

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM



CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

1º Artículo

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.

2º Artículo | 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 expresen 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 académico. 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.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM



3º Artículo | 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

4º Artículo | 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.

5º Artículo | 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 importancia 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.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM



CAPÍTULO III: DE LAS POLÍTICAS ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

6º Artículo | 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
- IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.

SECCIÓN A DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN

7º Artículo | Las autoridades universitarias en coordinación con las entidades y dependencias generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, asegure 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

8º Artículo | 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 PERSPECTIVA DE GÉNERO

9º Artículo | La Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario en colaboración con las entidades y dependencias, así como las instancias universitarias encargadas de generar la información estadística de la UNAM, elaborarán sistemas de información estadística desagregada por sexo, con indicadores contruidos 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 impacto 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.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM



SECCIÓN D

DEL LENGUAJE Y DE LA SENSIBILIZACIÓN A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

10^o Artículo

Las entidades y dependencias en colaboración con el Programa Universitario de Estudios de Género, articularán programas para concientizar a la comunidad universistaria 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 IV: DE LAS DENUNCIAS RELACIONADAS CON LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO DE GÉNERO Y SU ATENCIÓN

11^o Artículo

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.

12^o Artículo

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.

13^o Artículo

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.

14^o Artículo

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

15^o Artículo

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

TRANSITORIO

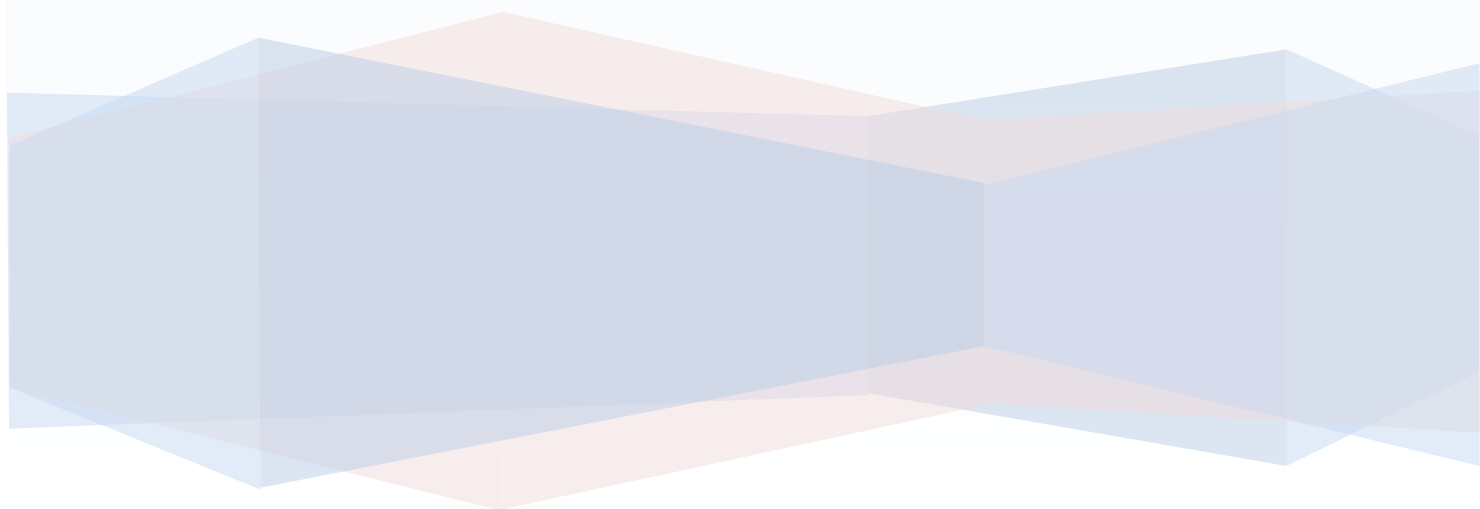
ÚNICO.- Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en Gaceta UNAM.

Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM

Oficina de la Abogada General



Agosto 2016



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
I. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	4
1.1 La confidencialidad en los procedimientos de atención a casos de violencia de género	5
II. ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	5
2.1 Aspectos generales sobre el procedimiento de atención de casos de violencia de género.....	6
III. INSTANCIAS COMPETENTES EN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO..	7
3.1 Sobre la instancia coordinadora de la atención y seguimiento a los casos de violencia de género	7
3.2 Instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General que pueden atender quejas sobre violencia de género	8
3.3 De la Defensoría de los Derechos Universitarios	8
3.4 La figura de las personas orientadoras en casos de violencia de género	9
IV. EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	9
4.1 Etapas generales del procedimiento de atención de casos.....	9
4.2 Etapa I: primer contacto u orientación	10
a) <i>Medidas de contención necesarias en el primer contacto</i>	11
4.3 Etapa II: interposición de la queja, definición de procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación.....	11
a) <i>Presentación de una queja</i>	11
b) <i>Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja</i>	13
c) <i>Medidas de contención para la persona que presenta la queja</i>	14
d) <i>Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja</i>	14
e) <i>Acompañamiento ante el Ministerio Público para levantar la denuncia o querrela correspondiente</i>	14
4.4 Tipos de procedimientos.....	15
a) <i>Procedimiento Alternativo</i>	15
b) <i>Procedimiento Formal</i>	17
c) <i>Directrices para la investigación de casos de violencia de género</i>	18
4.5 Etapa III: Seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación	20
V. EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN	21
ANEXO I. MARCO JURÍDICO	22
Instrumentos internacionales de derechos humanos.....	22
Instrumentos nacionales	22
Instrumentos de la legislación universitaria.....	22
BIBLIOGRAFÍA	23

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*.

El objetivo de este instrumento es articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la UNAM para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General. Este protocolo pone un énfasis en ciertos momentos de la atención que resultan fundamentales en 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 a la persona agredida y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de que algunos casos puedan resolverse a través de la mediación.

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 y psicológicos.

Cuando se habla de “**sexo**” se 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. “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.¹

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.

Este protocolo establece un lineamiento claro sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General y busca establecer pautas relevantes

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.

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 un anexo: en la primera sección se desarrollan 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, algunos ejemplos y algunas reglas generales sobre los casos en los que efectivamente puede aplicarse este protocolo; en la tercera sección se aclaran las autoridades, instancias y actores que participan en el procedimiento previsto en este instrumento, así como sus funciones y qué implica la labor de coordinación de la Abogada General a la luz de lo mandatado 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; y finalmente en el Anexo se ofrece un bosquejo de la normatividad internacional, nacional y universitaria en la materia.

Para la elaboración de este documento se revisaron 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 la Mtra. Leticia Cano Soriano, Presidenta de la Comisión Especial de Equidad de Género; particularmente, se agradece el apoyo de las investigadoras Ana Buquet, Jennifer Cooper, Marta Ferreyra y Marta Lamas. También se reconoce la retroalimentación e insumos proporcionados por la Subdirección General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La naturaleza flexible de este instrumento normativo permitirá que, a partir de una evaluación constante del procedimiento y de las acciones y medidas en pro 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.

I. 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 regirá 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. **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo que, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a mantener la privacidad de la información personal y, por

otro lado, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.

- III. **Transparencia:** 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.
- IV. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

1.1 La confidencialidad en los procedimientos de atención a casos de violencia de género

- 2. Las autoridades de la Universidad que intervengan en los procedimientos formales o en el proceso alternativo sólo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. Cualquier revelación innecesaria puede ser motivo de responsabilidad.
- 3. Todas las partes involucradas en el procedimiento de atención deben firmar una carta de confidencialidad obligándose a respetar la confidencialidad del proceso.
- 4. El procedimiento de mediación es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante la mediación puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.
- 5. La persona que investiga podrá grabar la entrevista con el consentimiento por escrito de la persona entrevistada, quien también podrá grabar la entrevista para conservarla.

II. ACTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 6. Estas conductas se encuentran descritas 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 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.
- 7. Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género:

Se consideran algunas manifestaciones de violencia de género: acoso y hostigamiento sexuales (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil), acoso laboral, violencia docente, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

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.

2.1 Aspectos generales sobre el procedimiento de atención de casos de violencia de género

8. El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones 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 y vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de los universitarios, o que se derive de una relación académica, laboral o análoga;
9. Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género, así como terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos materia de este protocolo. Esto último, con el fin de estimular la vigilancia en contra de la violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.
10. La Universidad Nacional Autónoma de México, a través de las instancias competentes, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo cuando se presente una queja, salvo que se trate de personas menores edad, en cuyo caso deberá operar de oficio.
11. Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al emplear estos procedimientos. La Universidad, conforme a la normativa universitaria aplicable, tomará las medidas correspondientes en contra de quienes realicen quejas falsas.
12. Sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia de género dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto reclamado. En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho. Cuando se trate de actos cometidos en contra de la libertad y seguridad sexual de personas menores de edad, no habrá término para la presentación de la queja.

III. 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

13. La Oficina de la Abogada 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 Abogada General competentes para atender casos de violencia de género (Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM; Coordinación de Oficinas Jurídicas, mediante las Oficinas Jurídicas de cada entidad académica o dependencia universitaria y la Dirección General de Asuntos Jurídicos, por conducto de la Unidad de Apoyo Jurídico), sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género;
- III. Coordinar la capacitación y actualización permanente del personal de la Oficina de la Abogada 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 la mediación como procedimiento alternativo, y
- VI. Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de orientador u orientadora en casos de 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 asesoría 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 Abogada General que pueden atender quejas sobre violencia de género

14. Las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada 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. La Coordinación de Oficinas Jurídicas, mediante la oficina jurídica 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 y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD).
15. 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 afectada y garantizar el buen desarrollo del procedimiento de atención.
16. La Oficina de la Abogada General 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) y, en su caso, durante la etapa de seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación.

3.3 De la Defensoría de los Derechos Universitarios

17. 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.
18. 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 Abogada General. En este caso, los procedimientos se llevarán de manera paralela.
19. La Oficina de la Abogada 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 en casos de violencia de género

20. 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 creación de la figura de orientador u orientadora en casos de violencia de género.
21. Las personas orientadoras son integrantes de la comunidad universitaria, que colaboran con la estrategia en contra la violencia de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento periódico por parte de la entidad académica o dependencia universitaria a la que pertenecen y de la Oficina de la Abogada General en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como sobre legislación y procedimientos aplicables en la Universidad por casos de violencia de género.
22. En cada entidad académica o dependencia universitaria habrá como mínimo una persona orientadora representante de todos los sectores de la comunidad; de manera que quienes forman parte de la comunidad universitaria puedan tener contacto directo y cercano con personas capacitadas que estén en condiciones de darles una primera orientación de carácter informal.
23. Las personas orientadoras en casos de violencia de género sólo brindarán asesoría sobre violencia de género pero no podrán dar trámite a las quejas relacionadas con actos de violencia de género. Para ello, deberán canalizar a las personas a las instancias dependientes de la OAG competentes para atender casos de violencia de género.
24. Los datos de contacto de las personas orientadoras en casos de violencia de género, con su consentimiento, estarán disponibles en los medios que se determinen para ello.
25. La asesoría que brinden las personas orientadoras en casos de violencia de género deberán ser registradas y reportadas a la Abogada General para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de la Universidad. Dicho reporte deberá hacerse mensualmente a través del formato y los medios que la OAG establezca para ello.

IV. 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 I: Primer contacto, orientación.
 - a) Medidas de contención necesarias en el primer contacto

- Etapa II: Interposición de la queja, definición de procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) 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
 - e) Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal
 - f) Verificación del procedimiento (alternativo o formal)
- Etapa III: Seguimiento de acuerdos derivados del procedimiento alternativo o de las sanciones y medidas derivadas del proceso formal.

4.2 Etapa I: primer contacto u orientación

27. El primer contacto tendrá como objetivo:

- I. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género;
- II. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera interponer una queja en contra de un acto de violencia de género, y,
- III. 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.

29. Cuando el primer contacto u orientación se realice ante la UNAD éste podrá llevarse, 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:

- I. Vía telefónica, a través de la línea de atención: 01800-ABOGRAL (01800-226-4725) o 5622-2222 Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668.
- II. Mediante correo electrónico a las direcciones: 01800abogral@unam.mx, denunciaunad@unam.mx.

30. Podrán solicitar orientación las 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 y la que corresponda a violencia de género.
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 Abogada General, por los medios que se establezcan para ello.
32. En la reunión de primer contacto, la instancia dependiente de la OAG u orientador/a en casos de violencia de género escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme 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.
34. Deberá ser la persona afectada quien decida personalmente si se desea proseguir con la queja formal interpuesta por un tercero o no, y qué ruta de solución quiere tomar.
35. Las personas que consideren haber cometido conductas consideradas como violencia de género y que se acerquen a la orientación podrán ser canalizadas a instancias de la Universidad o externas a ésta en las que se le brinde apoyo psicológico y, en su caso, jurídico.

a) Medidas de contención necesarias en el primer contacto

36. En caso de que la persona que busca la orientación se encontrase 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). En el caso de que un orientador u orientadora tenga conocimiento de casos bajo este supuesto, deberá referir a la persona o, de ser posible, acompañarla directamente a una de las instancias dependientes de la OAG para que se haga la gestión correspondiente.

4.3 Etapa II: interposición de la queja, definición de procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación.

a) Presentación de una queja

37. Después del primer contacto u orientación y que se haya brindado la información, 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.

38. 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 este protocolo.
39. La instancia que reciba la queja deberá notificar inmediatamente a la Abogada General, a través del correo electrónico (genero.oag@unam.mx) o de manera telefónica a la OAG, con el fin de que se le asista en la entrevista para la interposición de la queja, se pueda iniciar el acompañamiento a la persona afectada y se registre para fines estadísticos.
40. En caso de que la queja sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la queja deberá ser comunicada a la persona afectada para que personalmente manifieste si desea que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente o no 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.
41. El desconocimiento de la identidad de la persona agresora no eximirá el inicio del procedimiento ante las instancias dependientes de la OAG para su debido registro y atención; en estos casos la persona titular de la entidad académica o dependencia universitaria, en colaboración con la OAG, tomará las medidas correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.
42. Cuando la persona afectada sea una menor de edad, la instancia dependiente de la OAG correspondiente deberá dar aviso a su padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. En relación con adolescentes (personas mayores de doce años), estos podrán elegir entre que se dé aviso a sus padres o tutores o a una persona mayor de edad de su confianza.
43. La instancia dependiente de la OAG que conozca del caso deberá brindar a la persona que interponga la queja una explicación clara y precisa sobre las distintas opciones que se tiene para proceder, ya sea a través del procedimiento formal o, si procede, a través del procedimiento alternativo o legal correspondiente.
44. Si la persona que interpone la queja lo solicita expresamente y si el caso cumple con los requisitos establecidos para ello, podrá realizarse el procedimiento alternativo. De lo contrario, el caso deberá resolverse a través del procedimiento formal.

b) Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja

45. La instancia dependiente de la OAG que esté conociendo del caso de violencia de género, en coordinación con la Abogada General, recomendará a las autoridades universitarias competentes que se tomen las medidas urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la persona; lo anterior, considerando que la oportuna definición de acciones pueden impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones). Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.
46. Se considerarán como factores para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:
- I. La naturaleza de la violencia de género:
 - a) Gravedad del incidente (efectos para la parte afectada);
 - b) Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada);
 - c) Si el hostigamiento es verbal o físico, y
 - d) Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia).
 - II. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora:
 - a) Si hay o no abuso de autoridad, y
 - b) La posición de la parte afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
47. Las medidas urgentes de protección que podrán tomarse son:
- I. La reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);
 - II. El cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);
 - III. La garantía del goce de sus derechos universitarios;
 - IV. Apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades, y
 - V. Otras medidas que se consideren pertinentes.
48. Si el caso lo requiere, la Abogada General podrá solicitar a la persona titular de la entidad académica correspondiente que se adopten medidas de carácter académico que permitan que la persona afectada desarrolle sus actividades de manera normal. Ello, con independencia de las recomendaciones que pueda emitir la Defensoría de Derechos Universitarios.

c) Medidas de contención para la persona que presenta la queja

49. En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, la instancia dependiente de la OAG que tenga conocimiento del caso, en coordinación con la Abogada General, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior de la Universidad o a través de un servicio externo.

d) Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja

50. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
51. Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
52. Enfatizar que la Universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
53. Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida por no interponer la queja, para efectos del registro estadístico. En el caso en que se considere prudente grabar la entrevista, se deberá solicitar su consentimiento por escrito.
54. Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlos por escrito.
55. 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”).
56. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello debido a que generalmente hay razones de peso 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

57. Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que interpone la queja quisiera emprender acciones legales, la Universidad, a través de la Unidad de Apoyo Jurídico u oficina jurídica que esté conociendo del asunto, brindará el apoyo correspondiente.

4.4 Tipos de procedimientos

a) Procedimiento Alternativo

58. El procedimiento alternativo consistirá en una mediación. Por mediación se entiende el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución a la controversia. La persona mediadora propiciará la comunicación y el entendimiento mutuo entre las partes.
59. El procedimiento alternativo se llevará a cabo por la UNAD en coordinación estrecha con la Abogada General.
60. Podrán llevarse por la vía alternativa los casos en los que:
- I. Hayan existido relaciones de confianza entre las partes;
 - II. No exista violencia física; y,
 - III. No genere un daño profundo en la persona en quien lo recibe (esto dependerá del contexto y su experiencia de vida y deberá analizarse caso por caso).
61. No podrá llevarse un procedimiento alternativo, cuando los casos involucren alguna de las siguientes circunstancias:
- I. Aproximaciones sexuales con personas menores de edad;
 - II. Aproximaciones sexuales entre personas desconocidas;
 - III. Si problemas similares se han presentado antes con la persona presunta infractora;
 - 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; y
 - V. Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.
62. La instancia dependiente de la OAG que conozca del caso hará, con el apoyo de la OAG, la valoración para determinar si el caso cumple con los requisitos establecidos para ser mediable. Si la persona afectada elige el procedimiento alternativo, el caso será remitido a la UNAD para su verificación; en caso contrario se iniciará el procedimiento formal.
63. El desarrollo del procedimiento alternativo se llevará de forma paralela al procedimiento formal; ello con la finalidad de no interferir en los plazos y términos establecidos en la normativa universitaria correspondiente, ni en los contratos colectivos de trabajo.
64. En el procedimiento alternativo la persona que presenta la queja será llamada “primera parte” y la otra persona invitada a la mediación será llamada “segunda parte”.

65. Para llevar a cabo el procedimiento alternativo, la Universidad designará a una persona externa certificada en competencias de mediación y perspectiva de género, quien conducirá la mediación en coordinación estrecha con la OAG y la UNAD, considerando siempre las relaciones desiguales de poder que pueda haber entre las partes y tomando medidas para equilibrarlas.
66. Todas las partes involucradas en un caso de violencia de género deben manifestar expresa y voluntariamente su consentimiento de que el caso sea resuelto por medio de la vía alternativa.
67. El procedimiento alternativo se regirá bajo los siguientes lineamientos generales:
- I. Una vez recibida la solicitud de mediación por parte de quien presentó la queja, se contactará a la segunda parte para invitarla a que asista a una conferencia de mediación confidencial;
 - II. La segunda parte recibirá información acerca del procedimiento de mediación, una lista de consejeros a los que puede contactar en busca de más información o apoyo y un esbozo escrito de los temas que se discutirán en la mediación;
 - III. Convocar a una mediación no significa que haya un caso que resolver;
 - IV. Que la segunda parte acepte someterse al procedimiento alternativo no significa que acepte la comisión de una falta, sino una posible afectación a la persona que interpuso la queja;
 - V. Cada una de las partes podrá asistir a la mediación en compañía de cualquier persona –sea consejera, colega o representante de un sindicato– siempre que no esté directamente involucrada en el caso y no sea su abogado(a), patrono(a) o apoderado(a) legal. El papel de la persona acompañante es apoyar, no intervenir en la conferencia; y,
 - VI. Ninguna de las constancias que obren en la mediación serán admisibles como evidencia en ninguna otra acción emprendida según estos u otros procedimientos formales o en cualquier mecanismo legal.
68. El papel de la persona mediadora consiste en coadyuvar a que las partes lleguen a un arreglo entre ellas; no le corresponde realizar una investigación formal o determinar la resolución del caso. De igual manera, la persona mediadora puede dar por concluido el proceso de mediación si considera que no hay avance en la solución del caso.
69. El acuerdo al que lleguen las partes en el procedimiento alternativo deberá cumplir con los siguientes requisitos:
- I. Debe adoptarse en un tiempo determinado que no exceda los plazos acorde con el procedimiento formal que corresponda.
 - II. Las partes deberán firmar un acta escrita del arreglo de mediación al término de ésta.
70. Una vez tomado y aprobado el acuerdo entre las partes, se deberá dar seguimiento a su cumplimiento en los siguientes términos:

- I. La persona mediadora informará a la persona titular de la entidad académica o dependencia universitaria correspondiente y a la Abogada General sobre el resultado de los acuerdos derivados de la mediación para su reconocimiento en el acta que pone fin al procedimiento y su seguimiento.
 - II. La OAG tomará las medidas necesarias para asegurar que las personas que recurran a los procedimientos informales no serán objeto de represalias y tomará las medidas necesarias para asegurar su bienestar.
71. En relación con el manejo de información resultante del proceso de mediación se tendrán las siguientes consideraciones:
- I. En un proceso alternativo no hay una investigación, así que las acusaciones hechas no han quedado acreditadas.
 - II. La persona mediadora podrá tomar notas confidenciales durante la mediación, las cuales estarán bajo su resguardo y responsabilidad y a la conclusión del proceso serán destruidas, ya que contienen acusaciones que no han sido acreditadas.
 - III. Considerando lo delicado de la información, será preciso contar con un registro del procedimiento de mediación y su resultado para la estadística institucional y que ésta sirva para identificar áreas problemáticas y tener datos certeros del número de casos relacionados con violencia de género en la Universidad.
72. Cuando las partes no alcancen una solución en la mediación, se continuará el procedimiento formal.

b) Procedimiento Formal

73. El procedimiento formal se llevará a cabo en caso de que se cumpla alguna de las siguientes circunstancias:
- I. La queja incluya acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo.
 - II. Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación.
 - III. Quien presenta la queja expresa su deseo de tomar una ruta formal de resolución.
 - IV. La persona que interpuso la queja muestra síntomas postraumáticos y ha sido afectada severamente.
74. 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.

75. En el procedimiento formal se llamará a las partes “persona presunta infractora” y “persona afectada”. El problema planteado será “la queja”.
76. El procedimiento formal se llevará de conformidad con lo establecido en la normatividad universitaria o laboral respectiva:
- a) Para el alumnado y personal académico: procedimiento disciplinario;
 - b) Para el personal administrativo y académico sindicalizado: procedimiento de investigación administrativa, previsto en el contrato colectivo de trabajo correspondiente;
 - c) Para el personal de confianza y el funcionariado: aviso de sanción que proceda o remisión; y,
 - d) En el supuesto de que la persona presunta infractora tenga dos o más calidades se instrumentarán conjuntamente los procedimientos que correspondan atendiendo a los plazos establecidos en la normativa.
77. La oficina jurídica de la entidad académica o dependencia universitaria, en coordinación con la Abogada General, dará trámite y seguimiento al procedimiento formal y mantendrá informada de manera directa y permanente a las partes sobre éste desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso y hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

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

78. La investigación y actuaciones realizadas por las oficinas jurídicas de las entidades académicas, dependencias universitaria 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 retoman los siguientes²:
- I. **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 laboral y/o 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.

² 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*.

Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso, 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.

- II. **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 otras 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.

- III. **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 laboral o sexual 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.

- IV. **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 acoso 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 la 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 consensuada. Este criterio no aplica si es la persona que ejerce la violencia quien se encuentra en este estado.

- V. **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** los buenos procedimientos de investigación, garantizan la seguridad jurídica de las personas involucradas. 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 laboral y sexual. Por ello, 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.

4.5 Etapa III: Seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación

79. La resolución a los casos de violencia de género tomados tanto por vía del procedimiento formal como alternativo deberán contar con una fase de seguimiento a corto, mediano y largo plazos por parte de la persona titular de la entidad académica o dependencia universitaria que conoció del asunto y de la Abogada General, a través de la UNAD.
80. El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de la mediación 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 primera parte o persona afectada, 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.

81. 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 Abogada 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.

V. EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN

82. 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.
83. La Oficina de la Abogada General publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, las estadísticas sobre casos de violencia de género que se presenten en la Universidad para conocimiento de la Comunidad.

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
- 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
- Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México

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.

Documentos electrónicos y revistas jurídicas

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/the-stanford-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-titleix-interimpolicy1.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/opencvms8/opencvms/icigualdad/resources/documentacion/Violencia/GuiaAtencionViolencia11.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/portal/historico/recursos/IFE-v2/DS/DS-CG/DS-SesionesCG/CG-acuerdos/2014/Julio/CGor201407-02/CGor201407-2_ap_8_a1_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_infanciaincolor.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 (nº 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-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.1º. J/23, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XVII, marzo de 2003, p. 1549. Reg. 184610. VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA.

Tesis Aislada: Tesis I.3º.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.

Resoluciones de otros tribunales

A. Estados Unidos Mexicanos – Corte de Justicia Suprema

United States Court of Appeals for the Ninth Circuit, *Ellison v. Brady*, 924 Fed. Rep. 2d ser. 872, 1991.