



# Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 27 No. 2

Junio de 2024

## PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE CASOS DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN LA UNAM

Laura Evelia Torres Velázquez<sup>1</sup>  
Facultad de Estudios Profesionales Iztacala  
Universidad Nacional Autónoma de México

### RESUMEN

El reclamo internacional y nacional para prevenir y atender la violencia de género es prioritaria en todo el orbe, se han llevado Conferencias (como la IV Conferencia sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, celebrada en Beijing) y Convenciones (como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en Belém do Pará), en los cuales muchos países se han suscrito, incluido México. Lo que ha obligado a dichos Gobiernos a implementar programas para el diagnóstico, prevención, atención y sanción de este tipo de violencia, en todos los ámbitos de su competencia. El contexto educativo también se suma a este esfuerzo, tan es así que el 20 de abril de 2021 se publica una nueva Ley General de Educación Superior, que establece en su Artículo 43 que el Estado apoyará para garantizar que las instituciones de educación superior se establezcan como espacios libres de todo tipo de violencia, en especial la de género, y libres de discriminación a las mujeres, a fin de garantizar su derecho a la educación superior. Señala que deberán, entre otras medidas, realizar diagnósticos, programas y protocolos para prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de violencia: así como crear instancias con personas capacitadas para que operen y den seguimiento a dichos protocolos (Diario Oficial de la Federación, 2021). Por lo que, la Universidad Nacional Autónoma de México, considerando lo suscrito por México en los Tratados Internacionales y por las leyes nacionales, en específico en la Ley de Educación Superior, ha tomado medidas para atender la problemática de la violencia de género que afecte a cualquier persona dentro de su comunidad. En este artículo presentamos algunas de estas medidas, teniendo como

<sup>1</sup> Profesora Titular en la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Correo electrónico [lauratv@unam.mx](mailto:lauratv@unam.mx)

objetivo exponer detalladamente el Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género, actualizado por la Universidad Nacional Autónoma de México el 17 de noviembre de 2022.

Palabras clave: Violencia de género, igualdad de género, protocolo, atención integral, educación superior.

## PROTOCOL FOR THE COMPREHENSIVE CARE OF CASES OF GENDER-BASED VIOLENCE AT UNAM

### ABSTRACT

The international and national demand to prevent and address gender-based violence is a priority throughout the world, conferences have been held (such as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, held in Beijing) and conventions (such as the Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women, in Belém do Pará), to which many countries have subscribed, including Mexico. This has forced these governments to implement programs for the diagnosis, prevention, care and punishment of this type of violence, in all areas of their competence. The educational context also adds to this effort, so much so that on April 20, 2021, a new Higher Education Law was published in the Official Gazette of the Federation, which establishes in its article 43 that the State will support to ensure that higher education institutions are established as spaces free of all types of violence, especially gender-based education, and free of discrimination against women, to guarantee their right to higher education. It states that they must, among other measures, carry out diagnoses, programs and protocols to prevent, address, punish and eradicate all types of violence, as well as create instances with trained people to operate and follow up on these protocols. Therefore, the National Autonomous University of Mexico, considering what Mexico has signed in international treaties and national laws, specifically in the Higher Education Law, has taken measures to address the problem of gender violence that affects any person within its community. In this article we present some of these measures, with the aim of exposing in detail the Protocol for the comprehensive attention of cases of gender-based violence, updated by the National Autonomous University of Mexico on November 17, 2022.

Keywords. Gender-based violence, gender equality, protocol, comprehensive care, higher education.

Desde hace varios años la Universidad Nacional Autónoma de México ha realizado diferentes acciones y elaborado diversos documentos en pro de la equidad e igualdad de género, respondiendo a las demandas nacionales e internacionales de llevar a cabo acciones y estrategias para el logro de una vida sin discriminación y sin violencia hacia las mujeres. El propósito de este artículo es exponer el

Protocolo que la Universidad ha elaborado para atender los casos de violencia por razones de género dentro de sus instalaciones, sin embargo consideramos importante presentar antes un recorrido de algunas de las acciones y documentos que han sido elaborados con el propósito de resarcir la violencia en contra de las mujeres y también contra otros grupos de personas, para que ningún integrante de la Comunidad Universitaria sufra violencia por razón de género dentro de sus instalaciones.

## MEDIDAS DE LA UNIVERSIDAD PARA ATENDER LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Comenzamos con la creación del Programa Universitario de Estudios de Género el 9 de abril de 1992, con el propósito de vincular todo lo realizado dentro y fuera de la Universidad sobre el tema de Estudios de Género, de planear y desarrollar actividades del mismo tema, de promover conocimientos que permitan transformar de forma positiva las relaciones de género, de difundir y extender el conocimiento en el campo de los estudios de género, entre otros objetivos. Este Programa tenía como funciones el coordinar la investigación que se realizaba sobre el estudio de los géneros, hacer un diagnóstico y evaluación de los recursos que se disponían dentro de la Universidad, vincular los trabajos que ya se estaban realizando, desarrollar programas de formación de recursos humanos, publicar sus investigaciones y actividades que desarrollaban y dar asesorías teórico-metodológicas para los planes y programas de estudio en todos los niveles académicos, entre otras. Este Programa dependía de la Coordinación de Humanidades.

Reconocimiento Sor Juana Inés de la Cruz. El 10 de marzo de 2003 se entrega el primer Reconocimiento "Juana Ramírez de Asbaje" a 65 académicas de la Universidad, el cual fue instituido con base en el acuerdo del H. Consejo Universitario del 17 de febrero del mismo año, para promover la equidad de género, dada la participación sustantiva que las mujeres universitarias tienen en el desarrollo de las funciones académicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Este reconocimiento se otorga cada año en la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, como respuesta a los compromisos establecidos en la IV Conferencia de Beijín.

El Programa Universitario de Estudios de Género comienza en el 2004 a desarrollar el Proyecto Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. El propósito de este Proyecto fue promover la igualdad de género en la Universidad en todas las estructuras académico-administrativas, buscando aminorar las asimetrías, la discriminación y la marginación por razones de género en la Institución.

En la sesión del H. Consejo Universitario del 31 de marzo del 2005 se aprueba agregar un párrafo al Artículo 2 del Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México, que dice lo siguiente:

“En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la Legislación Universitaria” (Universidad Nacional Autónoma de México, 1962, pág. 2).

Este añadido hace explícito que en la Universidad hay igualdad de género en todas las funciones sustantivas de la misma.

Ese mismo año 2005 se aprobó la creación de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, misma que dejó sus funciones al crearse la Comisión Especial de Igualdad de Género.

Desde el 2007 los Planes de Desarrollo Institucional de la Universidad incorporan la perspectiva de género, es así como en el Plan de Desarrollo Institucional propuesto por el Doctor José Narro Robles se menciona lo siguiente:

Se impulsará la perspectiva de género en la normatividad del desempeño tanto del cuerpo directivo y de la administración central de la Universidad como en el ámbito académico, de manera que esté presente en todas las relaciones entre universitarios. Se buscará además extender el concepto de equidad no sólo como instrumento para lograr la igualdad entre hombres y mujeres de nuestra comunidad, sino también entre los individuos en su especificidad (Narro-Robles, 2008, pág. 45).

En el Plan de Desarrollo 2011-2015 el Doctor Narro-Robles establece que:

A fin de erradicar todo tipo de discriminación se pondrá en marcha el Programa de Derechos Humanos; se fortalecerá el Programa Universitario de Equidad de Género (PUEG) y se promoverá la participación de las universitarias en aquellos campos en los que todavía su presencia es limitada; se mejorarán las instalaciones y los servicios para la población con algún tipo de discapacidad (Narro-Robles, 2012, pág. 36).

El Doctor Enrique Luís Graue Wiechers establece en el Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019, como uno de los Programas estratégicos Derechos humanos y equidad de género, en el cual comenta que se plantearán líneas dirigidas hacia:

El fomento del desarrollo humano, al goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos y libertades fundamentales, promoviendo el respeto a la dignidad personal para garantizar la armonía y la pluralidad, entre otros valores universitarios, en beneficio de la formación y el ejercicio ciudadanos (Graue-Wiechers E. L., 2016, pág. 12).

Señala también la promoción de los estudios de género en los sistemas nacionales de evaluación, capacitación al personal administrativo en temas de equidad de género, capacitación al personal de vigilancia en temas de violencia de género. Incorpora una serie de actividades y acciones para fomentar una cultura de equidad de género en la docencia e investigación, una vez realizada una evaluación de la situación de equidad de género en todas las entidades y dependencias, buscando desarrollar la cultura de equidad de género, erradicando estereotipos.

En el segundo periodo de su gestión el Doctor Graue, señala que: “Es la cultura la que nos permitirá afianzar nuestro sentido de identidad universitaria y nacional, promover la paz, respetar y defender nuestra autonomía, combatir la deplorable violencia de género y lograr una cultura de equidad, igualdad e inclusión” (Graue-Wiechers, 2020, pág. 2). También incorpora, desde el Primer Eje, un programa de Igualdad de género, no discriminación e inclusión a la diversidad, en donde plantea 17 proyectos, además propone realizar planes y programas de estudio de posgrado sobre temas de género, promover actividades de educación continua con ejes

transversales que incorporen la perspectiva de género, implementar acciones que erradiquen sesgos de género en las promociones y estímulos académicos, fortalecer la investigación con perspectiva de género, incorporar actividades culturales y artísticas con perspectiva de género, entre otras.

En la actual administración, el Doctor Leonardo Lomelí Vanegas en su Plan de Trabajo para la Rectoría 2023-2027 establece un compromiso institucional con la promoción de la igualdad de género en todas las funciones sustantivas de la Universidad Nacional Autónoma de México, mismo que seguramente quedará plasmado en su Plan de Desarrollo Institucional.

#### MEDIDAS DE LA UNIVERSIDAD PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, TOMANDO COMO ESTRATEGIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario fue creada el 26 de marzo de 2010, con el objetivo de impulsar la equidad de género en los diferentes espacios de la vida institucional de la Universidad, esta comisión está integrada por representantes del personal académico, de la planta estudiantil y del personal administrativo. El 8 de diciembre de 2020 el H. Consejo Universitario acordó el cambio de denominación de la Comisión Especial de Equidad de Género por Comisión Especial de Igualdad de Género.

Uno de los primeros documentos que elaboró esta Comisión Especial fueron los Lineamientos generales para la igualdad de género en la Universidad Nacional Autónoma de México de observancia obligatoria y publicados en la Gaceta de la Universidad el 7 de marzo de 2013 (Universidad Nacional Autónoma de México, 2013, págs. 23-26), cuya finalidad es establecer normas generales para regular la equidad de género, como una condición necesaria e indispensable para el logro de la igualdad de género, se destaca el derecho de las mujeres y también de los hombres para acceder a oportunidades que permitan una mejor calidad de vida y un buen desarrollo humano en la Universidad, así como la detección, atención, prevención y erradicación de la violencia de género o de cualquier forma de discriminación contra algún integrante de la comunidad universitaria que acontezca dentro de la Institución. Este documento fue actualizado por la Comisión Especial

de Igualdad de Género del Consejo Universitario en su sesión del 25 de octubre de 2021.

En septiembre de 2016 se publicó en la Gaceta de la Universidad el Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la Universidad Nacional Autónoma de México. Este protocolo da cumplimiento a lo señalado en el Acuerdo del Rector por medio del cual 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 protocolo es articular de mejor forma la estructura y el procedimiento actual para atender casos de violencia de género por parte de las instancias que dependen de la Oficina de la Abogada General. Se pone énfasis en momentos claves de la atención: la orientación, entrevista, medidas urgentes de protección, acompañamiento y seguimiento al cumplimiento de las sanciones (Oficina de la Abogada General, 2016).

En la Sesión Extraordinaria del H. Consejo Universitario del 15 de diciembre de 2016 se acuerda la modificación de la denominación del Programa Universitario de Estudios de Género por el de Centro de Investigaciones y Estudios de Género, entrando en vigor el 9 de enero de 2017, una vez que el acuerdo se publica en la Gaceta de la Universidad (Universidad Nacional Autónoma de México, 2017). El Centro de investigaciones y estudios de género tiene como objetivo desarrollar conocimiento tanto teórico como aplicado de alto nivel en el campo de los Estudios de Género, con un enfoque interdisciplinario, para la solución de problemas complejos y contribuir con propuestas que respondan a desafíos nacionales e internacionales.

El 20 de noviembre de 2018, la entonces llamada Comisión Especial de Equidad de Género (actualmente Comisión Especial de Igualdad de Género) presenta ante el pleno del H. Consejo Universitario el Documento básico para el fortalecimiento de la política institucional de género de la Universidad Nacional Autónoma de México, con el objetivo de acompañar la implementación de los Lineamientos generales para la igualdad de género en la Universidad (publicados en la Gaceta de la Universidad el 7 de marzo de 2013). Entre los objetivos se plantea la promoción de la igualdad

de género y de oportunidades entre mujeres y hombres; erradicar la violencia y discriminación de género; promover el uso de lenguaje incluyente; fortalecer la docencia e investigación con perspectiva de género y el desarrollo y elaboración de estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género, todo ello dentro de la Institución Educativa (Universidad Nacional Autónoma de México, 2018). Este documento se actualizó en 2021 por la Comisión Especial de Igualdad de Género. El Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la Universidad Nacional Autónoma de México fue implementado de 2016 a 2018 y posteriormente, tomando en cuenta las observaciones de la comunidad universitaria, la Oficina de la Abogacía General realiza una nueva versión del Protocolo modificando y aclarando los procesos a fin de que tenga un mejor funcionamiento y se garantice así el objetivo con el que fue delineado, esta actualización se llevó a cabo en el año 2019.

Durante el año de 2020 se establece en el Artículo 95 de la Legislación Universitaria que la violencia de género es una “causa grave de responsabilidad” y en el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México se modifica el artículo 99 ampliando el número de integrantes del Tribunal Universitario, bajo el principio de paridad de género.

La Coordinación para la Igualdad de Género se crea el 2 de marzo de 2020, “como una instancia dedicada a diseñar, instrumentar y operar políticas institucionales que permitan consolidar la igualdad de género en las entidades, dependencias e instancias universitarias” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2020, pág. 26). Entre sus objetivos se encuentran: Elaborar e implementar políticas institucionales en materia de prevención de la violencia y promoción de la igualdad de género; propiciar una cultura de respeto en igualdad de género y en la inclusión de las diversidades; transversalizar la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Universidad; establecer acciones y estrategias para el logro de la igualdad de género, que constituyan un referente a nivel nacional (Universidad Nacional Autónoma de México, 2020).

El H. Consejo Universitario, en sesión ordinaria del 7 de agosto de 2020, aprobó el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la

Violencia de Género, para impulsar la igualdad entre los universitarios, teniendo como objetivos: Recibir y atender quejas por actos u omisiones que afecten los derechos que otorga la normativa universitaria a su comunidad; recibir y atender quejas por actos u omisiones que constituyan violencia de género para cualquier integrante de su comunidad; contribuir con las autoridades en la estrategia de prevención, atención y sanción de la violencia de género y cualquier otra forma de violencia, y proporcionar asesoría en materia de derechos universitarios y violencia de género (Universidad Nacional Autónoma de México, 2020).

El Artículo 98 fracción III del Estatuto General de la Universidad se modifica el 13 de agosto de 2020, indicando que las sanciones serán aplicadas bajo el principio de taxatividad<sup>2</sup>: III. Para los casos de violencia de género las sanciones indicadas serán aplicadas de conformidad con los principios de taxatividad y proporcionalidad en los términos establecidos por la normatividad y lineamientos correspondientes. (Universidad Nacional Autónoma de México, 1962).

El 17 de noviembre de 2020 se publican los lineamientos generales para la conformación y funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en las entidades académicas y dependencias universitarias de la Universidad Nacional Autónoma de México, el objetivo general de estas Comisiones es Impulsar en las entidades académicas y dependencias universitarias la Política Institucional de Género, con base en las directrices de la Comisión Especial de Igualdad de Género y de Seguridad del Consejo Universitario, de acuerdo con los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género y conforme al Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género y a todos los mecanismos, protocolos y lineamientos aprobados por la Universidad, adecuándolos a las características propias de cada entidad y dependencia, con el propósito de lograr la igualdad y la equidad de género en la comunidad universitaria (Universidad Nacional Autónoma de México, 2020).

En este mismo año se aprueba el Programa de Posgrado en Estudios de Género por el pleno del H. Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de

---

<sup>2</sup> Principio jurídico que exige al legislador que las leyes penales describan de modo preciso y estricto las conductas delictivas.

México el 8 de diciembre de 2020, se presenta como un espacio académico amplio de confluencias disciplinarias con un marcado pluralismo teórico y metodológico. Este posgrado es único en su tipo, tanto en la misma Universidad como a nivel nacional, se imparte en los tres niveles de los estudios de posgrado: especialización, maestría y doctorado, a fin de contar con profesionales de alto nivel que intervengan en el campo laboral y contribuyan teóricamente en la producción académica de los estudios de género y feministas, desde los alcances formativos definidos para cada nivel. El enfoque interdisciplinario permite vincular los cuatro campos de conocimiento del programa: Estudios teóricos y metodológicos en género y feminismos; Identidades, cuerpos y sexualidades; Género y políticas públicas; y Género, ciencia y tecnología (Universidad Nacional Autónoma de México, 2020, pág. 6).

El 13 de diciembre de 2021 se publican en la Gaceta Universitaria los Lineamientos para la aplicación de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la determinación de las sanciones en casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México, elaborados por la Comisión Especial de Igualdad de Género, como una guía para orientar a las autoridades universitarias en su decisión de imponer sanciones, para dar cumplimiento a la modificación realizada en el artículo 98, fracción III del Estatuto General de la Universidad (Universidad Nacional Autónoma de México, 2021).

Nuevamente se actualiza el Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la Universidad Nacional Autónoma de México el 17 de noviembre de 2022, para fines de este artículo en la siguiente sección se expondrá de manera detallada las diferentes secciones que lo conforma (Universidad Nacional Autónoma de México, 2022).

En todo este recorrido se puede notar el empeño que la Universidad ha puesto en incorporar la perspectiva de género en todas las funciones sustantivas que desempeña, así mismo ha elaborado una serie de documentos y emprendido diversas acciones que coadyuven a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género dentro de sus instalaciones. Todas estas acciones y el trabajo realizado han confluído en la actualización más

reciente del Protocolo para la atención integral de los casos de violencia de género. Sin duda habrá acciones que pueden ir mejorando, pero hasta ahora es un procedimiento que trata de cubrir todas las aristas del fenómeno y busca atender esta problemática que nos aqueja nacional e internacionalmente, y de la cual las Instituciones de Educación Superior no son ajenas.

## PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE CASOS DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, 2ª ACTUALIZACIÓN 17 DE NOVIEMBRE DE 2022

Este Protocolo se compone de 12 secciones (Universidad Nacional Autónoma de México, 2022), a continuación, se presenta cada una.

1. Presentación. Se establece la norma jurídica en la que se sustenta el que la Universidad cuente con un protocolo como este, se hace un recorrido sucinto de los documentos que ha elaborado la Universidad y se hace referencia a los tratados internacionales, en materia de igualdad de género, que el Gobierno Mexicano se ha adherido, tales como la IV Conferencia sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, celebrada en Beijín y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Se menciona que en esta nueva versión del Protocolo, se incluyen los procedimientos internos que existen para prevenir atender y sancionar la violencia por razones de género en la Universidad, con la finalidad de que los espacios universitarios sean ambientes libres de violencia.

2. Glosario. Se establecen las definiciones de 7 conceptos importantes de precisar para que sean comprendidos por los integrantes de la Universidad. Estos conceptos son: comunidad universitaria, autoridades competentes, personas en situación de violencia, persona promovente, persona señalada, queja y violencia por razones de género.

La violencia por razones de género queda definida en este Protocolo como la “Acción u omisión contra cualquier persona o grupo de personas motivada por su sexo, orientación sexual o identidad de género que tenga como consecuencia un trato denigrante o discriminatorio, daño o sufrimiento” (Universidad Nacional Autónoma de México, 2022, pág. 4)

3. Principios. Se menciona que los principios que rigen a todas las instancias involucradas en la prevención y atención de la violencia por razones de género son los siguientes:

- Igualdad y no discriminación
- Interés superior de la niñez
- Perspectiva de género
- Transparencia
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Información adecuada
- Legalidad
- Pro-persona
- Independencia
- Debida diligencia
- Objetividad
- Accesibilidad

4. Objetivos. Los objetivos del Protocolo son: dar a conocer a la comunidad universitaria los mecanismos que tiene la Universidad para orientar, asesorar y acompañar a las personas en caso de violencia por razones de género; dar a conocer las instancias responsables de la prevención, atención, investigación y sanción de casos de violencia por razones de género; contar con un registro de las quejas por hechos de violencia por razones de género, y contribuir con el ejercicio efectivo de los derechos de igualdad y no discriminación, así como del acceso a una vida libre de violencia por razones de género en la Institución.

5. Disposiciones Generales. Dentro de las cuales encontramos la Competencia y las autoridades universitarias facultadas.

Competencia. Este Protocolo se aplica en casos de violencia por razones de género acontecidos en instalaciones universitarias físicas, en espacios virtuales y en espacios diferentes a los recintos institucionales, siempre que actúe un integrante de la comunidad universitaria y se vulnere la normativa universitaria.

Las autoridades universitarias facultadas para actuar en el presente protocolo son:

- Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU) y sus mecanismos para la prevención de violencia de género: Comisiones Internas para la Igualdad

de Género; Personas Orientadoras Comunitarias y Programa Integral de Trabajo con Hombres.

- Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género (Defensoría)
- Autoridades universitarias
- Tribunal Universitario (TU)
- Oficina de la Abogacía General (OAG) a través de las oficinas jurídicas de las entidades académicas y dependencias universitarias.
- Comisión de Honor
- Comisiones mixtas

6. Actuaciones de las autoridades que intervienen. ¿Qué hacen estas autoridades? Asesorar en materia de violencia por razones de género (Defensoría); presentar y tramitar una queja (Defensoría); realizar el procedimiento de responsabilidad Universitaria (Autoridades universitarias con asesoría de las oficinas jurídicas dependientes de la Oficina de la Abogacía General); acompañar a las personas que lo soliciten a instancias externas (Defensoría y las oficinas jurídicas dependientes de la Oficina de la Abogacía General); llevar a cabo el procedimiento de justicia restaurativa (Defensoría) y realizar acciones preventivas de educación y reeducación en materia de igualdad de género (Coordinación para la Igualdad de Género).

7. Asesoría en materia de violencia por razones de género por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de Violencia de Género. Toda persona de la comunidad universitaria puede ir a la Defensoría para que le den orientación y apoyo por actos de violencia por razones de género. En la Defensoría se escucha atenta y activamente lo manifestado por la persona; se hace un breve registro si es que se narran hechos de violencia; se le explican los procedimientos de atención y se canaliza a otras áreas de la Universidad o instancias externas para brindar apoyos médico, psicológico, jurídico y de trabajo social. De ser necesario, se canaliza dentro de la misma Defensoría para que la persona reciba servicios de contención psicoemocional, apoyo psicológico breve, apoyo jurídico o acompañamiento ante otras instancias.

8. Presentación y trámite de la queja ante la Defensoría. El escrito de queja que se elabora debe incluir lo siguiente:

- Nombre completo, datos de contacto de la persona promovente, entidad académica, dependencia o instancia universitaria de origen.
- Datos que logren la identificación de la persona señalada.
- Relatoría lo más completa posible de los hechos: qué sucedió, cómo, dónde y cuándo (circunstancias de modo, lugar y tiempo).
- Pruebas que fortalezca su dicho, en el caso de que existan y sean pertinentes (testimonios, documentos, fotografías, grabaciones, videos o cualquier otro, ya sea físico o electrónico).

El escrito de la queja debe ir firmado por la persona promovente, de forma autógrafa o electrónica. Al presentar el escrito se abre un expediente y se asigna un número. La Defensoría remitirá la queja por correo electrónico a la instancia universitaria competente para su atención, da seguimiento al trámite y, sí se le solicita, brinda acompañamiento.

9. Procedimientos de responsabilidad Universitaria. Una vez realizado el trámite y seguimiento de la queja se realizan los siguientes procedimientos, dependiendo de la persona que realiza el acto de violencia por razones de género:

Procedimiento disciplinario (para el alumnado). Este procedimiento se aplica a quienes se les atribuye la comisión de conductas de violencia por razones de género, cuando éstas sean parte del alumnado, y sea tramitado por la persona titular de la entidad académica a la que pertenezcan, quien podrá determinar:

- Que no hay elementos para sancionar, o
- La imposición de una sanción, que puede ser:
  - Amonestación,
  - Suspensión provisional remitiendo al Tribunal Universitario, o
  - Expulsión provisional remitiendo al Tribunal Universitario.

Procedimiento de investigación administrativa (personal académico y personal administrativo de base): El procedimiento es un conjunto de trámites y formalidades contractualmente pactados, a través de los que se llevan a cabo diligencias para averiguar y, si lo amerita, sancionar los actos de violencia por razones de género,

previstas como causas de sanción en el contrato colectivo de trabajo, tanto para el personal académico como para el personal administrativo de base, y que pueden ser:

- Sin elementos para sancionar, o
- Imposición de una sanción:
  - Amonestación,
  - Suspensión hasta por ocho días, o
  - Rescisión del contrato laboral.

Procedimiento de aviso de sanción o rescisión (personal de confianza). Este procedimiento se aplica cuando la persona declarada como presunta responsable de actos de violencia por razones de género previstas como causales de sanción en el contrato colectivo de trabajo, cuando se es personal de confianza.

Las opciones pueden ser:

- Sin elementos para sancionar.
- Imposición de una sanción:
  - Amonestación,
  - Suspensión hasta por ocho días, o
  - Rescisión del contrato laboral.

10. Procedimiento de justicia restaurativa. Se pueden llevar a cabo procedimientos alternativos con enfoque de justicia restaurativa, con el fin de prevenir que los hechos vuelvan a ocurrir y que la convivencia universitaria sea restaurada, si es que se cumple lo siguiente: Que la naturaleza de los hechos lo permita; que exista voluntad expresa de las partes, y que no se ponga en riesgo y/o se revictimice a la persona promovente o a la que esté en situación de violencia.

La Defensoría verifica que los acuerdos que asuman las personas participantes no contravengan ninguna disposición de la Legislación Universitaria o el marco normativo, de la misma forma apoyará su cumplimiento y dará seguimiento.

11. Medidas restitutivas y de no repetición. Cuando no se pueda identificar a la persona o personas señaladas, la Defensoría puede solicitar y proponer a los titulares de las entidades académicas alternativas para contribuir a la restitución de

los derechos humanos de las personas en situación de violencia, con el objeto de reducir los efectos que la violencia por razones de género les ocasionó.

Las autoridades universitarias pueden implementar medidas de prevención para modificar prácticas habituales que respalden la persistencia o tolerancia a la violencia, lo que será aplicable en los casos en los que resulte imposible determinar la identidad de la persona responsable de los hechos de violencia.

12. Orientación legal para acudir a instancias externas. Si de los hechos de violencia por razones de género atendidos se observan conductas y/o delitos que sean competencia de autoridades administrativas o de procuración de justicia, la Defensoría o las oficinas jurídicas ofrecerán a las personas que lo soliciten compañía ante dichas instancias externas, sin que esto signifique que asumen su representación jurídica.

## CONCLUSIONES

La Universidad Nacional Autónoma de México ha realizado diferentes acciones y elaborados documentos acordes a las demandas nacionales e internacionales, de cumplir con actividades, determinaciones y procedimientos para tomar las medidas necesarias a fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género dentro de su campo universitario, atendiendo a cada persona integrante de su comunidad universitaria.

Sin embargo, no obstante, todos los esfuerzos en realizar esos cambios, formar comisiones, coordinaciones, y demás instancias, la información no llega a toda la comunidad, ni la comunidad se informa o tiene interés en conocer, por ejemplo, el Protocolo aquí descrito. Considerando que esta información es importante, valiosa y de relevancia, se plantea como alternativa dar la información a través de diferentes medios, por ejemplo un cartel, como el que se muestra en el anexo 1 para que cada integrante de la comunidad universitaria conozca el procedimiento que la Universidad lleva a cabo en los casos de violencia por razón de género, los comparta y que se haga uso de ellos para que se pruebe si debe seguir así, debe haber modificaciones, faltan instancias, falta especificar procedimientos o algún otro cambio que deba hacerse. Es en la medida que la comunidad haga uso del

Protocolo que se podrá conocer el índice de casos de violencia de género, las características de esta, los procedimientos que son útiles para su atención, las sanciones que ayudan a erradicarla, así como algunas otras medidas restaurativas.

El objetivo de este artículo fue dar a conocer el Protocolo que la Universidad ha elaborado para atender los casos de violencia por razones de género dentro de sus instalaciones, para lo cual se situó este Protocolo en el contexto de otras acciones y documentos elaborados con el fin de remediar la violencia en contra de las mujeres y también contra otros grupos de personas, para que ningún integrante de la Comunidad Universitaria sufra violencia por razón de género dentro de sus instalaciones. Consideramos que por medio de representaciones como el presentado en el Anexo 1 será posible que más personas de la Comunidad Universitaria lo conozcan, compartan, utilicen y comenten su efectividad, para hacer los ajustes pertinentes.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Diario Oficial de la Federación. (20 de abril de 2021). *Ley General de Educación Superior*. Obtenido de [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES\\_200421.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf)
- Graue-Wiechers. (2020). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023*. Obtenido de [https://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Apoyo/PDI\\_2019-2023.pdf](https://www.planeacion.unam.mx/Planeacion/Apoyo/PDI_2019-2023.pdf)
- Graue-Wiechers, E. L. (2016). *Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019*. Obtenido de <http://economia.unam.mx/direccion/PDIUNAM2015-2019.pdf>
- Narro-Robles, J. (2008). *Plan de Desarrollo Institucional 2008-2011*. Obtenido de [https://www.ciga.unam.mx/images/formatos/institucionales/00PlanDesarrollo\\_2008\\_2011.pdf](https://www.ciga.unam.mx/images/formatos/institucionales/00PlanDesarrollo_2008_2011.pdf)
- Narro-Robles, J. (2012). *Plan de Desarrollo Institucional 2011-2015*. Ciudad de México. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w20987w/PlanDesarrollo2011-2015%20UNAM.pdf>

Oficina de la Abogada General. (1 de septiembre de 2016). Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. *Gaceta UNAM*, pág. 20.

Universidad Nacional Autónoma de México. (23 de octubre de 1962). *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Obtenido de [http://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/LegUniv/3-EstatutoGeneral\\_rem38\\_021220.pdf](http://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/LegUniv/3-EstatutoGeneral_rem38_021220.pdf)

Universidad Nacional Autónoma de México. (7 de marzo de 2013). *Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM*. Obtenido de Gaceta UNAM: file:///C:/Users/laura/Downloads/71772-71737-1-PB.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (9 de enero de 2017). *Modificaciones a la Legislación Universitaria*. Obtenido de Gaceta UNAM: file:///C:/Users/laura/Downloads/83194-76568-1-PB.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (20 de noviembre de 2018). *Documento básico para el fortalecimiento de la política institucional de género de la UNAM*. Obtenido de <https://consejo.unam.mx/comisiones/CEIG/docs/DBFPIG.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2 de marzo de 2020). *Acuerdo por el que se Crea la Coordinación para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México*. Obtenido de file:///C:/Users/laura/Downloads/90115-77318-1-PB.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (10 de diciembre de 2020). *Crea la UNAM el Programa de Posgrado en Estudios de Género*. Obtenido de <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2020/12/201210.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México. (7 de agosto de 2020). *Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género*. Obtenido de <https://www.defensoria.unam.mx/web/estatuto>

Universidad Nacional Autónoma de México. (20 de noviembre de 2020). *Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades*

*académicas y dependencias universitarias de la UNAM.* Obtenido de file:///C:/Users/laura/Downloads/91176-77408-1-PB.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (13 de diciembre de 2021). *Lineamientos para la aplicación de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la determinación de las sanciones en casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.* Obtenido de <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2021/12/211213-Lineamientos-apliacion-principios-taxatividad-proporcionalidad.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México. (17 de noviembre de 2022). *Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.* Obtenido de [https://www.consejo.unam.mx/comisiones/CEIG/docs/Protocolo\\_atencion\\_violencia\\_genero.pdf](https://www.consejo.unam.mx/comisiones/CEIG/docs/Protocolo_atencion_violencia_genero.pdf)

## Anexo 1

### Diagrama del Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la UNAM

|   |   |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
|---|---|---|-------------------------|-----|-------------------------|------|-----------------------------------|-----|--------------------|----|------------------|-----|-------|------|---------------------------------|--|
| <p><b>1. Presentación</b></p>  <p>Se presenta el Protocolo, la norma jurídica y los tratados internacionales, en materia de igualdad de género, en los que se sustenta, sus características y finalidad.</p>   | <p><b>2. Glosario</b></p>  <p>Se definen los siguientes términos:</p> <table border="1" data-bbox="545 527 959 779"> <tr><td>I.</td><td>Comunidad Universitaria</td></tr> <tr><td>II.</td><td>Autoridades competentes</td></tr> <tr><td>III.</td><td>Persona en situación de violencia</td></tr> <tr><td>IV.</td><td>Persona promovente</td></tr> <tr><td>V.</td><td>Persona señalada</td></tr> <tr><td>VI.</td><td>Queja</td></tr> <tr><td>VII.</td><td>Violencia por razones de género</td></tr> </table>  | I.  | Comunidad Universitaria | II. | Autoridades competentes | III. | Persona en situación de violencia | IV. | Persona promovente | V. | Persona señalada | VI. | Queja | VII. | Violencia por razones de género | <p><b>3. Principios</b></p> <p>Principios que rigen a todas las instancias involucradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad y no discriminación</li> <li>• Perspectiva de género</li> <li>• Confidencialidad</li> <li>• Información adecuada</li> <li>• Pro-persona</li> <li>• Debida diligencia</li> <li>• Accesibilidad</li> <li>• Interés superior de la niñez</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Imparcialidad</li> <li>• Legalidad</li> <li>• Independencia</li> <li>• Objetividad</li> </ul>  |
| I.  | Comunidad Universitaria   |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| II.   | Autoridades competentes   |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| III.  | Persona en situación de violencia   |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| IV.   | Persona promovente  |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| V.  | Persona señalada  |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| VI.   | Queja   |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| VII.  | Violencia por razones de género   |   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| <p><b>4. Objetivo</b></p> <p>Proporcionar a la comunidad universitaria información relacionada con la Defensoría, órgano especializado en la atención a casos de violencia por razones de género</p>   | <p><b>5. Disposiciones Generales.</b></p> <p><b>Competencia y Autoridades facultadas para actuar en el Protocolo:</b></p> <p>Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM: Comisiones internas para la igualdad de género; personas orientadoras comunitarias y Programa integral de trabajo con hombres.</p>  <p>Defensoría, Autoridades Universitarias, Tribunal Universitario, Oficina de la Abogacía General (OAG), Comisión de Honor y Comisiones Mixtas.</p>                                      | <p><b>6. Actuaciones de las Autoridades que intervienen</b></p> <p>Asesorar en violencia por razones de género (Defensoría); presentar y tramitar una queja (Defensoría); realizar el procedimiento de responsabilidad Universitaria (Autoridades universitarias con asesoría de las oficinas jurídicas dependientes de la OAG); acompañar a las personas a instancias externas (Defensoría y las oficinas jurídicas dependientes de la OAG); llevar a cabo el procedimiento de justicia restaurativa (Defensoría) y realizar acciones preventivas de educación en materia de igualdad de género (Coordinación para la Igualdad de Género).</p> |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |
| <p><b>7. Asesoría en materia de violencia por razones de género por parte de la Defensoría</b></p> <p>Toda persona de la comunidad universitaria puede ir a la Defensoría. En la Defensoría se escucha a la persona, se hace un registro, se le explican los procedimientos de atención y se canaliza a otras áreas de la Universidad o instancias externas para brindar apoyos médico,</p>  | <p><b>8. Presentación y trámite de la queja ante la Defensoría</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos de la Queja: Nombre completo, datos de contacto de la persona promovente, entidad académica, dependencia o instancia universitaria de origen.</li> <li>• Datos que logren la identificación de la persona señalada.</li> <li>• Relatoría lo más completa posible de los hechos: qué sucedió, cómo, dónde y cuándo (circunstancias de modo, lugar y tiempo).</li> <li>• Pruebas que fortalezca su dicho.</li> </ul> <p>El escrito de la queja debe ir firmado por la</p>  | <p><b>9. Procedimientos de responsabilidad Universitaria</b></p> <p>Para el alumnado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que no hay elementos para sancionar, o</li> <li>• La imposición de una sanción, que puede ser: Amonestación, Suspensión provisional remitiendo al Tribunal Universitario, o Expulsión provisional remitiendo al Tribunal Universitario.</li> </ul> <p>Para el personal Académico, Administrativo de Base o de Confianza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin elementos para sancionar.</li> <li>• Imposición de una sanción: Amonestación,</li> </ul>   |                         |     |                         |      |                                   |     |                    |    |                  |     |       |      |                                 |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>psicológico, jurídico y de trabajo social.</p>  | <p>persona promovente, de forma autógrafa o electrónica.</p>   | <p>Suspensión hasta por ocho días, o Rescisión del contrato laboral.</p>   |
| <p><b>10. Procedimiento de justicia restaurativa</b></p> <p>Si se cumplen con ciertos requisitos, se pueden llevar a cabo procedimientos alternativos con enfoque de justicia restaurativa, con el fin de prevenir que los hechos vuelvan a ocurrir y que la convivencia universitaria sea restaurada.</p>  | <p><b>11. Medidas restitutivas y de no repetición</b></p> <p>Cuando no se identifique a la persona señalada, la Defensoría puede solicitar y proponer a los titulares de las entidades académicas alternativas para contribuir a la restitución de los derechos humanos de las personas en situación de violencia, con el objeto de reducir los efectos que se les ocasionó.</p>  | <p><b>12. Orientación legal para acudir a instancias externas</b></p>  <p>Si existen conductas y/o delitos, competencia de autoridades administrativas o de procuración de justicia, la Defensoría o las oficinas jurídicas ofrecerán a las personas compañía ante dichas instancias externas, sin que esto signifique que asumen su representación jurídica.</p> |