



OFICINA DE LA
ABOGACÍA GENERAL
UNAM

Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM

del 29 de agosto de 2016 al 21 de agosto de 2020



Contenido

Introducción	1
Datos generales sobre las quejas presentadas en el periodo de reporte	2
Datos sociodemográficos	2
Calidad en la UNAM de las personas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género y de los presuntos agresores.	4
Nivel académico que están cursando las alumnas que presentaron quejas por posibles hechos de violencia de género y de los alumnos presuntos agresores	5
Entidades académicas y dependencia universitarias a las que pertenecen los presuntos agresores del personal académico y administrativo	7
Relación entre las personas que presentaron una queja y los presuntos agresores	8
Tipos de relaciones en las que se presentó la violencia de género	9
Vínculos víctima – agresor que se identifican en cada una de las relaciones en las que se presentó la violencia de género	9
Tipos de violencia de género	12
Tipos de violencia de género identificadas en las quejas presentadas en el periodo de reporte	13
Conductas más frecuentes que involucran violencia sexual	14
Conductas más frecuentes que involucran violencia psicológica	15
Procedimientos iniciados por casos de violencia de género	16
Instancias de la OAG donde se inician las quejas por posibles hechos de violencia de género	16

Contenido



Procedimientos iniciados en la UNAM por quejas relacionadas con violencia de género	16
Tipos de procedimientos formales (disciplinario e investigación administrativa) iniciados por quejas relacionadas con hechos de violencia de género	17
Sanciones impuestas en las quejas relacionadas con hechos de violencia de género	18
Sanciones que han impuesto las autoridades en los procedimientos iniciados por quejas relacionadas con casos de violencia de género y otras determinaciones sobre los procedimientos	19
Recursos	21

Introducción

El 29 de agosto de 2016 la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM o “la Universidad”) emprendió un compromiso institucional de promoción de la igualdad y atención a la violencia de género. En ese marco, la UNAM se adhirió al movimiento *HeForShe* de las Naciones Unidas y firmó una serie de compromisos en la materia. Como resultado de estos compromisos, se creó el primer *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM* (“el Protocolo”) y con éste se reestructuró la ruta de atención a los casos de violencia de género. A cuatro años de la institucionalización de la política en materia de género, la UNAM ha dado grandes pasos en favor de la promoción de espacios más igualitarios; así como en el fortalecimiento de la atención a casos de violencia de género.

A fin de dar cuenta de ello, la Oficina de la Abogacía General presenta la cuarta edición del *Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM* (“el Informe”).

El presente documento es de los primeros en su tipo, y al igual que el resto de la política institucional enfocada a derechos humanos y género, fomenta un modelo de gobierno abierto y coadyuva a la construcción de un estándar elevado en materia de rendición de cuentas. De manera específica, pretende fungir como un mecanismo de identificación integral de los componentes del fenómeno de la violencia de género en la Universidad. Además, constituye una herramienta para evaluar los aciertos y áreas de oportunidad en la materia, así como definir los retos a futuro.

El Informe reúne y sistematiza múltiples datos derivados de las actas presentadas por actos posiblemente constitutivos de violencia de género en las instancias pertenecientes al Subsistema Jurídico de la UNAM y en la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) –recientemente incorporada a la estructura de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género–. Así, la Oficina de la Abogacía General (OAG), encargada del procesamiento de esta información, ha elaborado una metodología de análisis cuantitativo y cualitativo aplicable a los actos de violencia y los procedimientos formales y de justicia restaurativa derivados.

Este cuatrienio de aplicación del Protocolo se vio además marcado por una modificación sustantiva al mismo en atención a las necesidades inmediatas detectadas. Tras ello y con las actualizaciones más recientes, es posible diagnosticar pautas claras para la mejora del instrumento y la capacitación de sus operadores. Será tarea de la comunidad universitaria entera el contribuir, desde cada ámbito de acción, a la consolidación de un entorno seguro, igualitario, respetuoso de los derechos humanos, y garantista de una atención integral a víctimas conforme a los estándares jurídicos más protectores en el mundo.

Para mayor información sobre el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM* se puede consultar la página web: <http://www.abogadogeneral.unam.mx/>

Datos generales sobre las quejas presentadas en el periodo de reporte

El presente informe comprende el periodo del 29 de agosto de 2016, fecha de inicio de la Implementación de Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, al 21 de agosto de 2020, **corte del periodo anual y del primer cuatrienio de aplicación del Protocolo.**

En este periodo, 1486 personas presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género ante el Subsistema Jurídico de la UNAM, a partir de las cuales **se identificaron a 1311 personas presuntas agresoras.** El número de personas que presentaron una queja es mayor a la de personas presuntas agresoras porque varias personas que reportaron la violencia señalaron haber sido afectadas por una sola persona presunta agresora [Cuadro 1].

Cuadro 1. Datos generales



1486

personas que han presentado una queja



1311

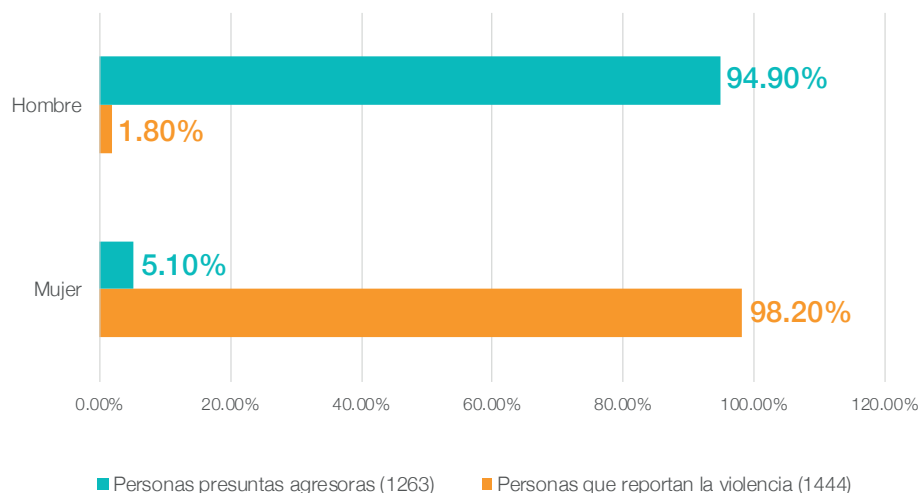
personas presuntas agresoras

Datos sociodemográficos

La mayoría de las personas que han presentado una queja por posibles hechos de violencia de género son mujeres (**98.2%**), mientras que las personas presuntas agresoras, en su generalidad, son hombres (**94.9%**)¹ [Tabla 1].

Del 100% de las personas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género, 7.1% reporta tener una orientación distinta a la heterosexual y 0.3% se identifica como hombre o mujer transgénero² [Cuadro 2].

Tabla 1. Sexo de las personas que interponen una queja y de las personas presuntas agresoras



¹En 15 casos no se pudo identificar el sexo de la persona presunta agresora, dado que la violencia pudo haberse ejercido a través de medios electrónicos o similares que no permitieran su reconocimiento.

²Este dato incluye a 2 mujeres transgénero, 2 hombres transgénero, 22 personas homosexuales, 76 personas bisexuales, y 7 personas con una orientación sexual disidente.

Cuadro 2.³

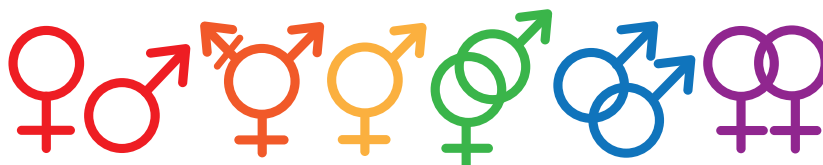
Personas de la comunidad LGBTI+ que han presentado una queja

Orientación Sexual

7.1% de las personas en situación de víctima reportan una orientación sexual distinta a la heterosexual.

Identidad de género:

0.3 % de las personas en situación de víctima se identifican como hombres o mujeres transgénero

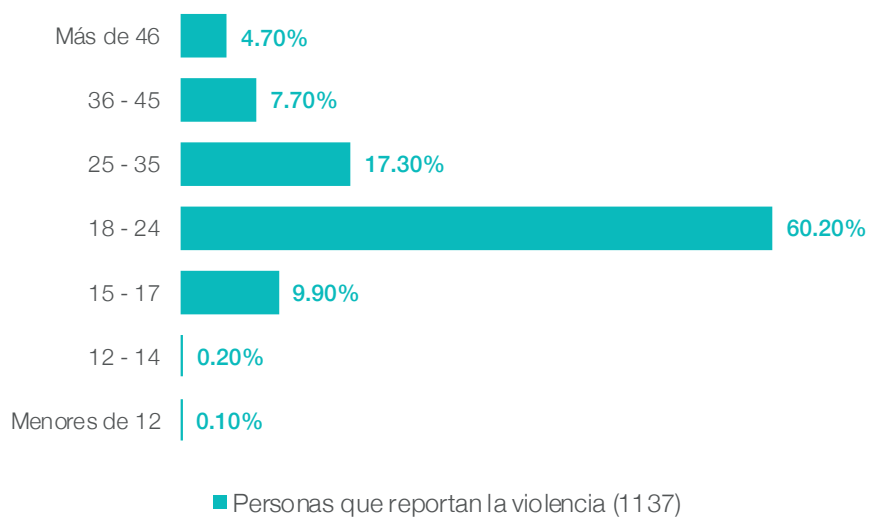


El 60.2% de las mujeres que presentan una queja se encuentran entre los 18 y los 24 años de edad, seguidas por un 17.3% de mujeres entre los 25 y 35 años de edad.

Nota: Sólo se proporcionan el dato de las personas que presentan una queja, debido a que la mayor proporción de la información sociodemográfica es proporcionada por las misma.

Tabla 2.

Edad de las personas que presentaron una queja (n=1137)



*Sólo se cuenta con el dato de 1137 de las 1486 personas que presentaron una queja

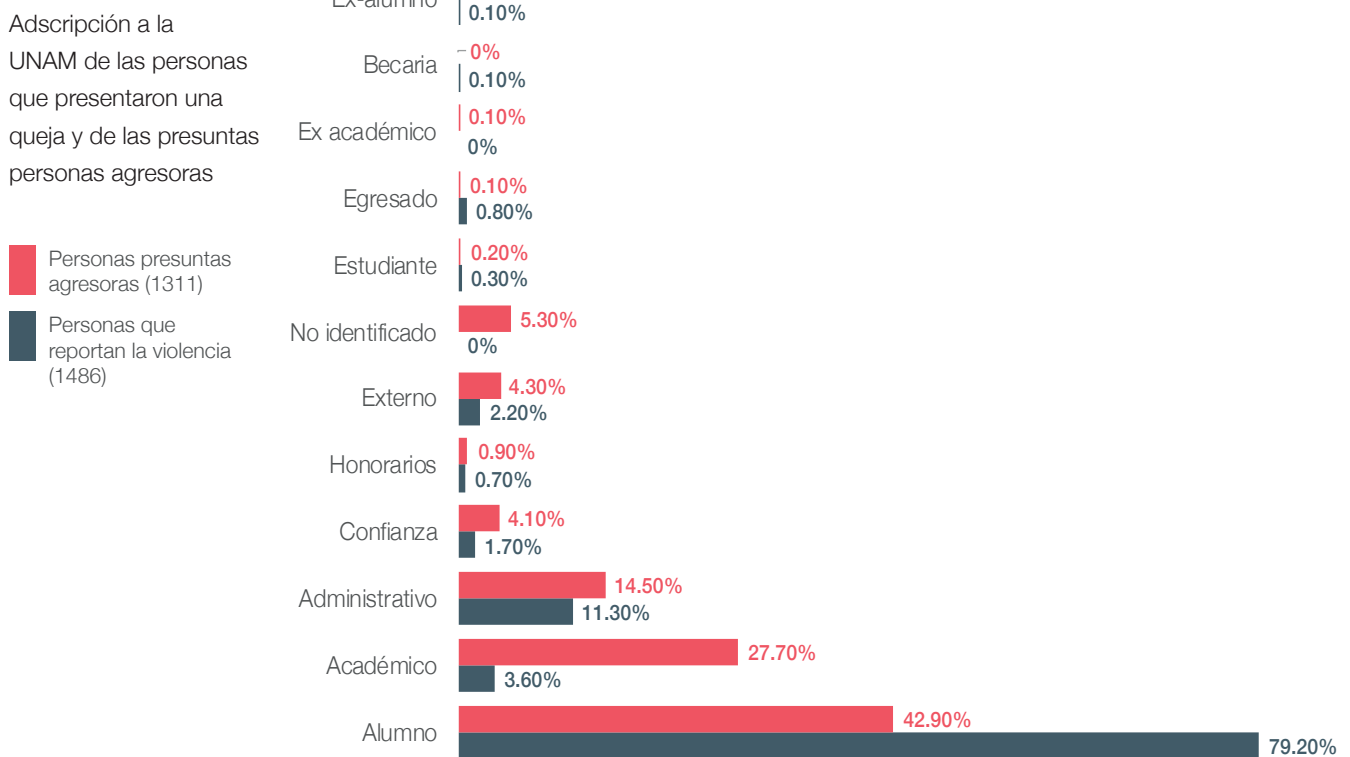
³Se utilizan las siglas LGBTI cuando se refiere a las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex de acuerdo con el criterio utilizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. A fin de no excluir a otras personas que no cumplen con los roles o estereotipos definidos por la norma heteropatriarcal, pero tampoco se sienten representadas por la nomenclatura LGBTI, se adiciona el símbolo "+".

Calidad en la UNAM de las personas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género y de las personas presuntas agresoras.

De las quejas presentadas por violencia de género, se destacan los siguientes porcentajes: **79.2%** fueron presentadas por alumnas, **11.3%** por personal administrativo y **3.6 %** por personal académico.

Por otro lado, **42.9%** de los presuntos agresores son alumnos, **27.7%** académicos y **14.5%** personal administrativo. Las personas externas representan **4.3%** y las no identificadas **5.3%**⁴ [Tabla 3].

Tabla 3. Adscripción a la UNAM de las personas que presentaron una queja y de las presuntas personas agresoras



⁴Se incluye a las personas presuntas agresoras cuyo nombre y calidad no pudieron ser identificadas por la persona que presenta la queja.

Nivel académico que están cursando las alumnas que presentaron quejas por posibles hechos de violencia de género y de los alumnos presuntos agresores

77.5% de las alumnas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género están cursando estudios de licenciatura y 17.8% de nivel medio superior. Paralelamente, 76.3% de las personas presuntas agresoras están cursando estudios de licenciatura y 20% de nivel medio superior [Tabla 4].

Tabla 4. Nivel académico que están cursando las alumnas que presentaron una queja y los presuntos agresores alumnos

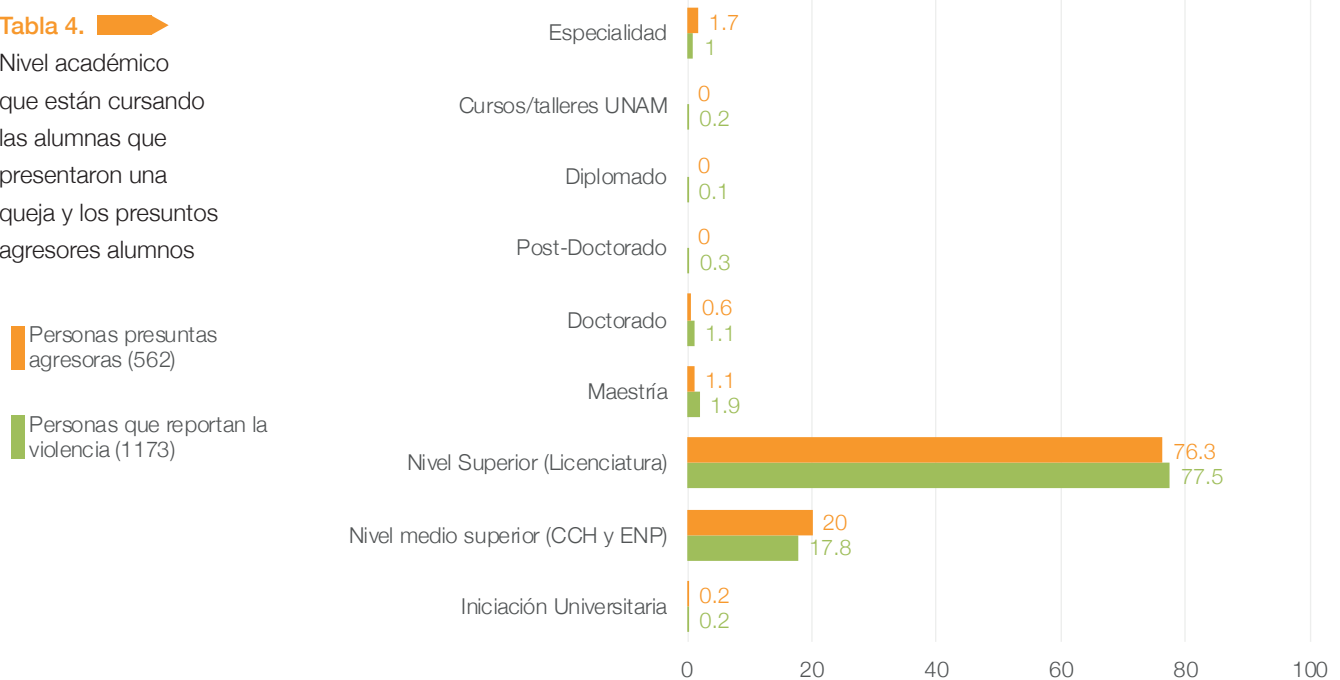
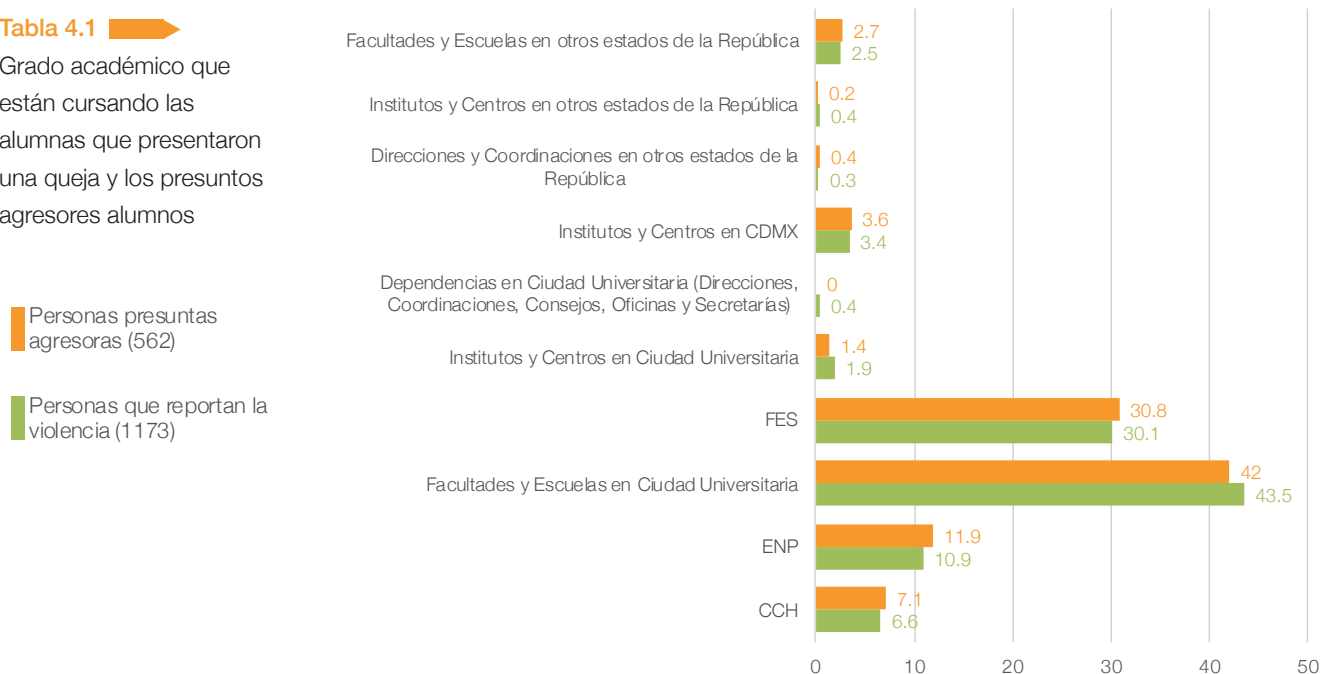


Tabla 4.1 Grado académico que están cursando las alumnas que presentaron una queja y los presuntos agresores alumnos

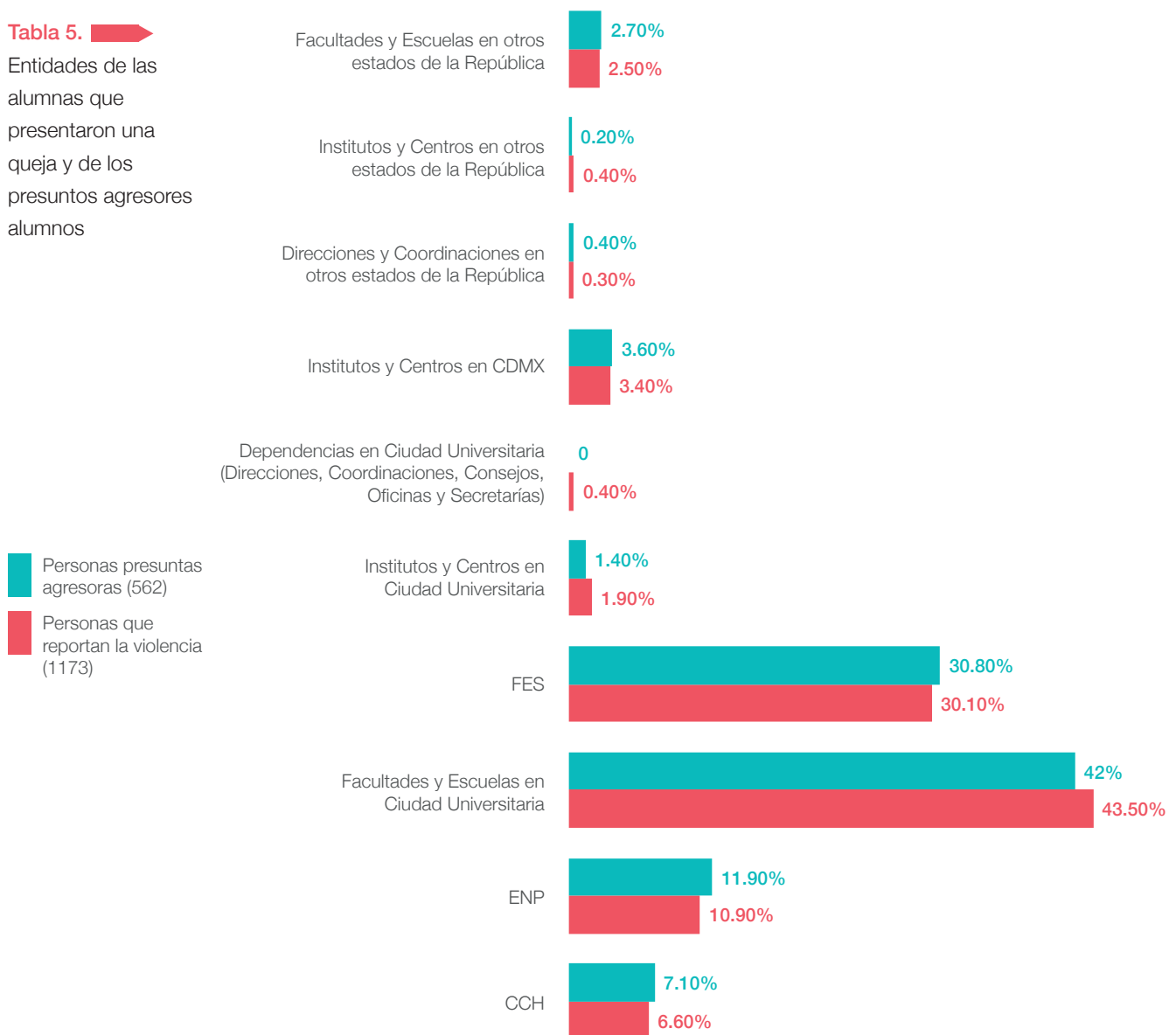


Entidad académica a la que pertenecen las alumnas que presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género y los alumnos presuntos agresores

43.5% de las alumnas pertenecen a Facultades y Escuelas ubicadas en Ciudad Universitaria, 30.1% a Facultades de Estudios Superiores, 10.9% a planteles de la Escuela Nacional Preparatoria, 6.6% a planteles del Colegio de Ciencias y Humanidades, y el resto a otras entidades académicas.

En el caso de los alumnos presuntos agresores, 42% proviene de Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, 30.8% de Facultades de Estudios Superiores, 11.9% de planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y 7.1% del Colegio de Ciencias y Humanidades. [Tabla 5].

Tabla 5. Entidades de las alumnas que presentaron una queja y de los presuntos agresores alumnos







Entidades académicas y dependencia universitarias a las que pertenecen los presuntos agresores del personal académico y administrativo

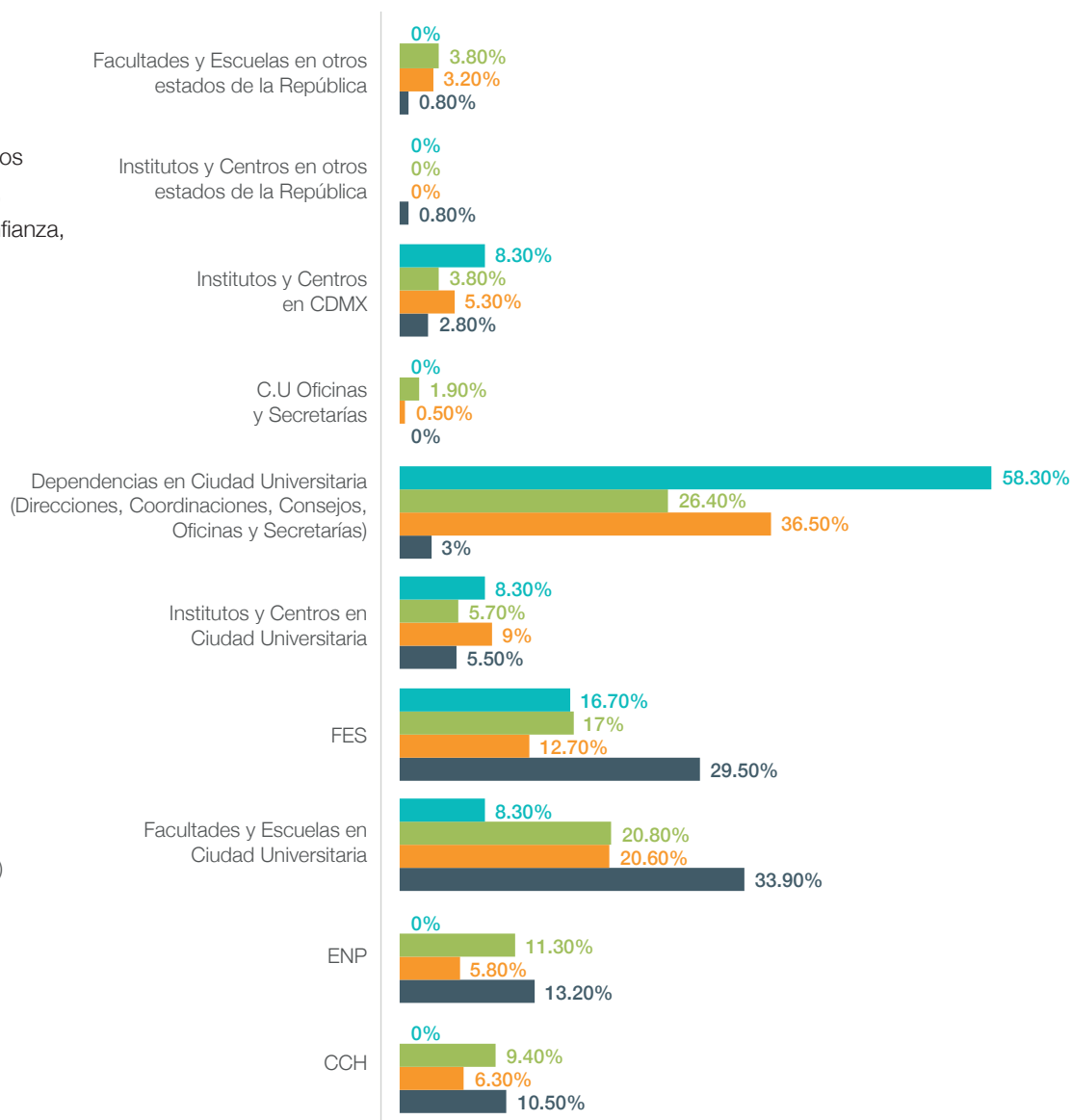
33.9% de los presuntos agresores pertenecientes al personal académico corresponden a las Facultades y Escuelas en Ciudad Universitaria, 29.5% a las Facultades de Estudios Superiores, 13.2% a la Escuela Nacional Preparatoria, y 10.5% al Colegio de Ciencias y Humanidades.

En el caso del personal administrativo, 36.5% pertenece a Dependencias en Ciudad Universitaria, 20.6% a Escuelas y Facultades en Ciudad Universitaria, y 12.7% a las Facultades de Estudios Superiores [Tabla 6].

Tabla 6. 

Entidades académicas y dependencias universitarias a las que pertenecen los presuntos agresores académicos, administrativos, de confianza, y honorarios

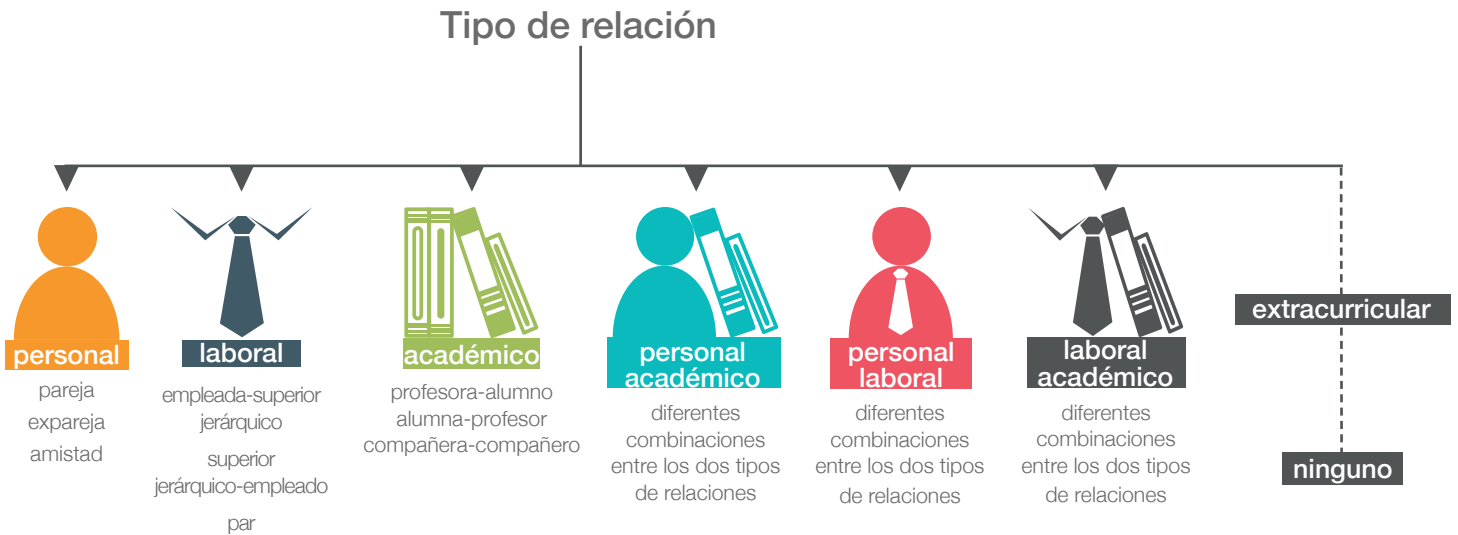
-  Personal por honorarios (n=12)
-  Personal de confianza (n=53)
-  Personal administrativo (n=189)
-  Personal académico (n=363)



Relación entre las personas que presentaron una queja y las personas presuntas agresoras

A partir del análisis de las quejas presentadas por violencia de género se lograron identificar diferentes relaciones entre las personas víctimas y las personas presuntas agresoras: personal, académica, laboral, personal y académica, personal y laboral, extra-curricular⁵ o ninguna. Asimismo, dentro de cada relación fue posible encontrar diversos vínculos como lo muestra el siguiente cuadro [Cuadro 3]:

Cuadro 3. Tipos de relación y vínculos víctima - agresor



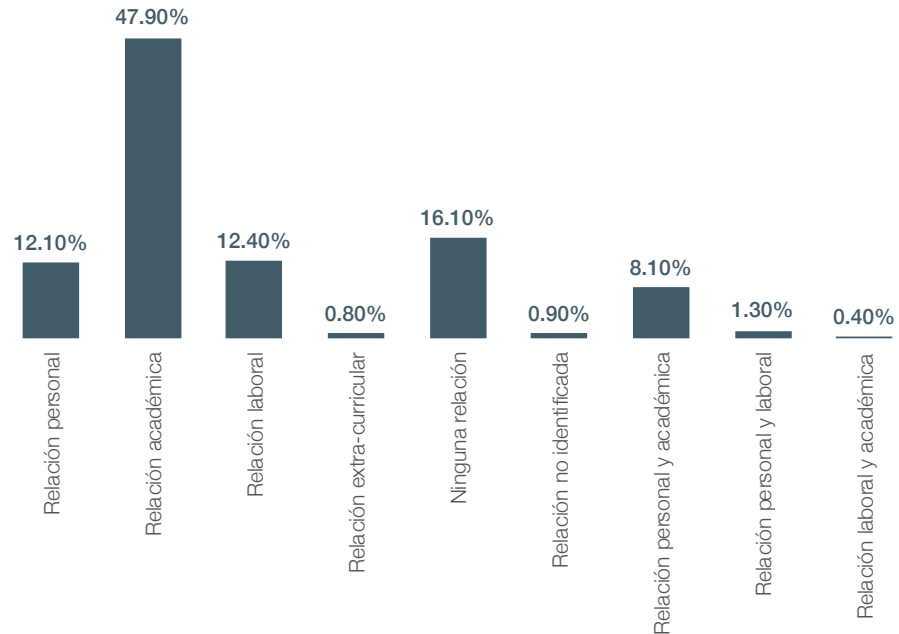
⁵Se refiere a la relación que integrantes de la comunidad universitaria pueden sostener con otras personas que no son trabajadores de la UNAM pero que realizan actividades deportivas, culturales, académicas o laborales en la Universidad o sus proximidades.

Tipos de relaciones en las que se presentó la violencia de género

En **47.9%** de los casos se identificó una relación académica, en **16.1%** ningún tipo de relación y en **12.4%** una relación laboral [Tabla 7].

Tabla 7. Tipos de relaciones en la que se presentó la violencia de género

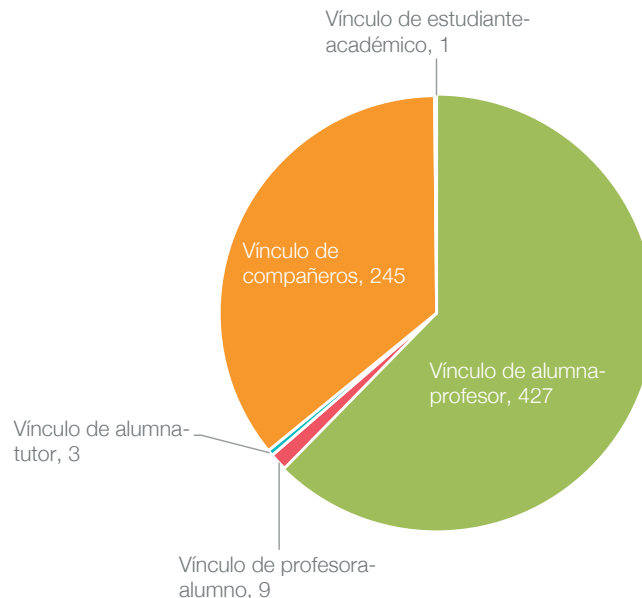
(n=1431)




Vínculos víctima – agresor que se identifican en cada una de las relaciones en las que se presentó la violencia de género

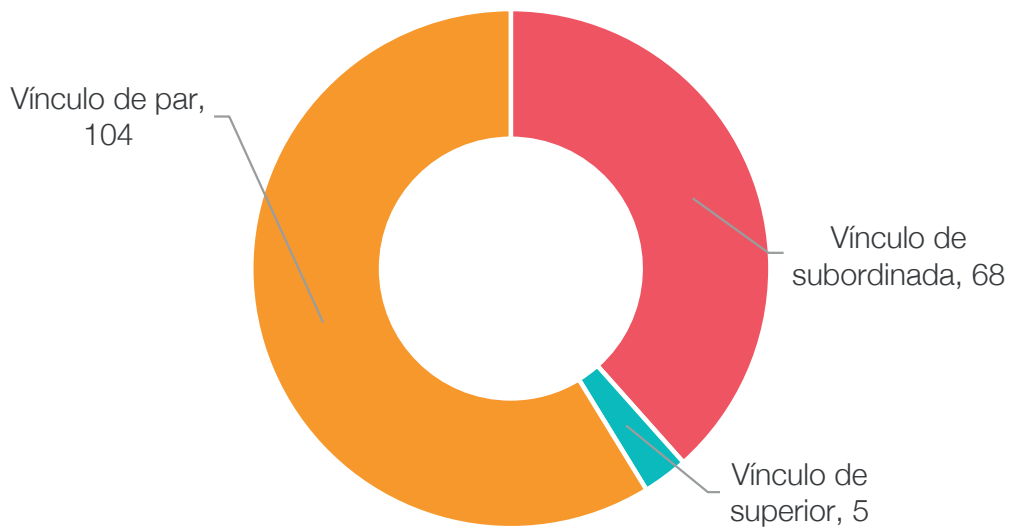
Dentro de la relación “académica” **427** personas que reportaron la violencia, señalaron que ésta fue ejercida en un vínculo *alumna–académico*, **245** entre *compañera–compañero*, **9** en el de *profesora–alumno*, **3** entre *alumna-tutor* y una entre *estudiante-académico* [Tabla 8].

Tabla 8. Relaciones académicas (n=685)




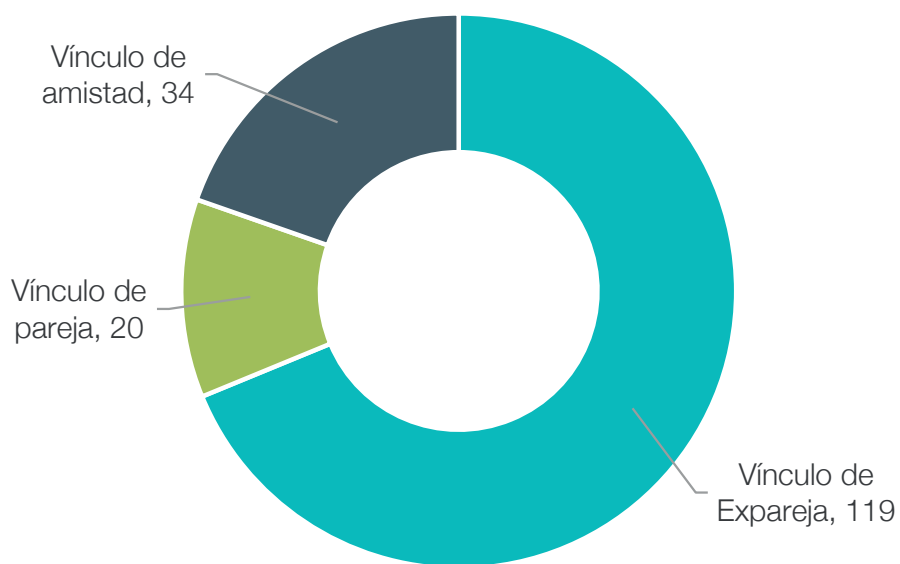
En la relación “laboral” el vínculo que mayor frecuencia presenta es el de *pares* (104), seguida del vínculo de *subordinación* (68) [Tabla 9].

Tabla 9. 
Relaciones
laborales
(n=177)



En la relación “personal”, el vínculo entre la víctima y el presunto agresor más frecuente es de *ex pareja* (119) y en el de *amistad* (34) y el de *pareja* (20) [Tabla 10].

Tabla 10. 
Relaciones
personales
(n=173)



En el caso de la relación “académica y personal”, resulta relevante destacar que el mayor porcentaje de violencia de género que se identifica en el vínculo de *compañera-compañero* (106) se suscitó en una relación de *ex pareja* (63) y luego de *amistad* (34) [Tabla 11 y 12].

Tabla 11. 

Vínculo personal en la relación “personal y académica” (n=116)

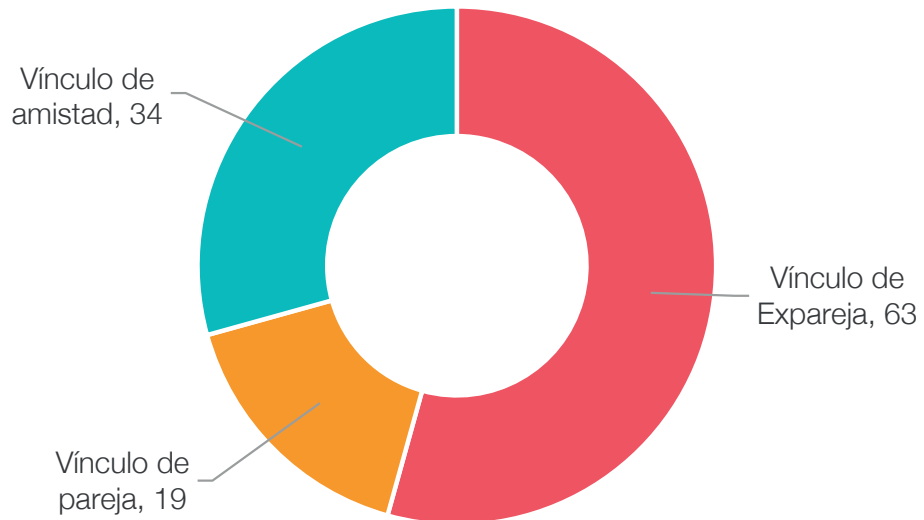
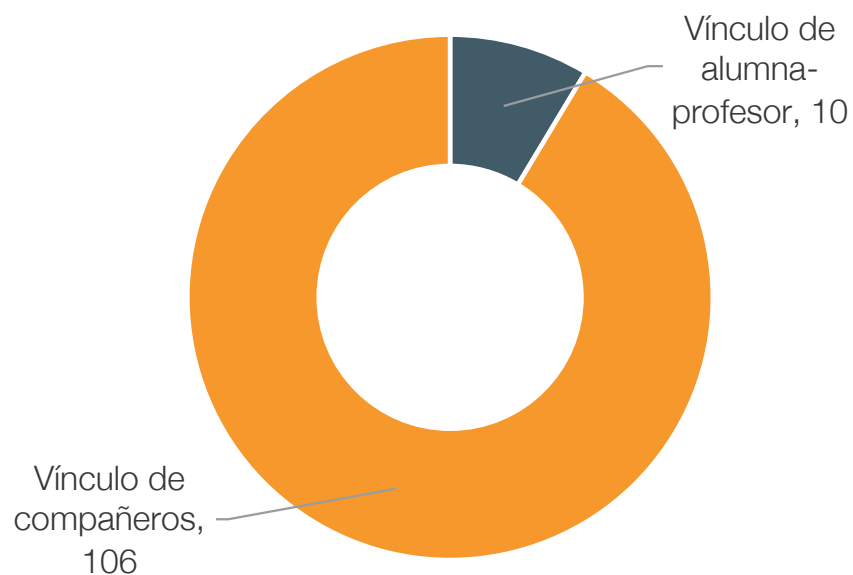


Tabla 12. 

Vínculo académico en la relación “académica y personal” (n=116)



Tipos de violencia de género

Con fines estadísticos y para entender la violencia de género que se vive en la UNAM, se realizó un análisis de todas las quejas presentadas y se hizo una clasificación de los tipos de violencia identificados con base en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Adicionalmente, se incluyeron otras conductas que se considera deben ser visibilizadas en el contexto de la Universidad. La tipología se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.

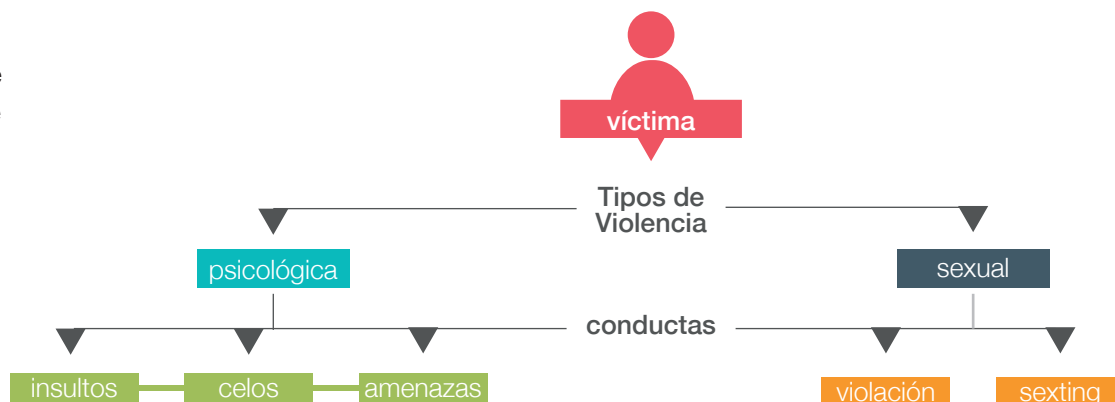


	Tipos de violencia	Conductas	Hechos
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Violencia psicológica	Negligencia	
		Abandono	
		Descuido reiterado	
		Celos	
		Insultos	
		Humillaciones	
		Devaluación	
		Marginación	
		Indiferencia	
		Infidelidad	
		Comparaciones destructivas	
		Rechazo	
		Restricciones a la autodeterminación	
	Amenazas		
	Violencia sexual	Acoso sexual	
Hostigamiento Sexual			Implica una posición formal de jerarquía. Se constituye por la realización de miradas lascivas, acecho sexual, comentarios de carácter sexual, abrazos indeseados, propuestas sexuales.
Abuso sexual (Se retoma del Código Penal Federal)			<ul style="list-style-type: none"> • Tocamientos indeseados. • Obligar a observar un acto sexual. • <i>Ejecución de acto sexual: exhibición por parte del agresor de sus genitales, besos a la fuerza, obligar a la víctima a tocar los genitales del agresor, eyaculación sobre la víctima sin su consentimiento, entre otras.</i>
Violación (Se retoma del Código Penal Federal)			
Sexting no consensuado			
	Violencia física		
	Violencia patrimonial		
	Violencia económica		
	Violencia digital		
Análogos	Discriminación	Por identidad de género	
		Por orientación sexual	
		Por expresión de género	
		Por sexo	
		Por género	
	Hostigamiento sin connotación sexual		
	Acoso sin connotación sexual		
Gordofobia			

Es necesario mencionar que el número de víctimas (436) no corresponde con el número de tipos de violencia identificados (725) ni con las conductas asociadas a cada tipo, debido a que es posible que en una sola queja se identifique más de un tipo de violencia y más de una conducta [Cuadro 5]:

Cuadro 5. ➔

En una queja puede identificarse más de una violencia y más de una conducta

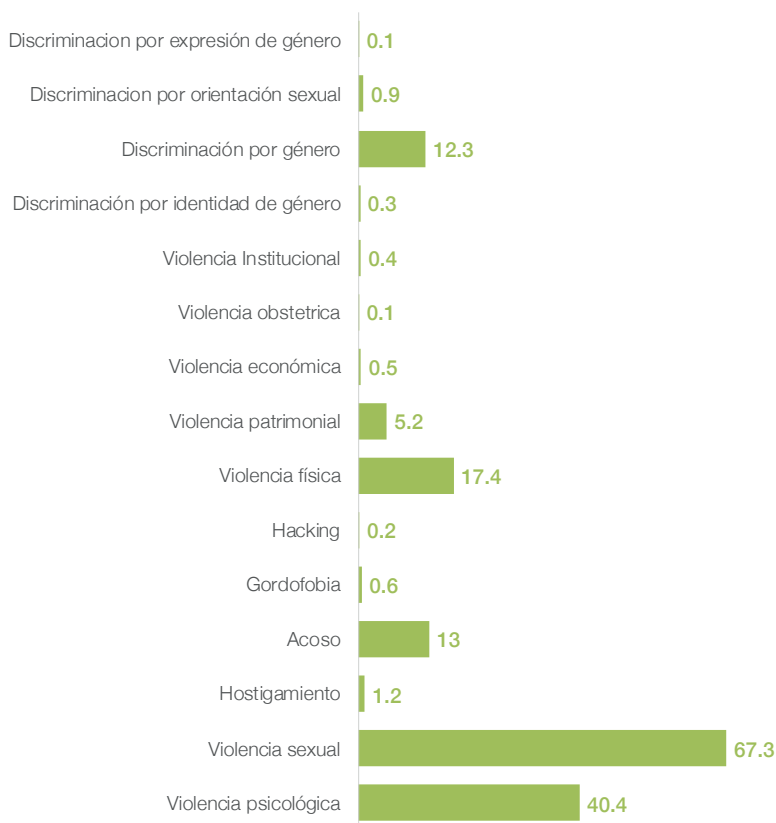


Tipos de violencia de género identificadas en las quejas presentadas en el periodo de reporte

Los tipos de violencia de género que se presentan con mayor frecuencia son: sexual (67.3%), psicológica (40.4%) y violencia física (17.4%) [Tabla 13].

Tabla 13. ➔

Tipos de violencia reportados por las personas que presentaron una queja



Número de personas que presentaron una queja = 1444

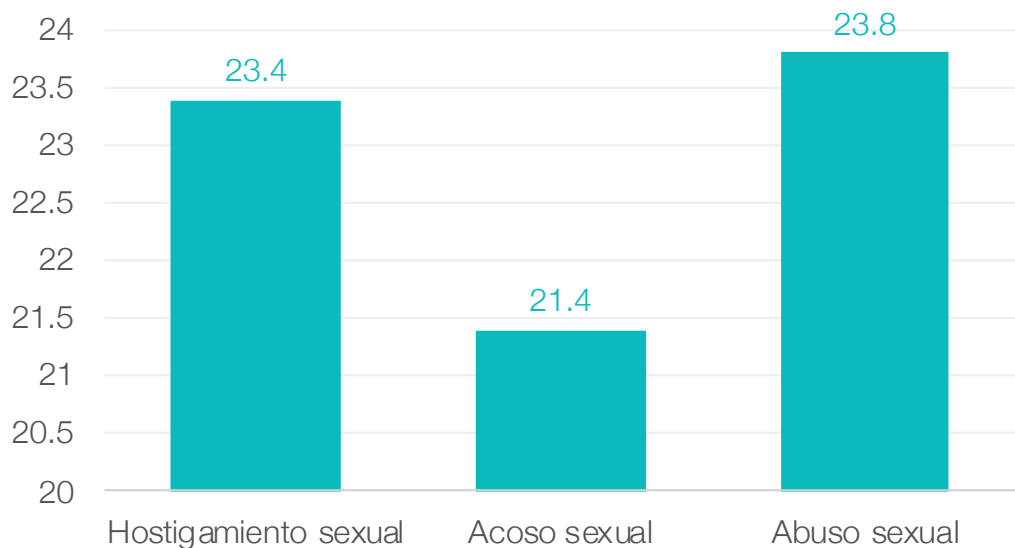
Número de tipos de violencia de género identificadas en las quejas = 2356

Conductas más frecuentes que involucran violencia sexual

Considerando que los tipos de violencia sexual y psicológica son los que presentan una mayor frecuencia, a continuación se presenta información desglosada sobre las conductas con mayor incidencia que se identifican en cada una de ellas.

Dentro de la violencia sexual las principales conductas que se identifican son los tocamientos y aproximaciones sexuales (23.8%), el hostigamiento sexual (23.4%), y el acoso sexual (21.4%). Las aproximaciones sexuales se pueden desglosar a su vez en besos en la boca indeseados y que una persona se masturbe frente a otra [Tablas 14 y 15].

Tabla 14. conductas más frecuentes dentro de la violencia sexual
n= 1226

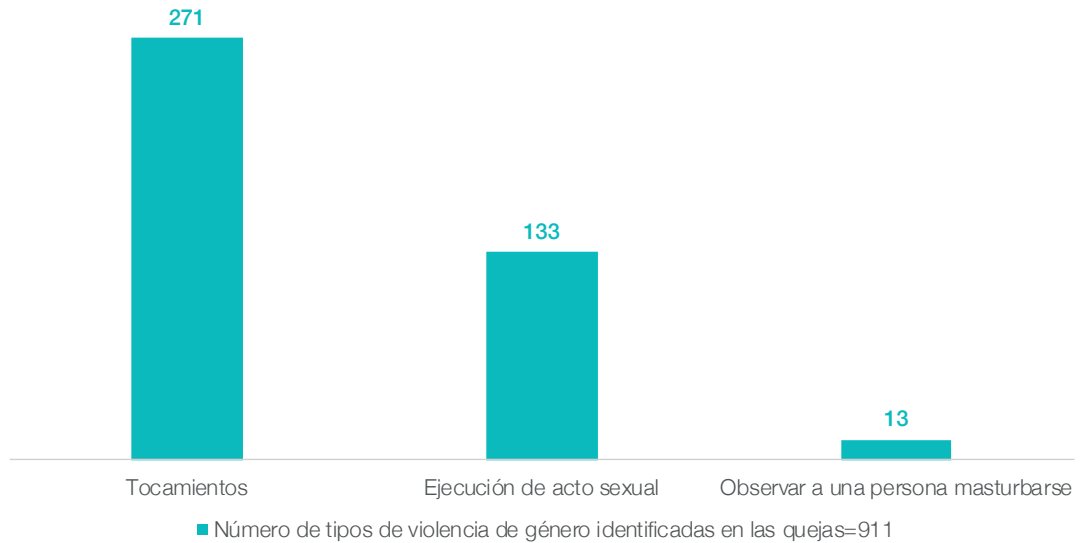


Número de tipos de violencia de género identificadas en las quejas = 2356

Número de personas que presentaron una queja = 1444

Tabla 15. ➡

Conductas más frecuentes dentro de las quejas por abuso sexual



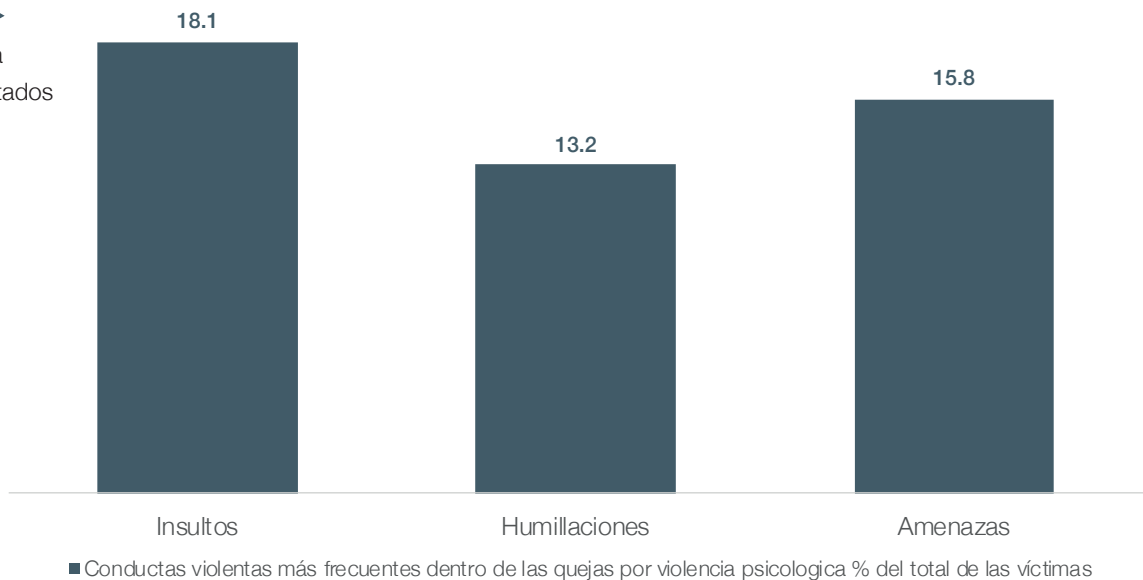
Número de personas que presentaron una queja = **1486**
Número de tipos de violencia de género identificadas en las quejas = **2382**

Conductas más frecuentes que involucran violencia psicológica

En cuanto a la violencia psicológica, **18.1%** de los reportes se asocian con insultos, **15.8%** con amenazas y **13.2%** con humillaciones [Tabla 16].

Tabla 16. ➡

Tipos de violencia psicológica reportados




Número de personas que presentaron una queja = **1486**
Número de tipos de violencia de género identificadas en las quejas = **2382**

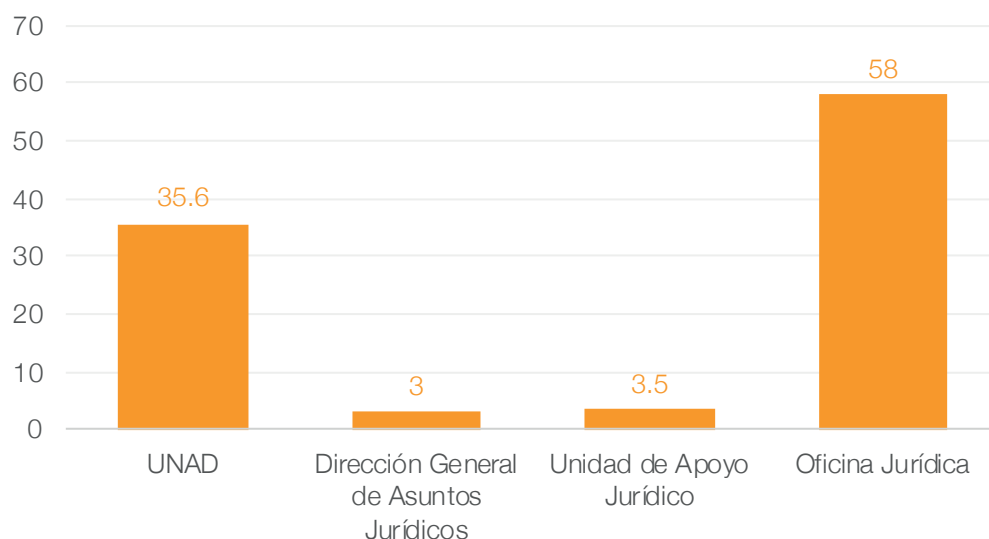
Procedimientos iniciados por casos de violencia de género

Instancias de la OAG donde se inician las quejas por posibles hechos de violencia de género

El **58%** de las quejas se presentaron en las Oficinas Jurídicas y **35.6%** en la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) y sus sedes desconcentradas [Tabla 17].


La UNAD ha dado seguimiento al total de quejas presentadas y a los procesos de acompañamiento de las personas en situación de víctima.

Tabla 17. 
Instancia donde se levantó la queja
n= 1486



Procedimientos iniciados en la UNAM por quejas relacionadas con violencia de género

De las **1311** presuntas personas agresoras, **59** resultaron externas, **69** no fueron identificadas por las personas en situación de víctima, **2** personas eran estudiantes,⁶ de forma que sólo a **1181** presuntos agresores se les pudo iniciar procedimiento de sanción en la UNAM [Cuadro 6]⁷.


Cuadro 6. 
Presuntos agresores
n= 1311

Alumnado	562
Personal académico	363
Personal administrativo	190
Personal de confianza	54
Personas por honorarios	12
Personas externas a la UNAM	- 59
Personas no identificadas por las personas en situación de víctimas	- 69
Estudiantes	- 2
Personas a las que se les podía iniciar procedimiento	1181

⁶Se refiere que una persona es estudiante cuando se encuentra inscrita en algún taller, diplomado o actividad académica similar realizada por la Universidad, como parte de su labor de difusión de información, pero que no tienen asignado un número de cuenta; por lo que no resulta integrante de la Universidad, calidad necesaria para ser sujeto de un procedimiento sancionatorio dentro de la UNAM.

⁷Es importante mencionar, que independientemente de que no sean susceptibles de ser sujetos a un procedimiento dentro de la universidad por su carácter de externos o no identificados, la Universidad en estos casos, garantiza el acompañamiento a las personas afectadas por actos susceptibles de violencia de género y adopta medidas de protección y prevención.

De los **1181** casos en los que se podía iniciar procedimiento, en **23** la autoridad (persona titular de la entidad académica o dependencia administrativa que conoció de la queja) no encontró elementos suficientes para iniciar un procedimiento formal. De esta manera, se inició procedimiento en contra de **1158** presuntos agresores reportados [Cuadro 7].

Cuadro 7. 
Personas a las que se les puede iniciar procedimiento
n= 1181

No hubo elementos para iniciar procedimiento	-23
Presuntos agresores a los que se les inició procedimiento formal	1158

Tipos de procedimientos formales (disciplinario e investigación administrativa) iniciados por quejas relacionadas con hechos de violencia de género

La Universidad Nacional contempla diferentes procedimientos para atender quejas por violencia de género que dependen de la calidad de la persona que haya cometido la falta. De acuerdo con el Estatuto de la Universidad, si la falta fue cometida por **un/a alumno/a**, el procedimiento será disciplinario y las autoridades competentes para conocer y resolver, serán la persona titular de la entidad académica a la que pertenezca dicha persona y, en su caso, el Tribunal Universitario y la Comisión de Honor.⁸

Si la conducta fue cometida por **un/una académico/a** se iniciará un procedimiento de investigación administrativa (PIA) de conformidad con el Contrato Colectivo del Personal Académico de la AAPAUNAM. En el caso de **los/las trabajadores/as administrativas**, el procedimiento de investigación administrativa (PIA) corresponderá a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajadores del STUNAM.⁹


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

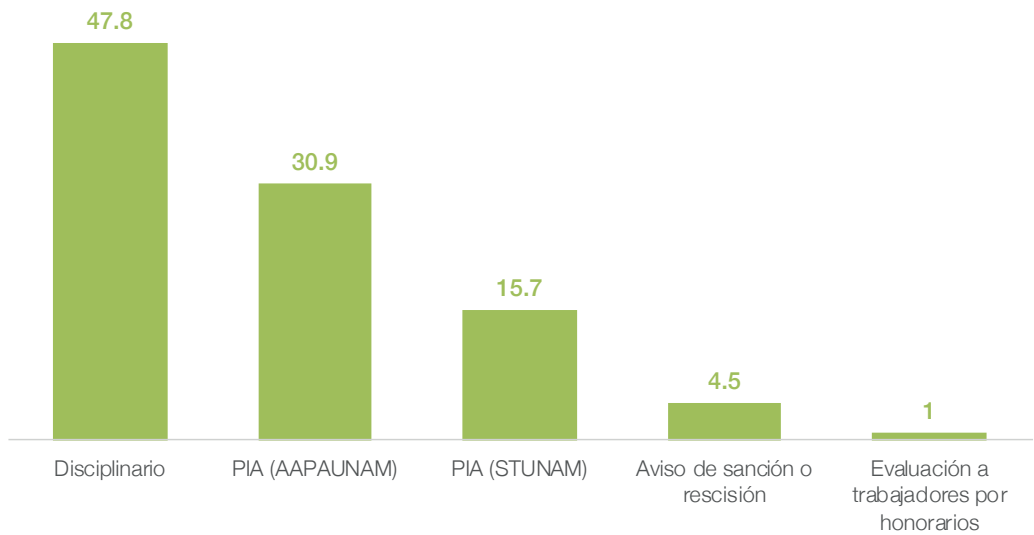
Así, de los **1158** procedimientos iniciados, **554** procedimientos se realizaron en contra del alumnado, **358** en contra de personal académico y **182** en contra de personal administrativo. Es decir, **47.8%** de carácter disciplinario, **30.9%** PIA de la AAPAUNAM y **15.7%** PIA del STUNAM. También se realizaron procedimientos de aviso de sanción o rescisión a **52 (4.5%)** trabajadores de confianza (**4.5%**) y se determinó la no renovación de contrato por honorarios a **12 personas (1%)** [Tabla 18].

Es de destacar que para el caso del **25.3%** de las **376** personas susceptibles de iniciarles un procedimiento, fueron emitidas Medidas Urgentes de Protección (MUP) para salvaguardar la integridad de las víctimas. Algunas de éstas consistieron en restringir el contacto y comunicación con las víctimas, comités de evaluación o cambios de grupos, turnos y/o planteles de los agresores alumnos, entre otras.

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

⁹Véase: Contrato Colectivo Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) Cláusula 21 y Contrato Colectivo Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) Cláusulas 22 y 23.


Tabla 18. 
 Número total
 de procedimientos
 formales
n= 1158



Sanciones impuestas en las quejas relacionadas con hechos de violencia de género

Las sanciones que se imponen por conductas de violencia de género en los procedimientos que tiene la UNAM (disciplinarios y de investigación administrativa), se establecen en función de las causas de responsabilidad determinadas en los Contratos Colectivos y la Legislación Universitaria correspondiente.


Para el alumnado, las sanciones pueden constituir desde una amonestación hasta la expulsión definitiva, mientras que para el personal académico o administrativo, abarcan amonestación, suspensión o rescisión de contrato de trabajo [Cuadro 8].

Cuadro 8. 
 Causas de
 responsabilidad
 relacionadas con
 violencia de género

Contrato Colectivo del STUNAM	
<ul style="list-style-type: none"> • Incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el personal de la Universidad, salvo que sea en defensa propia. • Incurrir en actos de violación sexual. • Incurrir en faltas de probidad u honradez. • Cometer actos inmorales. 	
Contrato Colectivo de la AAPAUNAM	
<ul style="list-style-type: none"> • Incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el personal de la Universidad, salvo que sea en defensa propia. • Cometer actos de hostigamiento y/o acoso sexual. • Incurrir en faltas de probidad u honradez. • Cometer actos inmorales. • Análogas a las establecidas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes 	
Estatuto de la Universidad	
<ul style="list-style-type: none"> • Actos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad. • Hostilidad por razones de ideología o personales manifestados contra cualquier universitaria/o. • Comisión de actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria. 	

Sanciones que han impuesto las autoridades en los procedimientos iniciados por quejas relacionadas con casos de violencia de género y otras determinaciones sobre los procedimientos

De los **1158** procedimientos iniciados, (648) **55.9 %** concluyeron con una sanción formal y (30) **2.3%** con un acuerdo a través de un procedimiento alternativo, (278) **24%** están en trámite, (93) **8%** no se encontraron elementos para sancionar, (23) **1.9%** fue declarado improcedente por el TU y (89) **7.6%** se declararon insubsistentes [Tablas 19 a 23].

Tabla 19. 
Resoluciones por
procedimiento
disciplinario

Resolución				
	Titular		Tribunal	
	n	%	n	%
Amonestación	53	20.9	22	7.3
Suspensión	7	2.8	105	35.0
Expulsión	4	1.6	22	7.3
Carta compromiso	17	6.7	1	.3
Exhorto	3	1.2	0	.0
Acta administrativa	1	.4	0	.0
Trámite				
En trámite	94 ¹⁰	37	100 ¹¹	33.3
Otra forma de terminación				
No elementos para sancionar	39	15.4	15	5.0
Declaración de improcedencia por TU	0	.0	23	7.7
Concluido por procedimiento alternativo	7	2.8	7	2.3
Insubsistencia ¹²	29	11.5	5	1.7
Total	254	100.0	300	100.0

¹⁰El número de casos en trámite es mayor que en otros informes debido al paro de actividades administrativas como consecuencia de la pandemia del COVID 19.

¹¹El número de casos en trámite es mayor que en otros informes debido al paro de actividades administrativas como consecuencia de la pandemia del COVID 19.

¹²Entre estos casos hubo personas que decidieron desistirse de la presentación de la queja o personas que se dieron de baja previo a la conclusión del procedimiento.

Tabla 20. Resoluciones por procedimiento PIA (STUNAM)

Sanciones		
	Titular	
	n	%
Amonestación	26	14.3
Suspensión	64	35.2
Rescisión de contrato	30	16.5
Carta compromiso	2	1.1
Exhorto	13	7.1
En trámite		
En trámite	7 ¹³	3.8
Otra forma de terminación		
No elementos para sancionar	17	9.3
Concluido por procedimiento alternativo	6	3.3
Insubsistencia ¹⁴	17	9.3
Total	182	100.0

Tabla 21. Resoluciones por procedimiento PIA (AAPAUNAM)

Sanciones		
	Titular	
	n	%
Amonestación	58	16.2
Suspensión	98	27.4
Rescisión de contrato	69	19.3
No renovación de contrato	4	1.1
Carta compromiso	1	.3
Exhorto	18	5.0
Concluido por procedimiento alternativo	6	1.7
En trámite		
En trámite	62 ¹⁵	17.3
Otra forma de terminación		
No elementos para sancionar	12	3.4
Insubsistencia ¹⁶	30	8.4
Total	358	100.0

¹³El número de casos en trámite es mayor que en otros informes debido al paro de actividades administrativas como consecuencia de la pandemia del COVID 19.

¹⁴Entre estos casos hubo personas que decidieron desistirse de presentar la queja o que decidieron renunciar previo a la conclusión del procedimiento.

¹⁵El número de casos en trámite es mayor que en otros informes debido al paro de actividades administrativas como consecuencia de la pandemia del COVID 19.

¹⁶Entre estos casos hubo personas que decidieron desistirse de presentar la queja o que decidieron renunciar previo a la conclusión del procedimiento.

Tabla 22. Resoluciones por procedimiento aviso de sanción o rescisión

Sanciones		
	Titular	
	n	%
Amonestación	6	11.5
Suspensión	7	13.5
Rescisión de contrato	4	7.7
Carta-compromiso	1	1.9
Exhorto	3	5.8
En trámite		
En trámite	14	27.0
Otra forma de terminación		
No elementos para sancionar	10	19.2
Concluido por procedimiento alternativo	1	1.9
Insubsistencia ¹⁷	6	11.5
Total	52	100.0

Tabla 23. Resoluciones por procedimiento evaluación a trabajadores por honorarios

Sanciones		
	Titular	
	n	%
Exhorto	1	9.1
No renovación de contrato	7	63.6
En trámite		
En trámite	2	9.1
Otra forma de terminación		
Insubsistente ¹⁸	2	9.1
Total	12	100.0

Recursos

Recursos que se han interpuesto en contra de las sanciones

Finalmente, se registró que frente al total de las sanciones impuestas dentro de los procedimientos formales, se han presentado **97** ante la persona titular de la entidad o dependencia, la Comisión Mixta y la Comisión de Honor.

¹⁷Entre estos casos hubo personas que decidieron desistirse de presentar la queja o que decidieron renunciar previo a la conclusión del procedimiento.

¹⁸Entre estos casos hubo personas que decidieron desistirse de presentar la queja o que decidieron renunciar previo a la conclusión del procedimiento.



OFICINA DE LA
ABOGACÍA GENERAL
UNAM