

PROTOCOLO

PARA LA ATENCIÓN DE CASOS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO
EN LA UNAM



Persona Orientadora en el Instituto de Neurobiología

Dra. Veronica Rodríguez

Correo Electrónico: vmrodriguez@comunidad.unam.mx



INTRODUCCIÓN

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género fue creado por la Oficina de la Abogada General para dar cumplimiento al 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, emitido por el Rector Enrique Graue Wiechers y publicados en Gaceta UNAM el 29 de agosto de 2016 (en adelante “Acuerdo Rectoral”).

El Protocolo es el instrumento mediante el cual la Abogada General emite una serie de directrices a las instancias a su cargo para que la tramitación de quejas por violencia de género en la Universidad se lleve a cabo en cumplimiento con los estándares internacionales en la materia. En este documento se establecen asimismo una serie de recomendaciones para otras autoridades e instancias que no dependen de la Oficina de la Abogada General (en adelante “OAG”), pero que participan en algún punto en el procedimiento de atención y sanción. Se trata de una herramienta interna dirigida al Subsistema Jurídico de la UNAM que, por la trascendencia e importancia de la problemática que atiende, se pone a disposición de la comunidad universitaria para que sus integrantes conozcan las opciones con que cuentan en caso de enfrentarse a una situación de esta naturaleza. La finalidad de este texto es presentar el contenido del Protocolo de una manera esquemática, sencilla, cercana y directa.

De igual manera, es importante hacer hincapié en que el Protocolo, por su naturaleza, es una herramienta flexible y perfectible, cuya puesta en práctica y primeros resultados serán evaluados para identificar los ajustes necesarios para su mejora; su finalidad es servir de guía a las instancias del Subsistema Jurídico, responsables de dar atención a los casos de violencia de género, para dar un tratamiento adecuado a los mismos.

Esta guía, además, contempla la asistencia técnica de la Abogada General en momentos clave del proceso para asegurar que los integrantes de la comunidad universitaria en situación de víctima tengan un acceso efectivo a servicios y medidas de asistencia, atención y protección, con enfoque de género y énfasis en condiciones de vulnerabilidad.

La persona lectora de esta versión encontrará la información estructurada en tres secciones: la primera contiene de manera esquemática los aspectos generales del procedimiento, establecidos a lo largo del Protocolo; posteriormente ponemos a su disposición distintos diagramas que ilustran los procedimientos existentes en la Universidad para la atención de estos casos; y finalmente una sección de datos de contacto para que las personas sepan a dónde acudir en caso de requerir orientación y/o presentar una queja.

CONTENIDO

1. Principios que rigen la atención de casos de violencia de género	6
2. Actos de violencia de género	7
3. Instancias competentes en la atención de casos de violencia de género	9
4. Procedimiento de atención de casos de violencia de género	12
5. Evaluación de los mecanismos de atención	21
6. Datos de contacto	22
Anexo. Diagramas	25

NOVEDADES DEL PROTOCOLO



Actuaciones

- Medidas urgentes de protección
- Medidas de contención psicológica
- Acompañamiento al Ministerio Público



Procedimientos

- Procedimientos alternativos con enfoque restaurativo: Mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el fin de alcanzar la solución de ésta
- Seguimiento en la atención de casos (durante y posterior a la terminación del procedimiento)



Nuevos actores

- La Oficina de la Abogada General (OAG) y Personas Orientadoras

Fuente: Protocolo para la atención de casos de violencia de género



PRINCIPIOS DE ATENCIÓN

El Protocolo establece cuatro principios según los cuales deben regirse quienes participen en la atención de casos.



Debida diligencia

Los tratados internacionales establecen que es una obligación para las autoridades actuar con debida diligencia, para proteger la dignidad e integridad de quienes padecen actos de violencia de género.

¿Qué implica actuar con debida diligencia?

- Prevenir razonablemente estos actos
- Realizar investigaciones exhaustivas
- Establecer sanciones proporcionales que se traduzcan en una reparación suficiente



Confidencialidad

Durante todo el procedimiento, debe resguardarse la privacidad de la información personal y limitar su disseminación sólo entre las personas involucradas en los procedimientos que realmente necesiten conocerla.

¿Qué implica proteger la confidencialidad?

- Mantener la privacidad de la información:
 - Obtener el permiso por escrito de las personas para grabarlas en las entrevistas;
 - Sólo revelar la información a las partes legítimamente involucradas;
 - No entregar copias de las declaraciones a personas ajenas al procedimiento (en el caso de la persona presunta infractora, se le informará de la queja en su contra).
- Preservar la confidencialidad de la información en todas las etapas del procedimiento:
- Impedir la utilización de lo dicho o preparado en las sesiones de procedimiento alternativo como evidencia en una investigación o proceso legal



Transparencia

¿Qué implica que el proceso sea transparente?

- Explicar de manera clara a las personas involucradas:
 - En qué consiste el proceso de queja, incluyendo sus posibles resultados.
 - Los razonamientos detrás de las decisiones durante el proceso de queja.
 - El posible resultado del procedimiento.



Accesibilidad

¿Qué quiere decir que el procedimiento sea accesible?

- Que cualquier persona puede presentar una queja sin que medien exclusiones o discriminaciones de ningún tipo (culturales, físicas o técnicas).
- Que cualquier persona pueda participar en los procedimientos en igualdad de condiciones.



ACTOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO

Aquí se establecen los criterios según los cuales se pueden accionar los procedimientos establecidos en el apartado (*ámbitos de validez*).

Este apartado sirve para saber:

1. Si estamos ante un acto de violencia de género.
2. Cuándo puede conocer la Universidad de un caso.
3. Quién puede presentar una queja.

Además de estos criterios, establece el deber de quienes integramos la comunidad universitaria de **actuar con honestidad y buena fe*** al emplear estos procedimientos.

El Protocolo únicamente refiere algunas de las conductas que pueden ser constitutivas de violencia de género, debido a que éstas se encuentran en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia.

En el caso de la legislación universitaria, por ejemplo, la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario (máximo órgano legislativo de la Universidad) ha emitido dos instrumentos: los Lineamientos para la Igualdad de Género en la UNAM y el Glosario para la igualdad de género en la UNAM.

Es importante mencionar que el Protocolo establece expresamente una máxima establecida en la Constitución Mexicana: en caso de encontrarse ante diversas normas que puedan ser contradictorias al aplicarse a un caso concreto, las autoridades deben privilegiar aquella que brinde la mayor protección a la persona.

Para facilitar la identificación de estas conductas, a continuación se aclaran y proporcionan algunos ejemplos de éstas, no sin antes precisar que en todos los casos el criterio que permite su identificación es 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 y psicológicos. La violencia de género 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. 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.

*Las quejas falsas:

- Afectan a la Universidad al representar un costo en términos de esfuerzo, tiempo y recursos.
- Pueden dañar seriamente a las personas acusadas injustamente
- Pueden desincentivar a quienes sí han sido agraviadas pues impide que la institución concentre sus esfuerzos en atenderlas adecuadamente.

La autoridad universitaria podrá tomar las medidas previstas en la normativa aplicable contra quienes realicen quejas falsas

Tipos de violencia de género

Chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la Universidad o fuera de ésta; seguir a una persona de la Universidad al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; 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.

Fuente: Elaboración propia, información obtenida del 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.

Dónde y cuándo debió ocurrir el suceso para poder activar el Protocolo

1. Cuando ocurra en las **instalaciones universitarias**
2. Cuando ocurra en **espacios distintos** a los recintos institucionales, siempre y cuando haya una persona **integrante de la comunidad universitaria** involucrada y se cumplan con al menos una de las siguientes **dos condiciones**:

- Que se trate de actos que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de la comunidad universitaria (véase el Código de Ética emitido por el Consejo Universitario).
- Que se derive de una relación académica, laboral o análoga (por ejemplo una persona que pertenezca a un equipo deportivo y su entrenador/a).

Finalmente, el Protocolo establece que sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia de género **dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto reclamado**. Lo anterior permite a que quienes integran los expedientes y realizan las investigaciones estar en posibilidades de reunir los elementos suficientes para una tramitación adecuada de las quejas.

Al respecto cabe aclarar dos cuestiones:

1. Cuando se trata de **actos continuados**, el plazo se computará a partir que se haya presentado el último hecho. Es decir, si una situación de acoso se ha prolongado durante más de un año, basta que el último acto realizado haya sido perpetrado dentro de los últimos doce meses anteriores a la presentación de la queja para que ésta proceda.
2. Cuando se trate de **actos que atenten contra la libertad y seguridad sexual de personas menores de edad**, no habrá límite en el plazo para la presentación de la queja.

¿Cuándo puede actuar la Universidad y quién puede presentar una queja?

Para que la Universidad pueda iniciar un procedimiento o intervenir en un asunto, es necesario que se presente una queja. Pueden presentar quejas:

1. Las personas que consideren haber sido víctimas de un acto de violencia de género; y
2. Terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos materia de este protocolo.

¿Cuál es la deferencia entre sexo y género?

SEXO hace referencia a los cuerpos sexuados 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 intersex.

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

SCJIN, Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de Género.

¿Por qué es importante conocer de casos que ocurren fuera de las instalaciones universitarias?

Porque las relaciones que establecen entre sí quienes integran la comunidad universitaria sean por una relación académica, laboral o de otro tipo —por ejemplo entre deportistas y su entrenador/a— persisten fuera de las instalaciones, en especial si se trata de relaciones de poder. En ese sentido, cuando un suceso de esta naturaleza ocurre, aunque no sea dentro de la oficina o el aula, ello afecta el ambiente en que se desarrollan las actividades propiamente universitarias y vulnera el derecho de las personas a vivir en ambientes libres de violencia.

¿Por qué pueden presentar quejas personas no vinculadas directamente con los hechos?

La posibilidad de que personas que atestiguan un suceso estén legitimadas para presentar una queja obedece a la importancia de que toda la comunidad se corresponsabilice y participe en la erradicación de la violencia de género en la Universidad.



3

INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Acuerdo Rectoral deposita en la Oficina de la Abogada General la responsabilidad de coordinar y asesorar la atención y acompañamiento de los casos de violencia de género en la Universidad.

Son varias las autoridades e instancias que participan o pueden llegar a participar a lo largo de un procedimiento de este tipo. En esta sección se explica en primer lugar en qué consiste el conjunto de nuevas atribuciones delegadas a la Abogada General; qué autoridades universitarias e instancias dependientes de la OAG participan; en qué contexto ocurre y qué alcance tiene esta intervención; y finalmente en un apartado separado se abordan dos temas importantes para la estrategia de atención planteada: el papel que tiene la Defensoría de los Derechos Universitarios (en adelante “DDU”) en el tratamiento de casos de violencia de género y el papel de una nueva figura planteada por el Acuerdo Rectoral, la persona Orientadora.

¿En qué consiste la labor de la Oficina de la Abogada General?

Funciones generales

Brindar acompañamiento a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde la presentación de la queja hasta la conclusión del procedimiento (sea este formal o alternativo) y, en su caso, durante la etapa de seguimiento a las sanciones y acuerdos del procedimiento alternativo.

Registrar todas las quejas y procedimientos en la materia

Funciones relacionadas con las instancias dependientes de la OAG

Coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada 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

Coordinar la capacitación y actualización continua del personal de la OAG encargado de la atención de los casos relacionados con violencia de género.

Funciones relacionadas con otras autoridades universitarias

Asesorar y mantener comunicación estrecha con las y los titulares de las entidades académicas o dependencias universitarias para coadyuvar en la atención, e implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género.

Asesorar a las autoridades e instancias que participan en los procedimientos de atención en casos de violencia de género, en el uso y la aplicación de los estándares en materia de derechos humanos.

Vigilar, en coordinación con las y los titulares de entidades académicas o dependencias universitarias, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades competentes en casos de violencia de género o dar seguimiento a los acuerdos tomados entre las partes derivados de un procedimiento alternativo.

¿Qué autoridades e instancias participan en el procedimiento de atención?

Como se mencionó anteriormente, el Protocolo se dirige a las instancias que dependen de la OAG. Sin embargo, para comprender los procedimientos de atención es importante tener presente que otras autoridades e instancias participan en ellos en diferentes etapas y con diferentes alcances.

Previo a enumerar estas autoridades e instancias, es necesario aclarar que la normatividad aplicable establece tres tipos de procedimientos formales, y que el tipo de procedimiento a seguir depende de la calidad de la persona a quien se le imputan los hechos. Así:

Si la persona es...	Procedimiento aplicable
Alumna/o Personal académico	Procedimiento disciplinario
Personal sindicalizado (STUNAM & AAPAUNAM)	Procedimiento de investigación administrativa
Personal de confianza	Aviso de sanción

Fuente: Estatuto General de la UNAM, Contratos Colectivos de Trabajo y Ley Federal del Trabajo.

La Defensoría de los Derechos Universitarios en la atención de casos de violencia de género

Los Lineamientos para la igualdad de género en la UNAM emitidos por la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario encomienda la atención de casos de violencia de género tanto a la OAG como a la DDU.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Defensoría es la instancia que atiende las reclamaciones individuales de estudiantes e integrantes del personal académico, con motivo de la afectación de sus derechos universitarios definidos en la Legislación de esta institución.

En este sentido, tanto el Acuerdo Rectoral como el Protocolo señalan que ambos procedimientos (ante las instancias dependientes de la OAG y ante la DDU) pueden realizarse de manera paralela; lo que sí establece el Acuerdo y resulta importante para la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad, es la responsabilidad que se asigna a la Oficina de la Abogada General de concentrar el registro de todos los casos para llevar una base de datos única de procedimientos de este tipo en la Universidad.

Si bien el procedimiento ante la DDU no es materia del Protocolo, a continuación se presenta un cuadro con las diferencias entre los distintos procedimientos.

NOTA:

Cuando la persona presunta infractora tiene dos o más calidades –por ejemplo que sea trabajadora y alumna-, se instrumentarán conjuntamente los procedimientos que correspondan.

Ejemplos de vulneración a derechos universitarios



Alumnado

Que se le niegue injustificadamente a tomar el examen o se perjudique en su calificación; se le niegue el ingreso a clases o se trate de manera diferenciada en clase y esto afecte su evaluación.



Personal académico

Tratos diferenciados injustificados que no permitan realizar sus funciones o ejercer los derechos reconocidos en la legislación (impartir clase, participar en jurados de exámenes profesionales, buscar promociones o estímulos de acuerdo con la normatividad).

Diferencias entre procedimientos ante la oficina del abogado general y la defensoría de los derechos universitarios

	Procedimiento ante OAG	Procedimiento ante DDU
Qué tipo de población atiende	Toda la comunidad universitaria	Alumnado y personal académico
Qué tipo de problemas atiende	Cualquiera	Aquellos que se traduzcan en una vulneración a la legislación universitaria
Resultado del procedimiento	Puede ser una amonestación, suspensión, expulsión del alumno/alumna o terminación de la relación laboral del trabajador/trabajadora o del académico/académica. En caso del procedimiento alternativo, el resultado puede ser el acuerdo al que lleguen las partes.	Emite recomendaciones que, una vez aceptadas por la autoridad, adquieren carácter obligatorio.

Fuente: Estatuto General de la UNAM, Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Reglamento del Tribunal Universitario y la Comisión de Honor, Contratos Colectivos de Trabajo.

Las Personas Orientadoras contra la violencia de género en la UNAM

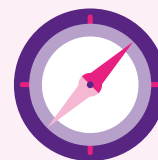
El Acuerdo Rectoral establece que las entidades académicas y dependencias universitarias deben impulsar la participación de integrantes de su comunidad como Orientadores. Las Personas Orientadoras son integrantes de la comunidad universitaria que colaboran voluntariamente con la estrategia para prevenir, atender, combatir y erradicar la violencia de género. En cada entidad académica o dependencia universitaria habrá como mínimo una persona orientadora representante de todos los sectores de la comunidad.

Su finalidad es brindar información a las personas interesadas para reconocer e identificar este tipo de violencia, así como conocer cuáles son los mecanismos y procedimientos con que cuenta la Universidad para su atención. Esta labor voluntaria permitirá a las personas en situación de víctima tener contacto directo y cercano con personas capacitadas que estén en condiciones de darles una primera orientación de carácter informal.

Las Personas Orientadoras deberán participar en talleres de sensibilización y capacitación en el tema, tendrán un seguimiento por parte tanto de la entidad o dependencia universitaria a la que pertenecen como de la Oficina de la Abogada General. Estas personas llevarán un registro de las asesorías que brinden y lo reportarán mensualmente a la Abogada General para que formen parte de la estadística sobre violencia de género de la Universidad. Sus datos de contacto y localización estarán disponibles –con su consentimiento– en los medios que se establezcan para ello.

Es importante subrayar que estas personas no son autoridades; únicamente brindan asesoría e información.

¿Dónde recibir orientación?



Personas Orientadoras

Con el permiso de quienes se sumen al padrón de Personas Orientadoras, sus datos de contacto se encontrarán disponibles en el sitio web: igualdaddegenero.unam.mx

UNAD

Teléfonos
01800-ABOGRAL
(01800-226-4725)
5622222 ext. 82634, 82635,
82666, 82667 y 82668.
Correos electrónicos
01800abogral@unam.mx
denunciaunad@unam.mx.

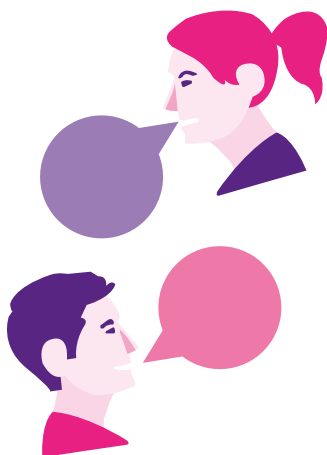
Oficinas Jurídicas

Revisar la página 22 de este documento

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Esta sección presenta un bosquejo general de los distintos caminos posibles a seguir, con la finalidad de comprender qué ocurre desde el momento en que una persona que considera que ha sido víctima de violencia de género y busca orientación hasta los seis meses posteriores a la resolución del procedimiento.

Etapa I



Primer contacto u orientación

Pueden solicitar este tipo de apoyo personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género, terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo y personas que consideren haber cometido conductas prohibidas por la normativa universitaria en materia de igualdad de género —en cuyo caso se les podrá canalizar a instancias que les brinden apoyo psicológico y en su caso jurídico—.

Esta primera orientación puede recibirse en las instancias de la OAG mencionadas anteriormente (principalmente las Oficinas Jurídicas y la UNAD -en el caso de Apoyo Jurídico, al ocuparse de casos que ocurren en áreas comunes de la Ciudad Universitaria, generalmente llegan casos remitidos por los cuerpos de seguridad UNAM-) o bien con las Personas Orientadoras.

En el caso de las Personas Orientadoras, únicamente pueden proporcionar información y eventualmente acompañar a la persona a la instancia correspondiente para interponer la queja, en especial si la persona se encuentra en un evidente estado de alteración que requiera medidas urgentes de contención psicológica.

Es muy importante señalar que no es necesario haber recibido orientación como paso previo a levantar una queja. Las personas pueden decidir presentarse directamente a interponerla.

Etapa II



Interposición de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación

1. Presentación de la queja

La queja se puede presentar ante cualquier de las instancias dependientes de la OAG: Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD), Oficinas Jurídicas de cada entidad académica o dependencia universitaria o la Unidad de Apoyo Jurídico.

Es importante destacar que 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) correspondientes a cualquier entidad académica o dependencia de la Universidad y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en el protocolo. Así que si, por cualquier motivo, no se quiere presentar la queja ante la o el jefe de oficina jurídica de una entidad o dependencia se puede acudir o comunicarse vía telefónica o correo electrónico con esta Unidad.

En cuanto una persona acude a alguna de las instancias de la OAG a presentar una queja, ésta última debe notificar inmediatamente a la Abogada General con el fin de:

1. Recibir asistencia en la entrevista para la interposición de la queja.
2. Dar inicio al acompañamiento a la persona afectada.
3. Registrar el caso para fines estadísticos.

La persona que realice la entrevista seguirá las directrices señaladas en el Protocolo. El documento derivado de ésta es conocido como Acta de hechos.

Es importante señalar que:

- a. Si la queja es presentada por un tercero, se buscará a la persona afectada para que decida si proseguir o no con el procedimiento.
- b. Si los actos denunciados por terceros no afectan a una persona en particular sino a toda la comunidad universitaria, entonces se podrá dar inicio al procedimiento de queja.
- c. Si no se conoce la identidad de la persona agresora, la Universidad tomará las medidas correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.
- d. Si quien presenta la queja es menor de edad, la instancia dependiente de la OAG debe dar aviso a su padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. Las y los adolescentes pueden elegir que se dé aviso a sus padres, tutores o a una persona mayor de edad de su confianza.

Terminada la entrevista, se realiza la valoración del caso (ver apartado siguiente) y se explica de manera clara y precisa qué opciones tiene quien presenta la queja para que esté en condiciones de decidir de qué manera se procederá.

2. Primera valoración y determinación del procedimiento aplicable

A partir de esta primera entrevista es posible que con los elementos proporcionados se realice, con el apoyo de la Oficina de la Abogada General y sobre la base de las directrices proporcionadas en el Protocolo, una primera valoración del caso de la cual se busca determinar:

- a. Si es posible ofrecer a la persona afectada optar por un procedimiento alternativo-paralelo al formal o únicamente de carácter formal.
- b. Si es necesario gestionar ya sea:
 - Apoyo psicológico, legal y académico -sea el servicio en la Universidad o externo.
 - Medidas urgentes de protección (en cuyo caso la Abogada General podrá recomendar las medidas que se consideran oportunas a la persona Titular de la entidad o dependencia universitaria, quien determina la medida).
 - Asesoría y acompañamiento a la persona afectada para levantar una denuncia ante la Agencia de Ministerio Público en caso de que el acto pudiese constituir un delito.

Una vez realizada esta valoración, se planteará a la persona que presenta la queja las opciones que tiene para la tramitación del caso, quien elegirá el procedimiento a seguir. Es importante al respecto señalar dos cuestiones:

- Si el caso cumple con los requisitos para recurrir al procedimiento alternativo y la persona así lo decide, éste se realiza de manera paralela al procedimiento formal para no interferir con los plazos establecidos tanto en la normativa universitaria correspondiente como en los contratos colectivos de trabajo. Esto significa que, si por alguna razón



¿Cómo debe realizarse la entrevista?

El lugar debe ser propicio; una atmósfera neutral que garantice privacidad y en donde haya un mínimo de interrupciones.

Se debe informar a la persona:

- Que la Universidad condena estas conductas y tiene una política enérgica para erradicarlas;
- Que tiene derecho la confidencialidad;
- Que es posible adoptar medidas urgentes de protección para evitar represalias;
- Que si lo prefiere puede asentar la queja por escrito.
- Que, se prosiga o no con la queja, la entrevista será reportada para el registro estadístico.

Quien realice la entrevista debe:

- Solicitar permiso por escrito para grabar la entrevista;
- Escuchar atenta, activa y respetuosamente a la persona de manera empática;
- Ser imparcial, evitando dar a entender:
 - Que no se le cree a la persona.
 - Que se aprueba o desaprueba lo relatado.
 - Que el acto de violencia es su culpa.
- En caso de presentarse la queja tiempo después de que el acto haya ocurrido, evitar cuestionar los motivos por los que se no ha sido reportada antes.

no es posible construir un acuerdo entre las partes por la vía de un procedimiento alternativo, la persona afectada sigue contando con la posibilidad de continuar al mecanismo formal.

- Si los actos vulneran derechos universitarios, puede tramitarse el procedimiento ante la DDU de manera paralela.

3. Verificación del procedimiento

El tipo de procedimiento formal a seguir se definirá según la adscripción que la persona presunta infractora tiene en la Universidad. El procedimiento alternativo, por su parte, dependerá de la voluntad de la persona afectada y de la valoración de la UNAD.

Tipos de procedimientos formales y sus regulaciones

NOTA:
Cuando la persona presunta infractora tiene dos o más calidades –por ejemplo que sea trabajadora y alumna-, se instrumentarán los procedimientos que correspondan.

Si la persona es...	Procedimiento aplicable	Establecido en...
Alumna/o Personal académico	Procedimiento disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> • Estatuto General de la UNAM y Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor
Personal sindicalizado (STUNAM & AAPAUNAM)	Procedimiento de investigación administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de investigación administrativa • Contrato Colectivo de AAPAUNAM • Contrato Colectivo de STUNAM
Personal de confianza	Aviso de sanción	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Federal del Trabajo

Al tratarse el Protocolo de un instrumento que está dirigido a las instancias dependientes de la OAG, éste únicamente contiene la descripción puntual del procedimiento alternativo y algunos detalles sobre el procedimiento formal sin modificar la normatividad aplicable. A continuación se presenta una representación gráfica del procedimiento, de manera esquemática la diferencia entre los distintos procedimientos y una explicación sobre ciertos aspectos importantes de los procedimientos formal y alternativo.

Para la consulta de cada uno de los procedimientos en lo particular, véanse las páginas 14-18.

Etapa III



Seguimiento de las sanciones y acuerdos de procedimiento alternativo

La labor de la Universidad no termina con la resolución de los casos (sea a través de un acuerdo o sanción). El Protocolo establece una fase de seguimiento durante los seis meses posteriores para procurar:

- Que se cumplan los acuerdos del procedimiento alternativo.
- El bienestar de la víctima (evitar problemas de reincidencia o la revictimización por parte de la comunidad).

En la siguiente página se muestra una breve descripción de las medidas urgentes de protección (qué son, cuáles son los criterios para determinar su pertinencia y los tipos de medidas que pueden llegar a recomendarse), así como las reglas generales sobre los casos en que aplica llevar a cabo el procedimiento alternativo:

Medidas urgentes de protección

¿Qué buscan las medidas urgentes de protección?

Son una serie de acciones cuya finalidad es salvaguardar la integridad física o psíquica de la persona que se considera víctima. Buscan evitar que la violencia escale (aumento en intensidad y/o frecuencia).

¿A quién(es) benefician las medidas urgentes de protección?

Generalmente las medidas buscan proteger a la persona afectada, pero el Protocolo contempla la posibilidad de hacerlas extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

¿Qué tipos de medidas pueden implementarse?

- La reubicación en lugar distinto de trabajo o de turno (en su caso, de conformidad con los contratos colectivos de trabajo).
- Cambio de grupo o turno escolar.
- La garantía del goce de sus derechos universitarios.
- Apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
- Otras medidas que se consideren pertinentes.

¿Cuáles son los criterios para determinar si se requieren medidas urgentes y el tipo de medida a tomar?



La naturaleza de la denuncia

¿Qué tan grave es el incidente?
¿Qué efectos tiene para la parte afectada?
¿Es un incidente aislado o varios?
¿Cuánto tiempo ha durado?



Tipo de violencia (verbal, física, psicológica, sexual).

¿Hubo actos similares anteriormente?
¿Con qué frecuencia?
¿Ha aumentado en intensidad?



Relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora

¿Hay abuso de autoridad?
¿Cuál es la posición de la parte afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización)?



¿Cuándo puede realizarse el procedimiento alternativo?

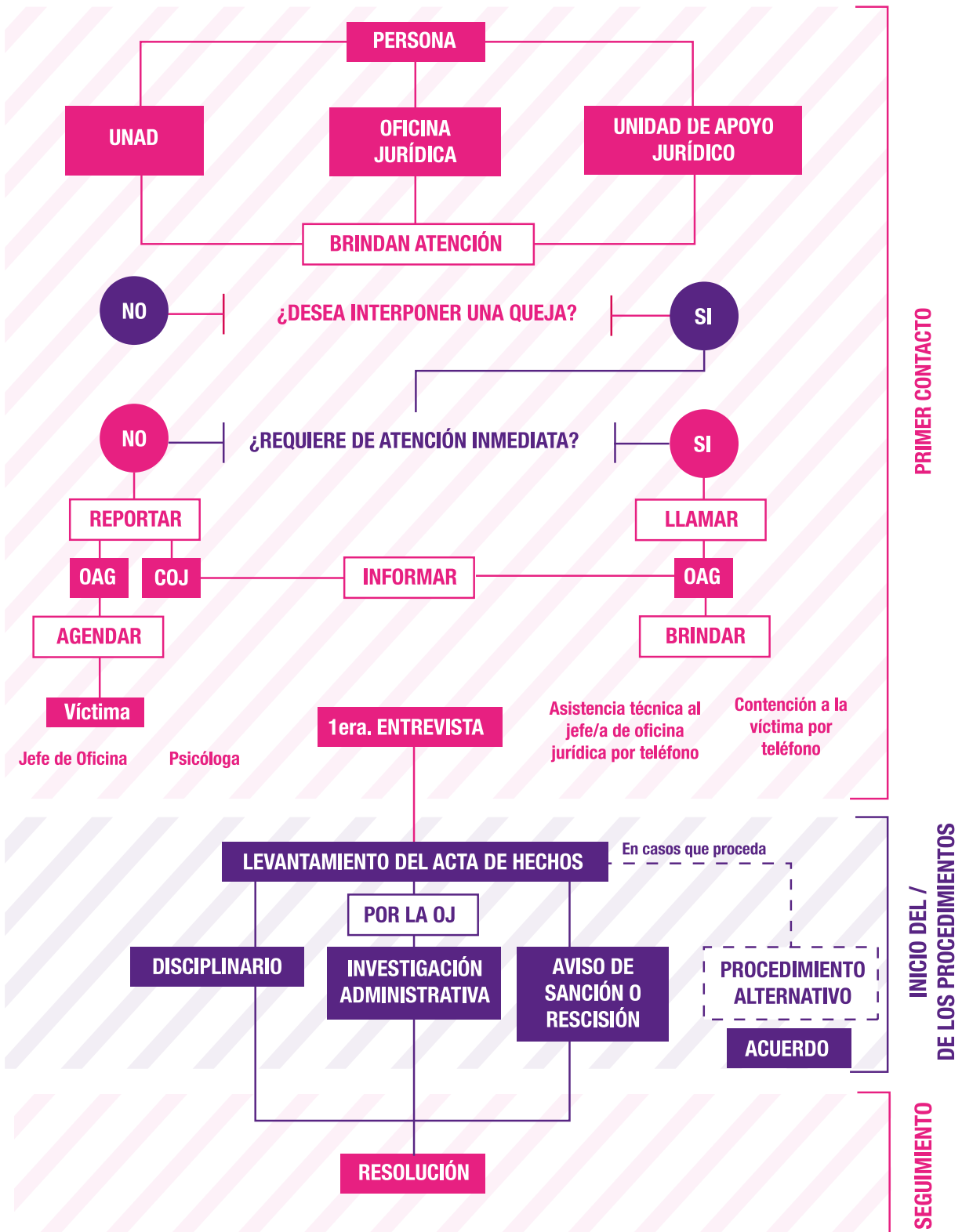
Existan relaciones de confianza entre las partes;
El o los actos:
No se hayan llevado a cabo con violencia física; y,
No hayan generado un daño profundo en la persona quien lo recibe (esto dependerá del contexto y su experiencia de vida y deberá analizarse caso por caso).



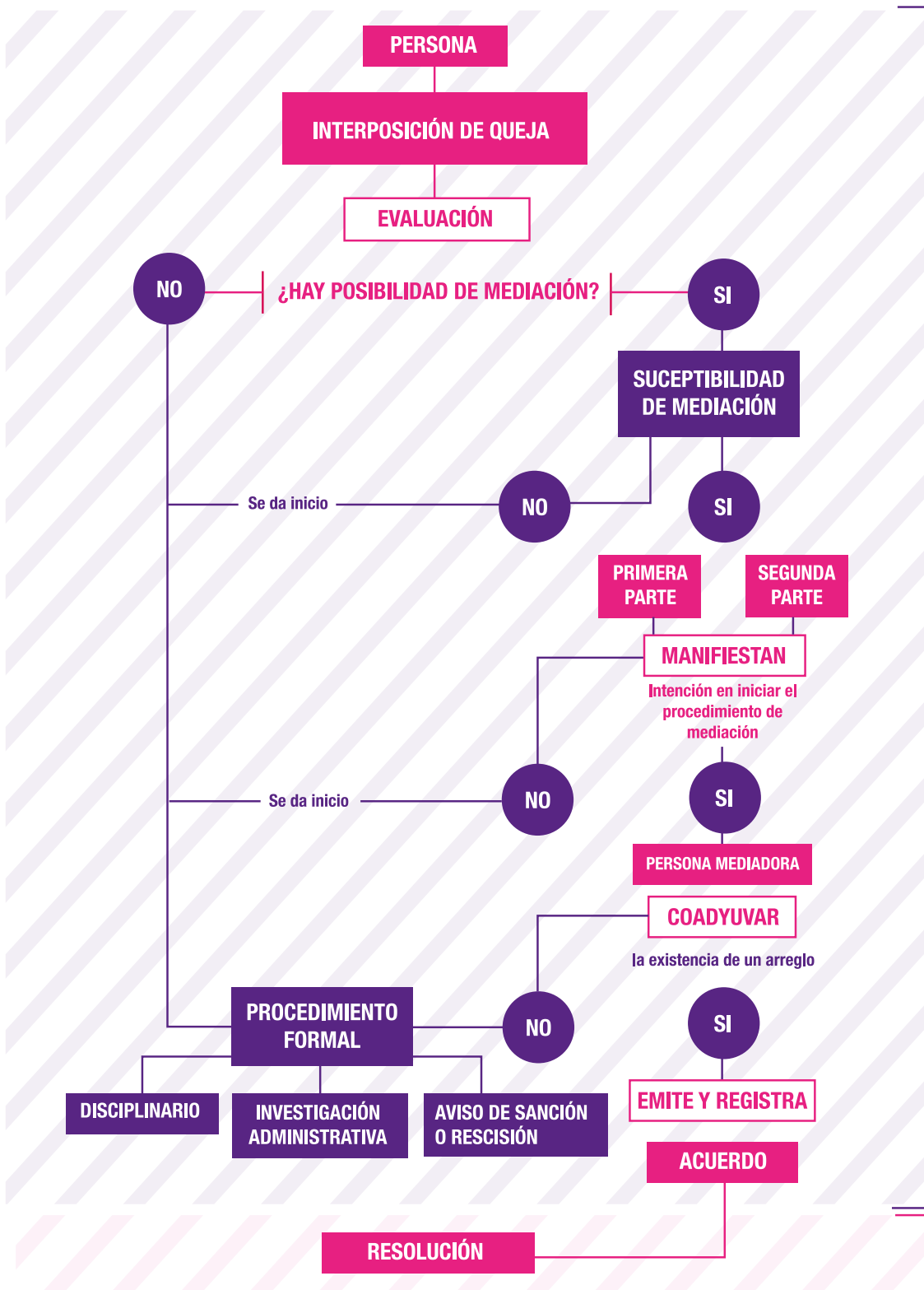
¿Cuándo NO puede realizarse el procedimiento alternativo?

Se trate de aproximaciones sexuales
Entre personas desconocidas;
Con personas menores de edad;
Si problemas similares se han presentado antes con la persona presunta infractora, así como la posibilidad de que se repita;
Cuando los incidentes, aunque sean diferentes:
Se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada; y
Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

PROCEDIMIENTO GENERAL



PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO



OAG Y UNAD

SEGUIMIENTO

Diferencias entre el procedimiento alternativo y el procedimiento formal

	Procedimiento alternativo	Procedimiento formal
¿Cuándo procede?	<p>Cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se cumplan con las condiciones establecidas en el Protocolo; 2. La persona afectada opte por llevarlo a cabo; 3. La persona a quien se imputa el acto acceda. <p>NOTA: Es indispensable que las partes involucradas manifiesten expresa y voluntariamente su deseo de que el caso sea resuelto por esta vía.</p>	<p>Cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se comete una falta a la legislación universitaria. 2. El acto cae en los supuestos del Protocolo en que no se permite el procedimiento alternativo; 3. No se alcanzó un acuerdo o una de las partes no accedió a participar en el procedimiento alternativo;
¿Cómo se llaman las partes?	“Primera parte” y “segunda parte”	“Persona afectada” y “persona presunta infractora”
¿Quién lo tramita?	UNAD y OAG El trámite consiste en la contratación de una persona externa a la Universidad certificada en competencias de procedimientos alternativos.	Oficina Jurídica o instancia superior que corresponda según la procedencia de la persona presunta infractora.
¿Qué fin persigue?	Que las partes construyan y propongan una solución a la controversia. No es una investigación y no necesariamente implica que haya un caso que resolver; el que la segunda parte admita someterse al procedimiento no significa la comisión de una falta, sino una afectación a la persona que interpuso la queja.	Se realiza una investigación para determinar si los actos o hechos denunciados pueden ser calificados como violatorios de la normatividad aplicable, en cuyo caso se determina la sanción correspondiente.
¿En qué puede resultar?	Un acuerdo entre las partes a partir de sus propias propuestas, que establezcan obligaciones a la segunda parte con el fin de reparar el daño causado (puede ser una disculpa pública o directa), y su compromiso con la no repetición y condiciones para que ésta sea efectiva (por ejemplo asistir a un curso de sensibilización).	En una sanción. Su tipo estará en función de lo establecido en la normatividad.

	Procedimiento alternativo	Procedimiento formal
¿Cuánto tiempo dura?	<p>Debe realizarse periodo tal que no se cancele la posibilidad de recurrir al procedimiento formal en caso de no lograrse el acuerdo.</p> <p>La extensión del periodo depende del procedimiento formal que corresponda según la adscripción de la persona a quien se le atribuyen los actos constitutivos de violencia de género.</p>	<p>Procedimiento de investigación administrativa:</p> <p>Personal académico: 20 días.</p> <p>Personal administrativo: 10 días.</p> <p>Aviso de sanción: 30 días.</p> <p>Procedimiento disciplinario: depende de su desarrollo (véase diagrama)</p>
¿Dónde está regulado?	<p>Protocolo de la OAG</p> <p>Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM</p>	<p>Procedimiento de investigación administrativa: Contratos Colectivos de Trabajo (AAPAUNAM: cláusulas 23-29; STUNAM: cláusulas 21-23)</p> <p>Aviso de sanción: Ley Federal del Trabajo (artículos 47, 185 y demás aplicables).</p> <p>Procedimiento disciplinario: Estatuto General (artículos 90-101) y Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor (artículos 7-22)</p>

Fuente: Estatuto General de la UNAM, Reglamento del Tribunal Universitario y la Comisión de Honor, Contratos Colectivos de Trabajo y Protocolo para la atención de casos de violencia de género.

Aspectos importantes sobre el procedimiento formal

El Protocolo establece las siguientes precisiones sobre el desarrollo del procedimiento formal en casos de violencia de género:

1. Directrices para que la atención de los casos de violencia de género sea diferente de otros tipos de casos y que ésta sea apegada a los estándares internacionales en la materia
2. Los procedimientos formales están regulados en la legislación universitaria y leyes nacionales (Estatuto de la UNAM, Contratos Colectivos de Trabajo de la AAPAUNAM y del STUNAM, así como en la Ley Federal del Trabajo).

Aspectos importantes sobre el procedimiento alternativo

Además de la información ya proporcionada, el Protocolo establece:

1. Los lineamientos generales según los cuales se regirá el procedimiento —algunos ya abordados en el cuadro anterior—;
2. El papel de la persona facilitadora en el procedimiento;
3. Los requisitos con los cuales debe cumplir el acuerdo al que lleguen las partes;
4. El manejo de información resultante de este proceso.

La naturaleza del procedimiento no es una investigación, por lo que las siguientes cuestiones merecen ser resaltadas:

1. Las partes pueden asistir a las sesiones del procedimiento alternativo acompañadas por otra persona—sea consejera, colega o representante de un sindicato— siempre y cuando:
 - a. No esté directamente involucrada en el caso; y
 - b. No sea su abogado(a) patrono(a) o apoderado(a) legal.
 - c. El papel de la persona acompañante es apoyar, no intervenir en la conferencia.
2. Nada de lo dicho o hecho durante el procedimiento alternativo será admisible como evidencia en caso de iniciarse una eventual investigación dentro o fuera de la Universidad.
3. El procedimiento alternativo se realizará considerando siempre las relaciones desiguales de poder que pueda haber entre las partes y tomando medidas para equilibrarlas.

Esto significa:

- Las notas confidenciales tomadas durante las reuniones del procedimiento alternativo serán destruidas una vez que finalice la sesión.
- Se levantarán únicamente datos impersonales para fines estadísticos.

Para garantizar el cumplimiento de los acuerdos, éstos deberán plasmarse en el resolutorio que emite la persona Titular al finalizar el procedimiento. Aunado a esto, el Protocolo establece el compromiso de la Universidad a tomar las medidas necesarias para evitar represalias y asegurar su bienestar.

Persona facilitadora



Respecto a el facilitador o facilitadoras, es importante señalar que su papel es coadyuvar a que las partes lleguen a un arreglo entre ellas. Ello implica lo siguiente:

1. No le corresponde realizar una investigación formal.
2. No determina la resolución del caso
3. Si considera que no hay más progreso posible, puede dar por terminado el proceso.

Una vez realizado el procedimiento alternativo y en caso de que se llegue un acuerdo, la persona facilitadora informa los acuerdos a la persona titular de la entidad o dependencia universitaria correspondiente y a la Abogada General para su reconocimiento en el acta que pone fin al procedimiento y su seguimiento.



5

EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN

Con la finalidad de poder mejorar continuamente la estrategia de atención planteada por el Acuerdo Rectoral, se plantean dos tipos de acciones respecto a las funciones encomendadas a la OAG

- La creación de un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención;
- La publicación anual de las estadísticas sobre casos de violencia de género que se presenten en la Universidad, mismas que serán entregadas a la Rectoría y a la Comisión de Equidad de Género para su análisis.



6

DATOS DE CONTACTO

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) correspondientes a cualquier entidad académica o dependencia de la Universidad y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género.

Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD)

Ubicación

Antiguo Edificio de la Unidad de Posgrado,
Ciudad Universitaria (al costado sur de la
Torre II de Humanidades), 1er piso.

Correos electrónicos

01800abogral@unam.mx
denunciaunad@unam.mx

Teléfonos

01800-ABOGRAL (01800-226-4725)
5622-2222
Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y
82668

Horario de atención

Lunes a Viernes de 9 a 20 horas

Directorio Jefes de Oficina Jurídica

Coordinación de Difusión Cultural

Insurgentes Sur 3000, Edificio
Coordinación, Zona Cultural, Cd.
Universitaria, Coyoacán.

Lic. José Luis Coraza Pérez
Of. 5622 6210 / 5622 62 04

Coordinación de Humanidades

Circuito Mtro. Mario de la Cueva S/N
Zona Cultural, Cd. Univ. Coyoacán.

Lic. Norma Angélica Ocampo Mendoza
Oficina 5665 2895 al 70 Ext. 699
5622 7565

Coordinación de la Investigación Científica

Circuito de la Investigación Científica
S/N; Frente al Instituto de Química y a un
costado del Instituto de Fisiología Celular;
Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Rubén García Zepeda
Oficina 5622 4161 / 5622 4041
5622 4203

Coordinación de Servicios Administrativos Campus Juriquilla

Boulevard Juriquilla No. 3001 Jurica la
Mesa C.P. 76230 Juriquilla, Querétaro.

Lic. Rodrigo García Santillán
Oficina 5623 4084 y 85 y 95

Coordinación de Servicios Administrativos Campus Morelia

Antigua Carretera a Pátzcuaro NO. 8701,
Ex Hacienda de San José de la Huerta,
C.P. 58190, Morelia Michoacán

Mtro. Lennin Pedro Sánchez Olea
Oficina 5623 2792 Ext. 32792

Coordinación de Servicios Administrativos Campus Morelos

Av. Universidad 2001, Chamilpa
Cuernavaca, Morelos, 62210.

Lic. José Luis Güemes Díaz
Of. 56 23 82 83 y 56 23 83 01

Dirección General CCH

Insurgentes Sur S/N Circuito Interior Cd.
Univ. Coyoacán.

Lic. Jesús Martín Santiago Hidalgo
Of. 5622 0172

CCH Azcapotzalco

Av. Aquiles Serdán 2060, Exhacienda El
Rosario, Azcapotzalco.

Lic. Mauricio Rayas Reyes
Of. 5318 5537 Ext. 149
53 18 5542 (Sec. General)

CCH Naucalpan

Av. De los Remedios No. 10, Bosques de
los Remedios, Naucalpan.

Mtra. Diana Lucía Contreras Domínguez
Of. 53 63 03 23 ext.- 252, 249

CCH Oriente

Prol. Periférico Oriente S/N Esq. Sur 24,
Agrícola Oriental.

Mtro. Alfredo Ramírez Cortés
Of. 5773 6316 al 21 Ext. 143

CCH Sur

Cataratas y Llanura S/N, Jardines del
Pedregal, Coyoacán.

Lic. Alejandro Díaz Méndez
Of. 5622 9270

CCH Vallejo

Av. 100 Metros S/N, Esq. Fortuna,
Magdalena de las Salinas, Gustavo A.
Madero.

Lic. Audel López Castro
Of. 5097 2133

Dirección General ENP

Aldolfo Prieto No.722 Del Valle
Benito Juárez.

Lic. Gabriel Gómez Vilchis
Of. 5687 6876

ENP Plantel 1 “Gabino Barreda”

Av. Las Torres y Prolongación Ignacio
Aldama s/n, Pepepán, Xochimilco.

Lic. Víctor Manuel González
Of. 5489 4936 Ext. 233
5489 5536

ENP Plantel 2 “Erasmus Castellanos Quinto”

Av. Río Churubusco S/N, Carlos Zapata
Vela, Iztacalco.

Lic. Gelacio Valdés Flores
Of. 56 48 54 80 al 84 Ext. 115

ENP Plantel 3 “Justo Sierra”

Av. Ing. Eduardo Molina No. 1577,
Salvador Díaz Mirón, Gustavo A. Madero.

Lic. Crescenciano Cruz Juárez
Of. 57 37 37 01 y 02 Ext. 111

ENP Plantel 4 “Vidal Castañeda y Nájera”

Av. Observatorio No. 170. Esq. General Plata y ex arzobispado Observatorio, Miguel Hidalgo.

Lic. José Alberto Mondragón Rojas
Of. 52 77 23 67 y 08 48 Ext. 211

ENP Plantel 5 “José Vasconcelos”

Calzada del Hueso No. 729, Col. Ex-Hacienda Coapa, Tlalpan, F.

Lic. Gerardo Edgar Palencia Fernández
Of. 56 77 13 47

ENP Plantel 6 “Antonio Caso”

Corina No. 3, Del Carmen, Coyoacán.

Lic. Omar Soto Valencia
Of. 56 01 35 62 y 69 Ext. 113

ENP Plantel 7 “Ezequiel A. Chávez”

Calzada de la Viga No. 54
Merced Balbuena Venustiano Carranza.

Lic. Francisco Emanuel Domínguez Morales
Of. 5764 4030 Ext. 225

ENP Plantel 8 “Miguel E. Schütz”

Av. Lomas de Plateros S/N, esquina Francisco Paula Miranda, Merced Gómez, Álvaro Obregón.

Lic. Carlos Guillermo Galindo Robledo
Of. 5593 7468

ENP Plantel 9 “Pedro de Alba”

Insurgentes Norte No. 1698, Lindavista, Gustavo A. Madero.

Lic. Lorena Fabiola Bautista Salazar
Of. 5750 2011 Ext. 122

Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia

Camino Viejo a Xochimilco y Viaducto Tlalpan s/n, San Lorenzo Huipulco, Tlalpan.

Lic. Jasmín Jiménez Peñalosa
Of. 56 55 23 32 y 71 53 Ext. 210

Escuela Nacional de Trabajo Social

Circuito exterior S/N, Cd. Universitaria

Lic. David Martínez Dorantes
Directo 56 22 87 55 ext. - 47354, 47355

Facultad de Arquitectura

Circuito interior S/N, Ciudad Univ. Coyoacán.

Lic. Guillermo Isaac Campos Cruz
Of. 5622 0301

Facultad de Artes y Diseño

Av. Constitución No. 600, Barrio de la Concha, Xochimilco.

Mtro. Esteban Beristain Gallegos
Of. 5489 4922 Ext. 123

Facultad de Ciencias

Circuito Exterior S/N, Cd. Univ. Coyoacán.

Lic. Abraham Federico Rubio Gómez
Of. 56 22 52 59 Ext. 45829, 25159

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Cto. Mario de la Cueva, Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Horacio Hernández Santiago
Directo 84106 Of. 5623 3832

Facultad de Contaduría y Administración

Circuito exterior s/n, Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Griselda López Pascual
Of. 56 22 83 70 al 80 Ext. 107-109

Facultad de Derecho

Edif. Principal. Circuito interior s/n, Cd. Univ. Coyoacán.

Mtro. Rodrigo Alejandro Carmona Tinoco
Of. 56 22 16 84

Facultad de Economía

Circuito Escolar S/N, Entre la Facultad de Derecho y Odontología Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Claudia Sánchez Acevedo
Of. 56 22 21 38

Facultad de Filosofía y Letras

Circuito Interior. S/N Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Jesús Eugenio Juárez González
Of. 56 22 18 25

Facultad de Ingeniería

Circuito Interior S/N, Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Patricia Valencia Oregón
Of. 56 22 08 99

Facultad de Medicina

Circuito Interior S/N Cd. Univ., Coyoacán

Lic. Sergio Luis Gutiérrez Mancilla
Of. 56 23 22 77.

Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia

Circuito de la Investigación Científica S/N, Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Oscar Otero Bahena
Of. 56 22 59 28

Facultad de Música

Xicoténcatl No.126, Del Carmen, Coyoacán.

Lic. Luis Ángel Estrada Olivares
Of. 5688 3358 y 5604 1006 Ext. 115

Facultad de Odontología

Circuito interior s/n, Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Juan Carlos Zavala Galindo
Of. 56 23 22 51

Facultad de Psicología

Edificio E Cubículo E., Av. Universidad 3004, Copilco Coyoacán.

Lic. Agustín García Briseño
Of. 56 22 22 75

Facultad de Química

Circuito Interior, Edificio B, primer piso Cd. Univ., Coyoacán.

Lic. Jorge Luis Hernández Ortega
Of. 5622 3094

FES Acatlán

Av. San Juan Totoltepec S/N, Santa Cruz Acatlán, Naucalpan de Juárez,

Lic. Daniel Cuellar Ramírez
Of. 5623 1606 al 19

FES Aragón

Avenida Rancho Seco S/N, Impulsora, Netzahualcóyotl

Mtro. Aldo González Gutiérrez
Of. 5623 0848 / 5623 9248

FES Cuautitlán

Carretera Cuautitlán—Teoloyucan, km 2.5 San Sebastián Xhala, Cuautitlán Izcalli

Lic. Martha Mónica Montufar González
Of. 56 23 19 56 y 57

FES Iztacala

Av. De Los Barrios No. 1 Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla de Baz, C.P. 54090.

Lic. Alma Rocío Becerra Ramírez
Of. 56 23 13 38

FES Zaragoza

CAMPUS I: Av. Guelatao No. 66 Ejército de Oriente, Iztapalapa, México D.F

Lic. Carlos Padilla Tello
Of. 56 23 05 44

Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad León

Boulevard UNAM No. 2011, Predio el Saucillo y el Potrero, C.P.36969, León, Guanajuato.

Lic. Daniel Horacio Ibarra Casas
Of. 01 477 19 40 809

ENES Campus Morelia

Antigua Carretera a Pátzcuaro NO. 8701, Ex Hacienda de San José de la Huerta, C.P. 58190, Morelia Michoacán.

Lic. Francisco Javier López Durán
Of. 56 23 27 92

Unidad Académica de Sisal, Yucatán

Puerto de Abrigo S/N SISAL, C.P. 97356, Yucatán.

Lic. Gustavo Ramírez Pérez
Of. 5622 6710 al 17 Ext. 7219

Dirección General del Deporte Universitario

Lic. Isabel Isidro Barragán
Of. 5622 0047 / 56 22 05 05
Ext. 40306

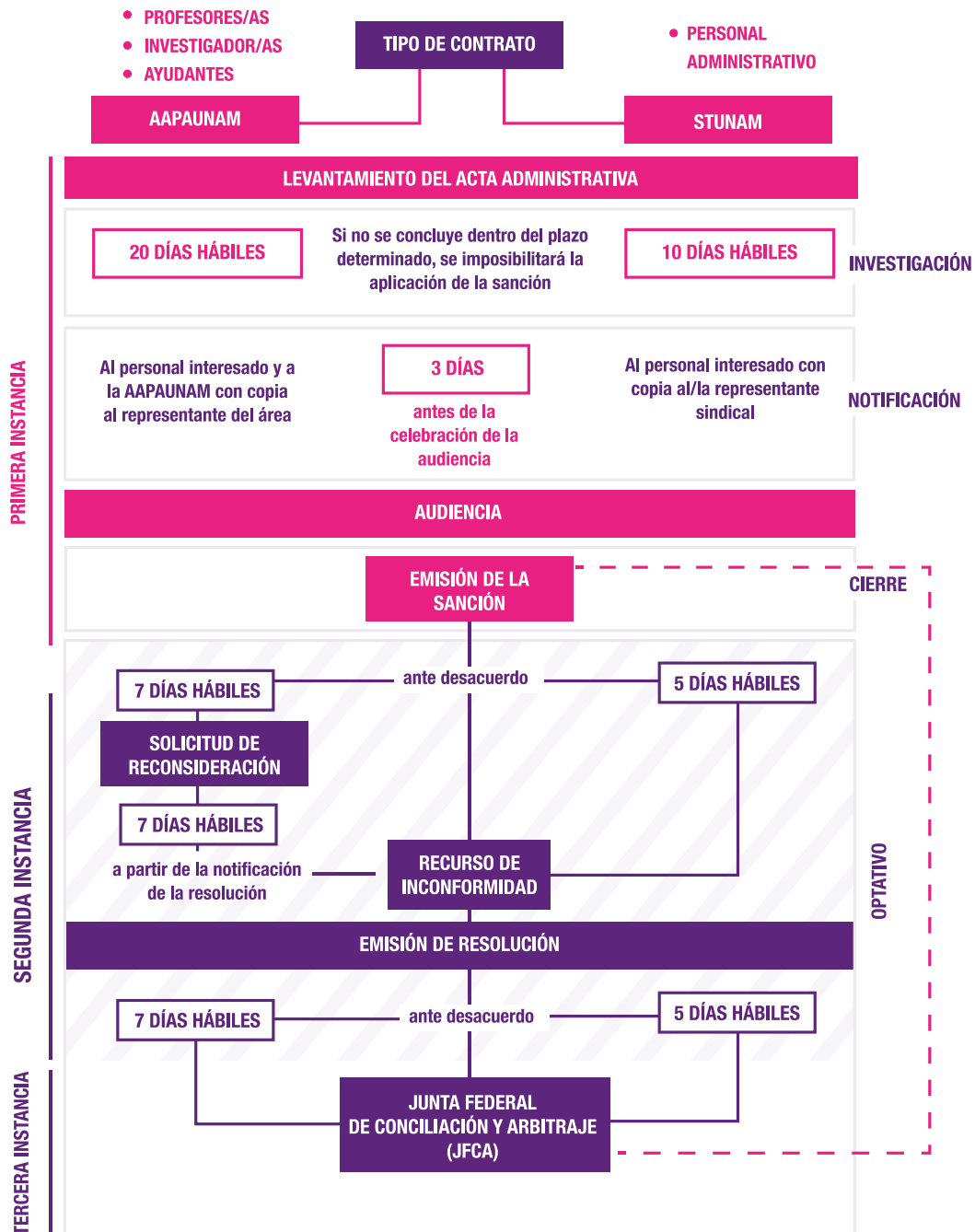
Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad León

Lic. Daniel Horacio Ibarra Casas
Of. 01 477 19 4 08 00
ext. - 43309

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

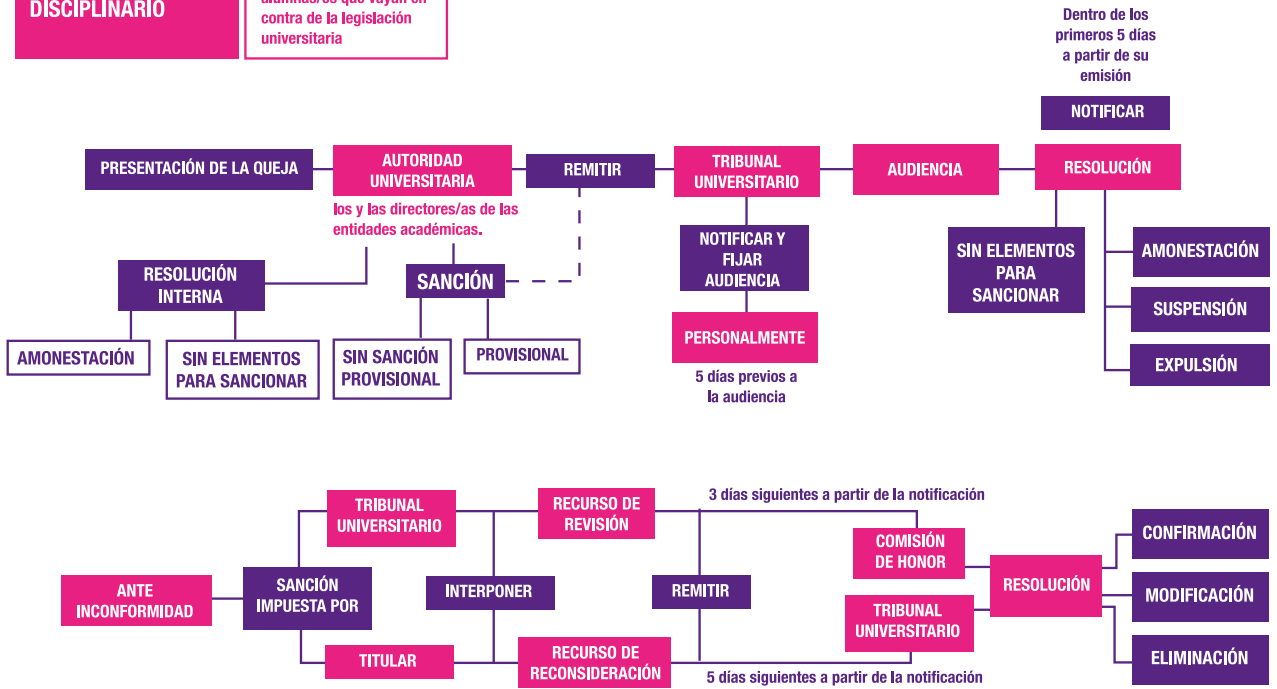
Procede contra actos u omisiones de los académicos/as y de los trabajadores/as que sean contrarios a su contratación



PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

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



¡NO!



Vamos a hablar y arreglar las cosas como adultos... contéstame por favor...



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

¡Necesitas ayuda profesional!

- 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

¡Reacciona! No te dejes destruir

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

¡Ten cuidado! La violencia aumentará

VIOLENTÓMETRO

...Sí, la violencia también se mide.

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



Oficina del Abogado General

Torre de Rectoría, Piso 9, Ciudad Universitaria,
Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México, DF.
Teléfono 5622 1137