de Apoyo Jurídico;
 - II. Las Oficinas Jurídicas de cada entidad académica o dependencia universitaria. En el caso de los institutos, centros o programas, podrán brindar atención las Oficinas Jurídicas de la Coordinación de Humanidades, de la Investigación Científica, de Difusión Cultural, o la instancia superior que corresponda; y
 - III. La Unidad para la Atención de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD).
- 13. El personal de la OAG facultado para atender casos de violencia de género deberá estar capacitado y profesionalizado para recibir las declaraciones y desahogar las diligencias que se requieran, dar confianza a la persona que presentó su queja y garantizar el buen desarrollo del procedimiento de atención.

14. La UNAD acompañará a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde la presentación de la queja hasta la conclusión del procedimiento (formal o alternativo con enfoque restaurativo) y durante la etapa de seguimiento a las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo.

3.3 DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

15. La Defensoría de los Derechos Universitarios podrá conocer de casos relacionados con violencia de género que afecten al alumnado o personal académico, en tanto la conducta se traduzca en una vulneración a los derechos universitarios reconocidos en la legislación aplicable, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios.
16. El alumnado e integrantes del personal académico podrán interponer una queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, así como ante las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General. En este caso, los procedimientos se llevarán de manera paralela.
17. La Oficina de la Abogacía General se coordinará con la Defensoría de los Derechos Universitarios a fin de que la Universidad cuente con un registro único de casos.

3.4 LA FIGURA DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS (PO'S) EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

18. De conformidad con lo establecido en el Acuerdo del Rector por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la UNAM, las entidades académicas o dependencias universitarias deberán impulsar la difusión de la figura de persona orientadora en contra de la violencia de género.
19. Las personas orientadoras son integrantes de la comunidad universitaria, que colaboran con la estrategia en contra de la violencia de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento periódico por parte de la Oficina de la Abogacía General en materia de igualdad de género, no discriminación,

- violencia de género, así como legislación y procedimientos aplicables en la Universidad por casos de violencia de género.
20. Las personas orientadoras serán designadas por la OAG mediante un proceso de selección, cuya convocatoria se publicará una vez por semestre y en la que se establecerán las bases, los plazos y las etapas del proceso.
 21. La figura de las PO's se regirá de conformidad a las Directrices para la Orientación en contra de la Violencia de Género en la UNAM y sus actividades consistirán en:
 - I. Guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran, dando elementos para determinar qué es violencia de género y los tipos de violencia que existen con el fin de que quien reciba la orientación pueda identificar si se encuentra en una situación de violencia de género.
 - II. Proporcionar información sobre qué es el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género.
 22. Las personas orientadoras no son autoridades; únicamente brindan información sobre violencia de género a las personas para que éstas acudan a las instancias competentes a levantar sus quejas y, en su caso, se les brinde contención psicológica.
 23. La atención de casos y el trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de violencia de género son competencia exclusiva de las instancias dependientes de la OAG: UNAD, Oficinas Jurídicas y Unidad de Apoyo Jurídico.
 24. Los datos de contacto de las personas orientadoras en casos de violencia de género estarán disponibles, con su consentimiento, en los medios que se determinen para ello.
 25. Las orientaciones que brinden las personas orientadoras en casos de violencia de género deberán ser registradas y reportadas a la Oficina de la Abogacía General para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de la Universidad. Dicho reporte deberá elaborarse mensualmente a través del formato y los medios que la OAG establezca para ello.

04 EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1 ETAPAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS

26. El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres etapas:

Etapa 1	Primer contacto u orientación. A. Medidas de contención necesarias en el primer contacto.
Etapa 2	Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo) y su verificación. A. Presentación de una queja. B. Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja. C. Medidas de contención para la persona que presenta la queja. D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja. E. Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal. F. Verificación del procedimiento (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo).
Etapa 3	Seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo

Etapa 1. Primer contacto u orientación

27. El primer contacto tendrá como objetivo:
- Orientar** a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género;

- b. **Explicar** a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género, y,
 - c. **Referir** a la persona, en caso de ser necesario, con las instancias dependientes de la OAG para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.
28. El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con una persona orientadora en casos de violencia de género o con cualquiera de las instancias dependientes de la OAG competentes para atender casos de violencia de género. Las personas pueden presentar una queja sin haber solicitado la orientación.
29. Cuando el primer contacto u orientación se realice ante la UNAD, éste podrá llevarse a cabo, además de por comparecencia (la UNAD está ubicada en el antiguo Edificio de la Unidad de Posgrado, Ciudad Universitaria, al costado sur de la Torre II de Humanidades), a través de los siguientes medios que se han dispuesto para ello:

Vía telefónica, a través de la línea de atención:
01800-ABOGRAL (01800-226-4725) o 5622-2222
Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668.

Mediante correo electrónico a las direcciones:
01800abogral@unam.mx y denunciaunad@unam.mx.

30. Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo.
31. En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Dicha estadística será concentrada por la OAG, por los medios que se establezcan para ello.
32. En la reunión de primer contacto, la instancia dependiente de la OAG o persona orientadora en casos de violencia de género escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los po-

sibles pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos por la Universidad en este Protocolo.

33. Si con la información brindada la persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo desea proseguir con el procedimiento de queja, se iniciará la segunda etapa.

A. Medidas de contención necesarias en el primer contacto

34. En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible (ya sea al interior de la Universidad o fuera de ésta). Bajo este supuesto, la persona orientadora deberá referir a la persona a una de las instancias dependientes de la OAG para que se haga la gestión correspondiente, de conformidad con lo establecido en las Directrices para la Orientación en contra de la Violencia de Género en la UNAM.

Etapas 2. Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo) y su verificación

35. La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo podrá presentarse ante una de las instancias dependientes de la OAG competentes para atender casos de violencia de género para iniciar el procedimiento de queja o denuncia, respectivamente.
36. Cuando la persona que haya presentado su queja esté en situación de minoría de edad, la instancia dependiente de la OAG correspondiente deberá dar aviso a su padre, madre, persona tutora o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. En relación con adolescentes (personas mayores de doce años), éstos podrán elegir entre que se dé aviso a sus padres o persona tutora, o a una persona mayor de edad de su confianza.

37. En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la denuncia deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta afectada para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar. Si los actos denunciados por terceros afectan a personas menores de edad o a varias personas integrantes de la comunidad universitaria, entonces se dará inicio al procedimiento de queja.
38. El desconocimiento de la identidad de la persona presunta agresora no eximirá a las instancias dependientes de la OAG de realizar el debido registro y proporcionar atención. En estos casos la persona titular de la entidad académica o dependencia universitaria, en colaboración con la OAG, tomará las medidas de prevención correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.
39. La UNAD puede recibir quejas de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria (alumnado, personal académico y administrativo de base y de confianza, y funcionariado) adscritas a cualquier entidad académica o dependencia de la Universidad, así como de personas externas bajo los supuestos de competencia del numeral 6 de este Protocolo, y accionar el procedimiento de atención de conformidad con el presente instrumento.
40. La instancia que tenga conocimiento de un posible caso de violencia de género deberá notificar inmediatamente a la Oficina de la Abogacía General, a través de la UNAD, y remitir en archivo electrónico copia simple del expediente del caso, de conformidad con la Circular AGEN/2/2017, a fin de que la misma otorgue el número de folio correspondiente, brinde asistencia técnica sobre su tratamiento, inicie el seguimiento del procedimiento, lo registre para fines estadísticos y establezca comunicación con la persona que presentó su queja para otorgarle acompañamiento.
41. La UNAD mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de

- las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.
42. La instancia dependiente de la OAG que conozca del caso deberá brindar a la persona que presente la queja información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal, el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.
 43. Si la persona que presenta la queja lo solicita expresamente y si el caso cumple con los requisitos establecidos para ello, podrá ser valorado para su procesamiento a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo. De lo contrario, el caso deberá resolverse a través del procedimiento formal.

*B. Medidas urgentes de protección
para la persona que presenta la queja*

44. La instancia dependiente de la OAG que esté conociendo del caso de violencia de género, en coordinación con la Oficina de la Abogacía General (a través de la UNAD), recomendará a las autoridades universitarias competentes, tomar en consideración las necesidades de la persona que presenta la queja, para que se tomen las medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la misma. Ello; considerando que la oportuna definición de acciones pueden impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como consecuencias desfavorables por presentar la queja. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.
45. Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia. No constituyen un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados.
46. Las medidas urgentes de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de inves-

tigación administrativa correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

47. Se considerarán como **elementos para determinar las medidas que deben implementarse** los siguientes:

LA NATURALEZA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

- La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su queja);
- El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);
- El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato), y
- Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escala de violencia).

LAS RELACIONES DE PODER ENTRE QUIEN PRESENTA SU QUEJA Y LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA:

- Si existe abuso de autoridad, y
- La posición de la parte que presentó su queja (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).

CUALQUIER OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA CONDICIÓN DE LA VÍCTIMA Y DEL AGRESOR.

48. Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:
- a. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
 - b. Cambio de turno, grupo o plantel en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;
 - c. Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otra persona académica o un comité evaluador, o
 - d. Las que se consideren pertinentes en cada caso.
49. Las medidas urgentes de protección solicitadas por la OAG, a través de la UNAD, son independientes de las recomendaciones que pueda emitir la Defensoría de Derechos Universitarios.

C. Medidas de contención para la persona que presenta la queja

50. En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, la instancia del Subsistema Jurídico que tenga conocimiento del caso, en coordinación con la Oficina de la Abogacía General, a través de la UNAD, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior de la Universidad o a través de un servicio externo.
51. La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la contención se visibiliza la importancia de solicitar apoyo.
52. La contención también se podrá realizar vía telefónica, en caso de ser necesario.

D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja

53. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
54. Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona que acuda a presentar su acta.
55. Hacer del conocimiento de la persona que presentó su queja que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
56. Enfatizar que la Universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
57. Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico.
58. Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlos por escrito.

59. Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo “entendió mal”, “no puede ser”).
60. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello se debe a que generalmente hay razones significativas por las que esto no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.

E. Acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente

61. Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que presenta la queja quisiera interponer una denuncia ante el Ministerio Público, la Universidad, a través de la UNAD, la Unidad de Apoyo Jurídico u Oficina Jurídica que esté conociendo del asunto, brindará el acompañamiento correspondiente.
62. El acompañamiento al Ministerio Público que brinde la Universidad, a través de la UNAD, la Unidad de Apoyo Jurídico u Oficina Jurídica, consistirá en acompañar a la víctima a que presente su denuncia ante las autoridades correspondientes e informar sobre la estructura y dinámica del proceso legal.

4.2 TIPOS DE PROCEDIMIENTOS

A. Procedimiento formal

63. Para iniciar un procedimiento formal, las autoridades y personas competentes se remitirán a las disposiciones existentes en la Legislación Universitaria – Estatuto General de la UNAM y los Contratos Colectivos de Trabajo – según la calidad de la persona que haya cometido el acto denunciado.
64. El procedimiento formal sólo se podrá llevar a cabo en el marco del presente Protocolo si se cumplen los siguientes supuestos:

- a. La identificación de la persona presunta agresora.
 - b. La pertenencia de la persona presunta agresora a la comunidad universitaria.
 - c. Que los hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género.
65. En caso de no cumplirse alguno de los dos primeros incisos del numeral anterior, se podrá otorgar a la persona que presentó la queja atención psicológica y acompañamiento al Ministerio Público en caso de que la conducta constituya un delito, así como medidas urgentes de protección.
66. Si la queja fue presentada ante la UNAD o la Unidad de Apoyo Jurídico, éstas remitirán a la Oficina Jurídica de la entidad académica o dependencia universitaria correspondiente para que inicie el procedimiento formal.
67. En el procedimiento formal se llamará a las partes “persona presunta agresora” y “persona que presenta la queja”. El problema planteado será “la queja”.
68. El procedimiento formal que se active dependerá de la calidad de la persona que haya cometido la falta o acto denunciado, como se explica a continuación (ver también Anexo II):
- I. Si la persona presunta agresora es parte del alumnado, se iniciará un procedimiento disciplinario de conformidad con lo establecido en el Estatuto General de la UNAM (Artículos 90- 101) y en el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor (en particular los artículos 5-32).
 - II. Si la persona presunta agresora es parte de la comunidad académica, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en el Contrato Colectivo AAPAUNAM (en particular las cláusulas 21 y 22);
 - III. Si la persona presunta agresora es trabajadora de base, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en el Contrato Colectivo STUNAM (en particular las cláusulas 22-33);
 - IV. Si la persona presunta agresora constituye personal de confianza o funcionariado, se iniciará un procedimiento de aviso de sanción o rescisión de conformidad con la Ley Federal de Trabajo; y,

- V. En el supuesto de que la persona presunta agresora tenga dos o más calidades se instrumentará el procedimiento que corresponda según la calidad en la que haya ejercido la violencia, conforme al principio general del derecho non bis in ídem; e cual refiere que una persona no puede ser juzgada dos veces por los mismos hechos.
 - VI. Si la persona presunta agresora es externa o desconocida, la UNAD podrá proponer al área correspondiente la realización de medidas de no repetición como: aumento de vigilancia, iluminación, campañas de prevención, entre otras.
69. La Oficina Jurídica de la entidad académica o dependencia universitaria, en coordinación con la UNAD, dará trámite y seguimiento al procedimiento formal.

a) Directrices para la investigación de casos de violencia de género

70. La investigación y actuaciones realizadas por las Oficinas Jurídicas de las entidades académicas, dependencias universitarias y por las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa deberán respetar los principios establecidos en los estándares internacionales más altos en la materia, entre los cuales se retoman los siguientes:³
- a. **Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja:** un elemento importante para configurar el acoso u hostigamiento de carácter sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso,

³ Véase el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora.

- b. **Valor preponderante del dicho de la víctima:** al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de testigos. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.
- c. **Aplicar el “estándar de la persona razonable”:** el estándar de la “persona razonable” es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente

compartidos, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones —en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual.

En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la Universidad y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género.

- d. **Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable:** en el caso de la violencia de género, más que la intencionalidad de quien la comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual.

Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a las mujeres en los centros de trabajo, porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar de comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible.

Cuando una persona no cuente con la capacidad (por influjo del alcohol, drogas o cualquier otro motivo) de aceptar una conducta de carácter sexual, ésta se deberá considerar como no consentida. Este criterio no aplica si es la persona que ejerce la violencia quien se encuentra en este estado.

- e. **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de

acoso simple y sexual. Por lo anterior se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿quién tiene el poder, ya sea formal o informal? La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

71. Las y los Jefes de Oficina Jurídica, así como las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, deberán considerar, en el marco de sus atribuciones, los criterios para juzgar con perspectiva de género establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), los cuales se refieren a continuación:
 - I. Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
 - II. Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
 - III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
 - IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
 - V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y adolescentes; y,
 - VI. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el ob-

jeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

b) Directrices para proteger los derechos de la persona en situación de víctima en casos de violencia de género

72. Conforme al derecho interno y al derecho internacional, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, en el marco de sus atribuciones, velarán por la protección de los derechos de la persona en situación de víctima de manera efectiva, proporcional e integral.

B. Procedimiento alternativo

73. Los casos de violencia de género que cumplan con los requisitos establecidos en este Protocolo, y a voluntad de la persona solicitante, serán atendidos por procedimiento alternativo.
74. Los procedimientos alternativos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.
75. La UNAD será la única instancia en la Universidad que podrá llevar a cabo procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género. Para ello contará con personas facilitadoras profesionales que brindarán una atención diferenciada, especializada, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
76. La UNAD cumplirá con sus atribuciones con base en lo dispuesto en el Manual para atención de casos por procedimiento alternativo, a fin de garantizar los mayores estándares de atención, evitar cualquier posibilidad de revictimización y dar certeza jurídica a las personas participantes.
77. Los casos de violencia de género que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos no podrán ser admitidos para su atención por procedimiento alternativo:

- I. Si existió violencia física;
 - II. Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad;
 - III. Si problemas similares se han presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia;
 - IV. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada;
 - V. Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio;
 - VI. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o significar un riesgo para la misma; y
 - VII. Si derivado de una valoración psicológica y/o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.
78. En caso de que el procedimiento alternativo sea solicitado por una persona en situación de minoría de edad, se requerirá la autorización del padre, madre o tutor.
79. La persona facilitadora velará por que existan condiciones de equilibrio a lo largo de todo el procedimiento. Ésta sabrá reconocer cuando existe un desequilibrio de poder entre las personas participantes y realizará intervenciones diferenciadas para proteger el principio de igualdad, de tal manera que el resultado que se obtenga del procedimiento tome en cuenta de manera equitativa las necesidades, preocupaciones e intereses de ambas partes y sea considerado justo y satisfactorio por cada una de las personas participantes.
80. Desde que el caso es remitido, y a lo largo de todo el procedimiento la UNAD pondrá a disposición de la persona que señala el daño, la posibilidad de recibir apoyo por parte de una persona especialista que pueda trabajar con ella para favorecer su empoderamiento y autonomía.

81. En aquellos casos que se considere conveniente, y en caso de así desearlo los participantes, estos procedimientos podrán realizarse de manera no presencial.
82. En algunos de estos casos los acuerdos incluirán medidas o actividades que favorezcan el aprendizaje individual y/o colectivo orientado a evitar la repetición de la conducta, y faciliten la desestigmatización y pronta reintegración a la comunidad de las personas involucradas.
83. La persona solicitante podrá elegir entre llevar el procedimiento alternativo de manera simultánea al procedimiento formal, o iniciar el primero dejando a salvo su derecho de iniciar el segundo si en un momento dado así conviniera a sus intereses y necesidades. Las personas facilitadoras y/o jefes de oficina jurídica deberán proporcionar información clara y precisa sobre cada una de dichas opciones.
84. La viabilidad de los procedimientos alternativos con enfoque restaurativo estará sujeta a la evaluación permanente de un grupo interdisciplinario de especialistas, conformado por personas psicólogas, abogadas y facilitadoras profesionales de la UNAD.
85. Las personas que participan en el procedimiento alternativo podrán darlo por concluido en cualquier momento.

Etapa 3. Seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo

86. La UNAD llevará un registro de los acuerdos alcanzados para cada uno de los casos y, con autorización previa de los participantes, se pondrá en contacto con ellos de manera periódica para verificar su cumplimiento.
87. Los casos de violencia de género resueltos tanto por vía del procedimiento formal como alternativo deberán contar con una fase de seguimiento a corto, mediano y largo plazo por parte de la persona titular de la entidad académica o dependencia universitaria que conoció del asunto y de la Oficina de la Abogacía General, a través de la UNAD.

88. El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de los procedimientos alternativos tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia o la revictimización. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona que presentó su queja, según sea el caso. Por lo menos deberá darse un seguimiento hasta los 6 meses posteriores al acuerdo entre las partes o la resolución del asunto.
89. En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos violencia de género, podrá contactar a la Oficina de la Abogacía General, a través de la UNAD, para que en colaboración con el o la titular de la entidad académica o dependencia universitaria se tomen las medidas necesarias contra estos hechos.

05 EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN

90. La OAG establecerá un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención de casos de violencia de género, con el fin de medir el nivel de satisfacción de las personas usuarias y el impacto de las resoluciones y acuerdos en la disminución de la violencia de género en la Universidad.
91. La Oficina de la Abogacía General publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, un informe estadístico sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género para conocimiento de la comunidad.
92. La elaboración de este informe se construirá a partir de la información de los casos que proporcionen las autoridades de cada entidad académica y dependencia universitaria a través de la Oficina Jurídica que le corresponda en seguimiento a la Circular AGEN/2/2017. Particularmente, el informe estadístico se construirá a partir de las quejas recibidas en las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General (Subsistema Jurídico), 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.

ANEXO I. MARCO JURÍDICO

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales
- Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

INSTRUMENTOS NACIONALES

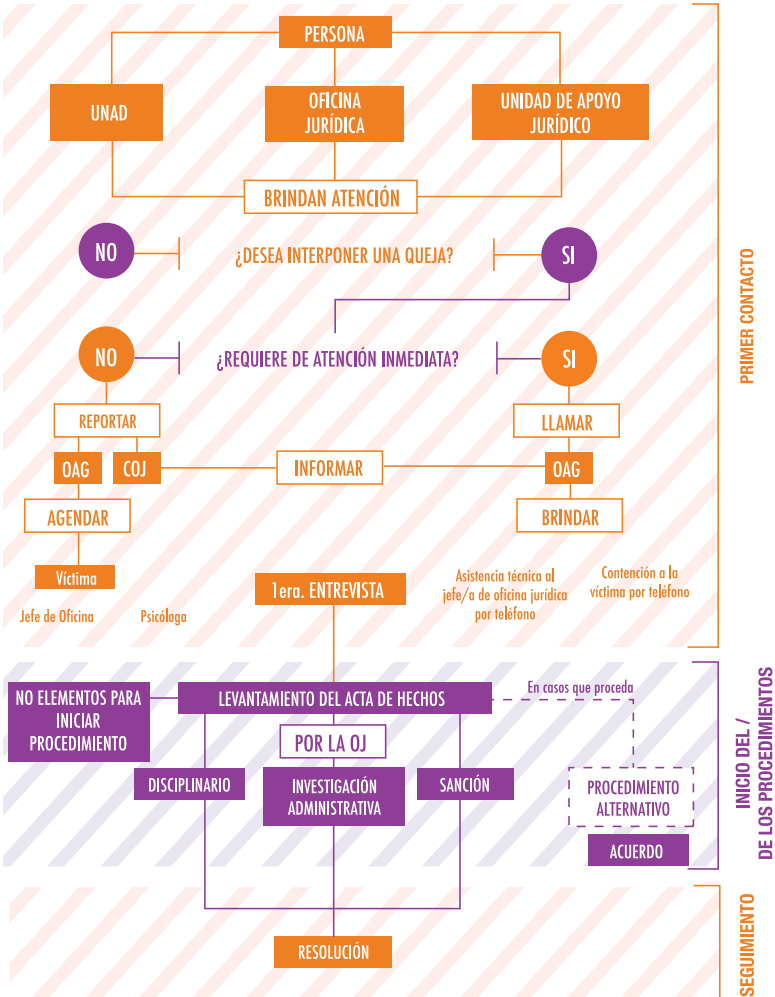
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

INSTRUMENTOS DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA

- Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México
- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico
- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo
- Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor
- Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM
- Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la protección de los derechos humanos en la Universidad Nacional Autónoma de México
- Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México
- Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México

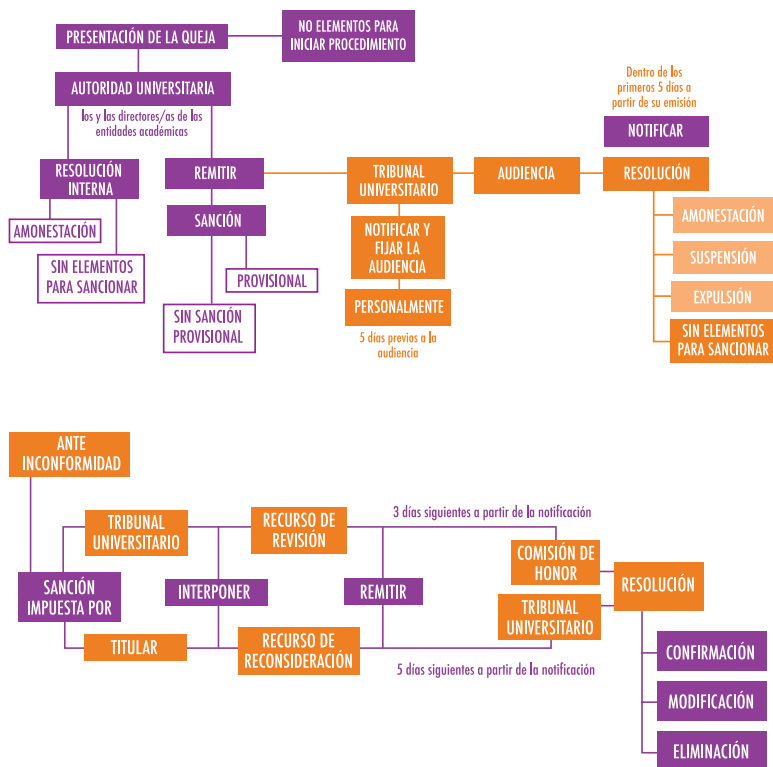
ANEXO II. DIAGRAMAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DENTRO DE LA UNIVERSIDAD

PROCEDIMIENTO GENERAL



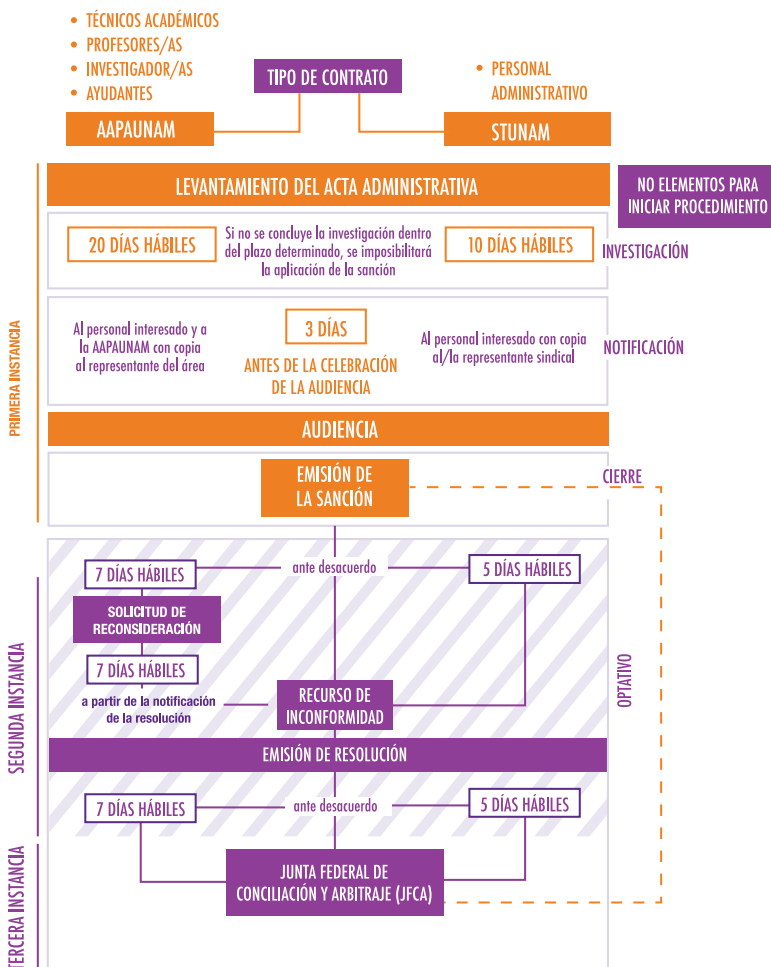
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Procede contra actos de alumnas/os que vayan en contra de la legislación universitaria

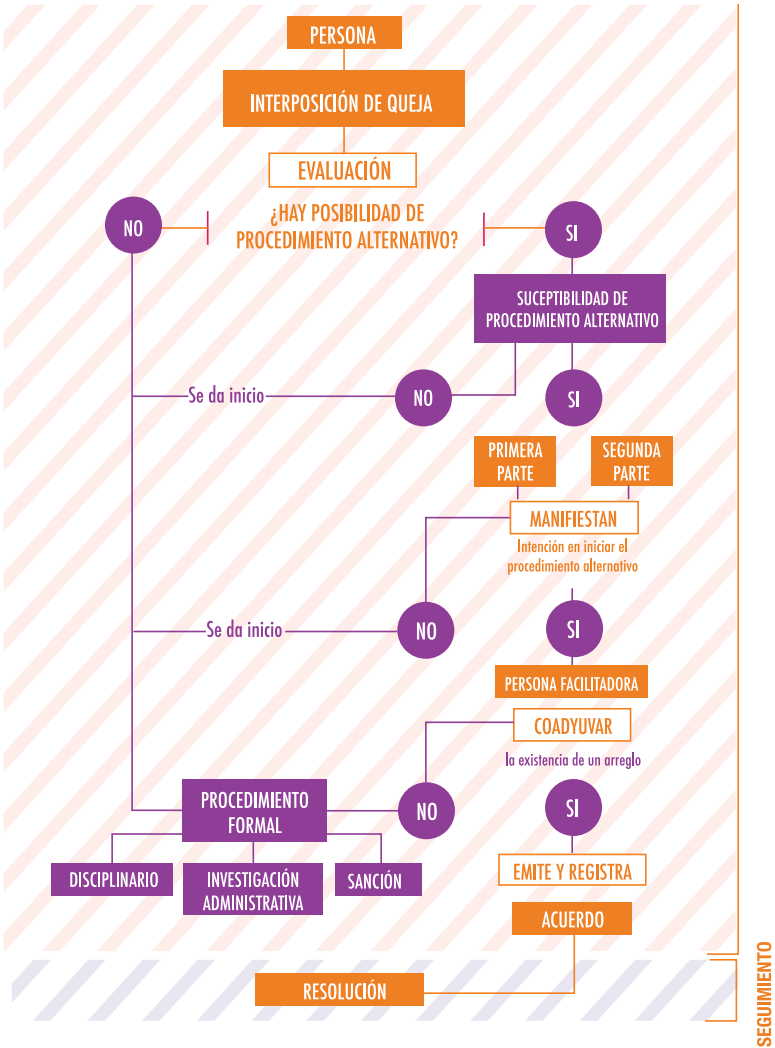


PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

Procede contra actos u omisiones de los trabajadores/as contrarios a su contratación



PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO CON ENFOQUE RESTAURATIVO



BIBLIOGRAFÍA

Libros y documentos legales

Acuerdo General de Administración número II/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Acuerdo General de Administración número III/2012 del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Buquet, Ana, Cooper, Jennifer A., Araceli Mingo y Hortensia Moreno, *Intrusas en la Universidad*, México, UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, 2013.

Cooper, Jennifer, *Hostigamiento sexual y discriminación. Una Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, México, PUEG, marzo 2001.

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública & Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, *Protocolo para la atención de usuarias y víctimas en los Centros de Justicia para las Mujeres en México*, México, INACIPE, 2012.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, SCJN, 2013.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*, México, SCJN, 2014.

United Nations Office on Drugs and Crime (UNDOC) & Thailand Institute of Justice, *Handbook on Effective Prosecution Responses to Violence Against Women and Girls*, Nueva York, ONU, 2014.

Bazelon, Emily, *The Stanford Undergraduate and the Mentor*, *The New York Times Magazine*, February 11, 2015, disponible en: http://www.nytimes.com/2015/02/15/magazine/thestanford-undergraduate-and-the-mentor.html?_r=0 (Fecha de consulta: 16 de febrero 2015).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica*, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 63, diciembre de 2011, disponible en: <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MESOAMERICA%202011%20ESP%20FINAL.pdf> (Fecha de consulta: 18 de marzo 2015).

Euskadiko Udalen Elkartea (Asociación de Municipios Vascos), *Guía de pautas para la adopción de protocolos locales y medidas para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales*, EUDEL, EMAKUNDE, Gobierno Vasco, 2006, disponible en: http://www.bizkaia.eus/Gizartekintza/Genero_Indarkeria/pdf/dokumentuak/Guia_Resumen_Eudel_c.pdf (Fecha de consulta: 18 de junio 2015).

Gobierno Federal, Instituto Nacional de las Mujeres, *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*, Gobierno de Coahuila, Instituto Coahuilense de las Mujeres, disponible en: <http://www.defensoria.ipn.mx/Documents/DDH9G/Modulo-7/protocolo-coah.pdf> (Fecha de consulta: 16 de junio 2015).

Harvard Law School, *Interim Sexual Harassment Policy and Procedures*, Harvard University, 2014, disponible en: <http://hls.harvard.edu/content/uploads/2014/09/hls-titleixinterimpolicy1.pdf> (Fecha de consulta: 16 de febrero 2015).

Instituto Canario de Igualdad, *Guía para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género*, 3ª ed., noviembre de 2001, p. 28. Disponible en <https://www.gobiernodecanarias.org/opencms8/opencms/igualdad/resources/documentacion/Violencia/Guia-AtencionViolencia11.pdf> (Fecha de consulta: 13 de abril 2015).

Instituto Nacional Electoral, *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral*, México, INE, disponible en: <http://www2.ine.mx/archivos3/porta1/historico/recursos/IFE-v2/DS/DS-CG/DS-SesionesCG/CG-acuerdos/2014/Julio/>

- CGor201407-02/CGor201407-2_ap_8_al_act.pdf (Fecha de consulta: 12 de febrero de 2015).
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, México, INMUJERES, 2009, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf (Fecha de consulta: 20 de febrero de 2015).
- Mijangos y González, Javier, “La doctrina de la Drittwirkung der Grundrechte en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, en *Teoría y realidad constitucional*, núm. 20, 2007, pp. 583-608, disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/trcons/cont/20/psc/psc18.pdf> (Fecha de consulta: 13 de febrero 2015).
- Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la administración pública del Distrito Federal*, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de marzo de 2012.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf> (Fecha de consulta: 20 de febrero 2015).
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Compilación de fundamentos útiles para la aplicación del Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren niñas, niños y adolescentes*, SCJN, 2014, disponible en: http://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Anexo_infanciainfancia.pdf (Fecha de consulta: 20 de febrero 2015).
- Universidad de Córdoba, *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Córdoba*, aprobado en Consejo de Gobierno-Sesión Ordinaria de 21/03/2013 (n° 03/2013), Córdoba, 2013, disponible en: <http://www.uco.es/igualdad/protocolo/> (Fecha de consulta: 20 de febrero de 2015).
- Universidad Nacional del Rosario, *Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación de género en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario*, disponible en: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/wp-content/uploads/Proyecto-atencion>

cion-violencia-de-g%C3%A9nero-acoso-sexual-y-discriminacion-en-el-%C3%A1mbito-de-la-Fac.-de-CPyRRII-2-1.pdf.pdf (Fecha de consulta: 25 de mayo 2015).

Universidad de Sevilla, *Protocolo para la prevención, evaluación e intervención en las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la Universidad de Sevilla*, disponible en: http://r2h2.us.es/prevencion/uploads/procedimientos/PROTOCOLO%20PREVENCION%20DEL%20ACOSO%20EN%20US%20del%20acoso%2018-12-2013_.pdf (Fecha de consulta: 25 de mayo 2015).

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), *Sexual and Gender-Based Violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons. Guidelines for Prevention and Response*, ONU, Mayo 2003.

Resoluciones de tribunales internacionales

Corte IDH. *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205.

Corte IDH. *Caso Radilla Pacheco vs. México*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209.

Corte IDH. *Caso Rosendo Cantú y otra vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216.

Resoluciones de tribunales nacionales

Tesis Jurisprudencial: Tesis XXI.1°. J/23, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XVII, marzo de 2003, p. 1549. Reg. 184610. VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA OFENSIVA.

Tesis Aislada: Tesis I.3°.C.739 C, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXX, agosto de 2009, p. 1597. Reg. 166676. DERECHOS FUNDAMENTALES. SON SUSCEPTIBLES DE ANALIZARSE, VÍA AMPARO DIRECTO INTERPUESTO CONTRA LA SENTENCIA DEFINITIVA QUE PUSO FIN AL JUICIO, EN INTERPRETACIÓN

DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN, AUN CUANDO SE TRATE DE ACTOS DE PARTICULARES EN RELACIONES HORIZONTALES O DE COORDINACIÓN. Amparo en revisión 595/97. Tercer Tribunal Colegiado en materia penal del primer circuito.

Tesis Jurisprudencial: Tesis 22/2016 1a. /J. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, tomo II; Libro 29, Abril de 2016, Pág. 836 Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género. Jurisprudencia.

Resoluciones de otros tribunales

A. Estados Unidos de América – Corte Federal de Apelaciones (noveno circuito)

Ellison v. Brady, 924 F. Rep. 2d ser. 872 (9th Cir. 1991)



**¡Necesitas
ayuda
profesional!**

Asesinar
Mutilar
Violar
Abuso sexual
Forzar a una relación sexual
Amenazar de muerte
Amenazar con objetos o armas
Encerrar, aislar
Patear



**¡Reacciona!
No te dejes
destruir**

Cachetear
Empujar, jalonear
Pellizcar, arañar
Golpear "jugando"
Caricias agresivas
Manosear
Destruir artículos personales
Controlar, prohibir
(amistades, familiares, dinero, lugares, apariencia,
actividades, celular, mails y redes sociales)
Intimidar, amenazar
Humillar en público



**¡Ten cuidado!
La violencia
aumentará**

Ridiculizar, ofender
Descalificar
Culpabilizar
Celar
Ignorar, ley del hielo
Mentir, engañar
Chantajear
Bromas hirientes

VIOLENTÓMETRO

...Sí, la violencia también se mide.

*Basado en la guía del IPN/ Unidad Politécnica de Gestión
con Perspectiva de Género*