



**“PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL  
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO”**

**APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EL 27 DE NOVIEMBRE DE 2025**

**Noviembre 2025**



**DRA. YARABÍ ÁVILA GONZÁLEZ**, Rectora de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, con fundamento en los artículos 2, 3 fracciones II y XI, 10, 13 fracciones I, XX y XXIV, 23 fracción VI y XVI de la Ley Orgánica de la Benemérita y Centenaria Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; el artículo 57, fracción IV, VI y XXVII, del Estatuto Universitario; los artículos 2, fracción I, 18, fracción IV, y 37 fracción I, del Reglamento Interno del H. Consejo Universitario; someto a esta máxima autoridad para su estudio, análisis y aprobación, en su caso, la siguiente propuesta de ***“PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA BENEMÉRITA Y CENTENARIA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO”***, con base en lo siguiente:

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Protocolo es un referente de continuidad de actuación institucional, integra las reformas universitarias efectuadas en los años 2024 y 2025, los contenidos de la Ley Orgánica de la Benemérita y Centenaria Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Estatuto Universitario vigente.

La existencia de un marco normativo integral que regule de manera específica los tipos de violencia por razón de género, ha propiciado el compromiso de la actual administración de la Universidad a diseñar de manera proactiva la presente herramienta de actuación. Lo anterior acorde a las mejores prácticas y estándares nacionales e internacionales en la materia.

La efectiva protección del género se encuentra vinculada necesariamente con la prevención, detección, atención, sanción y erradicación de cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres y por razón de género de cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género.





El Protocolo es una herramienta jurídica elemental, con la intención de que la comunidad y las autoridades universitarias reflexionen, fomenten, prevengan y actúen sobre el presente tema tan sensible, trascendente y en continua evolución.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Con la elaboración del Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género en la UMSNH y su Reglamento, documentos aprobados el 13 de julio de 2023 por el Consejo Universitario, nuestra institución dio un paso importante hacia la cultura de paz y la igualdad de género, dotando a las instancias competentes en la materia de un instrumento para dictaminar sobre los casos que se denuncien y actuar en favor de las personas violentadas.

Ha sido trascendental la constitución de dos instancias, la Unidad Integral de Atención de Violencia de Género, es la encargada de investigar todas las quejas que presenten las víctimas por posibles hechos de violencia de género; y, por otro lado, la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de la Paz, encargada de diseñar, implementar y evaluar la política institucional en las tres áreas de su competencia, a través de ejes de trabajo organizados en comisiones que operan diversos programas y proyectos, para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, inclusión y cultura de paz.

Como resultado de la armonización paulatina de nuestra normatividad a los contenidos del Estatuto Universitario vigente, el 30 de octubre de 2024 se aprobó por el Consejo Universitario una reforma al Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás



de Hidalgo, lo que significó una evolución de aquellos documentos de la materia aprobados en el año 2023; sin embargo, aún quedaba pendiente la actualización del Protocolo acorde a los requerimientos institucionales, homologado a la actual realidad universitaria, al hacer uso de la infraestructura existente, al incorporarla de manera efectiva en los ámbitos de género, inclusión y cultura de paz.

Por ello, a partir de la experiencia de las personas encargadas de su ejecución, se han detectado oportunidades de mejora en diversos aspectos; integrantes de la comunidad han manifestado la necesidad de adecuar el documento, a fin de ofrecer elementos suficientes para atender las problemáticas mencionadas en todas sus dimensiones.

Esta importante reforma al Protocolo hasta ahora vigente, permitirá estar en mejores condiciones para impulsar la cultura de paz, inclusión, igualdad y no discriminación en sintonía con la política institucional que implementa la actual administración. Ambos documentos armonizados ofrecen elementos más sólidos en materia de visibilización y prevención, que presentan con claridad el proceso de atención y acompañamiento, dotan de certidumbre en materia de sanciones, en beneficio de la comunidad nicolaíta en concordancia con la legislación a nivel internacional, nacional y estatal.

### 3. ABREVIATURAS

- I. CGIP. Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz.
- II. DDHUN. Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas.
- III. RAIV. Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- IV. UATIV. Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género.





V. Universidad. Benemérita y Centenaria Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

#### 4. OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene como objeto establecer los mecanismos para la visibilización, prevención, detección, canalización, atención y sanción de la violencia de género en la Universidad, al ser de observancia obligatoria para la comunidad nicolaíta, entendiéndose por ésta, a titulares de dependencias y unidades administrativas y académicas, órganos colegiados, coordinadoras y coordinadores académicos, al personal administrativo, académico, alumnas y alumnos. Regirá la actuación de las y los integrantes de la comunidad entre sí, a fin de procurar la armonía y sana convivencia bajo el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva.

Además, tendrá como objetivos:

- I. Impulsar y fomentar el conocimiento, el respeto a los derechos humanos y a vivir una vida libre de violencia de todas las personas;
- II. Contribuir a que se garantice la protección de los derechos humanos con perspectiva de género, identidad de género y orientación sexual, interculturalidad e interseccionalidad;
- III. Propiciar la transformación de los modelos socioculturales de conducta de las personas, que incluyen la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos, con la finalidad de visibilizar, prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan, normalizan y toleran la violencia contra las mujeres y contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género;



- IV. Educar y capacitar en materia de derechos humanos a las y los funcionarios y personal universitario encargados de las políticas de visibilización, prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres y contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género;
- V. Educar y capacitar en materia de derechos humanos, contra cualquier otra persona que, por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género sea víctima de violencia, al personal encargado de los procesos investidos de jurisdicción universitaria, a fin de dotar de instrumentos que les permitan juzgar con perspectiva de género;
- VI. Fortalecer e impulsar la creación de unidades y/o comités especializados, dedicados a brindar atención integral a las víctimas;
- VII. Fomentar y apoyar programas de educación destinados a concientizar a la sociedad sobre las causas y las consecuencias de la violencia de género;
- VIII. Promover e impulsar la investigación y la elaboración de diagnósticos estadísticos sobre las causas, la frecuencia y las consecuencias de la violencia de género, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas desarrolladas para prevenir, atender y sancionar todo tipo de violencia;
- IX. Promover la cultura de denuncia de la violencia de género para garantizar su seguridad y su integridad;
- X. Promover la cultura de los derechos humanos en la comunidad universitaria y visibilizar las violencias que se pueden sufrir por razón de género;
- XI. Realizar un diagnóstico de la normatividad universitaria que tenga por finalidad la realización de reformas desde un enfoque de derechos humanos, interseccionalidad, perspectiva de género, identidad de género u orientación sexual e interculturalidad;





- XII. Impulsar acciones que favorezcan una cultura de paz y no discriminación centrada en el respeto y la protección plena de la dignidad y el desarrollo de las personas en condiciones de igualdad; y
- XIII. Garantizar a las víctimas de la violencia contra las mujeres y de cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género un procedimiento seguro y eficaz de atención y restitución en el goce de sus derechos humanos, de manera particular, los relacionados como parte de la comunidad nicolaíta.

## 5. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las autoridades competentes de la Universidad deberán cumplir con los principios de legalidad, exhaustividad, imparcialidad, objetividad, neutralidad, confidencialidad, información adecuada a las partes, accesibilidad, congruencia, presunción de inocencia, verdad material, respeto a los derechos humanos, interés superior del menor, debida diligencia y no revictimización o victimización secundaria, al ser responsables de la oportunidad, celeridad y eficacia en la investigación de quejas y denuncias, y la sustanciación de los procedimientos, en términos de lo previsto en el Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

- I. **Legalidad:** Este principio debe entenderse como el estricto apego de la autoridad al marco normativo sustentado en el presente protocolo, acorde a los estándares internacionales y constitucionales en la materia.
- II. **Exhaustividad:** Es la minuciosidad; hábito de prestar atención, cuidado a los detalles, particularidades y apego al derecho del asunto correspondiente.





- III. **Imparcialidad:** Es la actuación de la autoridad sin tener algún tipo de preferencia por cualquiera de las partes involucradas.
- IV. **Objetividad:** Consiste en la valoración de los elementos a partir de los cuales deben tomarse decisiones por parte de la autoridad, libre de subjetividad, suposiciones, prejuicios de forma desinteresada.
- V. **Neutralidad:** El procedimiento exige a las autoridades competentes que cumplan con sus responsabilidades y tareas de manera completa, para que la comunidad universitaria advierta ausencia de conductas discriminatorias o favorecedoras de alguna de las partes, por lo tanto, están obligados a sostener un criterio libre de conflicto de intereses.
- VI. **Confidencialidad:** Debe traducirse en que la autoridad debe dar seguridad a las partes; guardar reserva en los asuntos que tengan conocimiento o proteger la información personal con motivo de su función cuya difusión pueda causar perjuicio o daño a las partes o a la Universidad.
- VII. **Información adecuada a las partes:** Durante el procedimiento, con excepción de los asuntos que guarden reserva, la autoridad deberá explicar el procedimiento y los resultados a aquellos que intervienen en el proceso.
- VIII. **Accesibilidad:** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- IX. **Congruencia:** La autoridad se obliga a que sus decisiones sean concordantes con los hechos y las peticiones que se hacen en la queja y contestación de la misma. Es la obligación de armonizar y comparar los actos de las partes y la resolución.
- X. **Presunción de inocencia:** Garantía constitucional que tiene toda persona que exige, se le compruebe plenamente que es la autora de un antijurídico objeto del proceso; deberá ser considerado y tratado





como inocente en todas las etapas del proceso mientras no se declare su responsabilidad por resolución.

- XI. **Verdad material:** Aquella que coincide con la veracidad de los hechos que se investigan.
- XII. **Respeto a los derechos humanos:** Establece las obligaciones que tiene la autoridad de tomar medidas en determinadas situaciones o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos y grupos.
- XIII. **Interés superior del menor:** Es la obligación que tienen todas las autoridades, a efecto de que la protección de los derechos de la infancia y adolescencia se realice a través de medidas reforzadas, que sus intereses sean protegidos con una consideración primordial, tanto por la situación de especial vulnerabilidad en la que generalmente se ubican los y las menores, como por los devastadores efectos que la violencia y/o la intimidación pueden producir en personas en desarrollo.
- XIV. **Debida diligencia:** El deber de actuar frente a las violaciones de los derechos humanos, implicando cuatro obligaciones: la prevención, la investigación, la sanción, que procuren, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de las violaciones de los derechos humanos.
- XV. **No revictimización o victimización secundaria:** Evitar que la víctima, aparte de la vulneración de sus derechos humanos, sufra daño posterior causado por las instancias o autoridades universitarias dotadas en este protocolo de atribuciones para su atención integral, así como, de la comunidad nicolaita en general.

## 6. TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



Para efectos del presente Protocolo es necesario tener presentes diversos tipos de violencia que pueden suceder entre la comunidad universitaria, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala:

- I. **Violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, intimidación, coacción, anulación, prohibición, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales, conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- II. **Violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas, y que va encaminada a obtener sometimiento, control o miedo;
- III. **Violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- IV. **Violencia económica.** Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la independencia y supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como, la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;





- V. **Violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrar y concebirla como objeto, o bien, contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género;
- VI. **Violencia política.** Comprende todas aquellas acciones u omisiones de personas, funcionarias o funcionarios universitarios, o bien, miembros de algún órgano colegiado de gobierno universitario, que se dirigen a una mujer por ser mujer (en razón de género), o bien, a cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género, que tiene un impacto diferenciado en ellas o les afectan desproporcionadamente, con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales universitarios, que incluyen el ejercicio del cargo;
- VII. **Violencia laboral.** Se traduce en la negativa ilegal a contratar, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad, así como, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condiciones de género;
- VIII. **Violencia docente:** Aquellas conductas que dañen el autoestima de las alumnas y los alumnos con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen profesoras o profesores, llevadas a cabo mediante opresión, imposición, directrices y/o dominación para conseguir fines determinados y que se ve identificada por la existencia de una relación desigual de poder;





- IX. **Violencia digital.** Es cualquier acto realizado mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación como correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de Internet o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres y contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género, o cause daño psicológico, económico o sexual, tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias. Entre las acciones que quedan incluidas en el “delito contra la intimidad sexual” se encuentra el **ciberacoso (acoso digital)** que es la intromisión de naturaleza repetitiva en la vida íntima de una persona, al utilizar para ello medios electrónicos. Se presenta de forma encubierta porque las víctimas son atacadas a través de redes sociales o de las TIC, sin otro objetivo que infligir maltratos y denigraciones;
- X. **Violencia mediática.** Es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida. Contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad;
- XI. **Violencia escolar.** Implica aquellas conductas, actos u omisiones que dañen la autoestima de las alumnas y alumnos por motivo de su





orientación sexual, identidad y expresión de género, con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, étnica, limitaciones y/o características físicas; y

- XII. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres y contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género.

El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor o la agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El presente Protocolo es de aplicación a los actos de violencia derivados de interrelaciones universitarias entre los miembros de la comunidad nicolaíta, que se susciten igualmente en plataformas virtuales institucionales.

También tendrá aplicación en lugares externos a los espacios universitarios, cuando se trate de relaciones o circunstancias derivadas de actividades académicas y/o administrativas que necesariamente por su naturaleza tengan que realizarse fuera de las instalaciones, en las que intervengan miembros de la comunidad universitaria y se esté en una posible situación de violencia de género.



## 7. GLOSARIO A CONSIDERAR PARA LOS FINES DE ESTE PROTOCOLO

La terminología se menciona de manera enunciativa más no limitativa para su uso, de acuerdo a los objetivos del presente Protocolo.

- I. **Discriminación:** Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar, o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, aporofobia, de igual manera, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- II. **Discriminación contra las mujeres:** Toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.





- III. **Estereotipos de género:** Los estereotipos son las ideas, ~~cualidades y~~ expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres, son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirma un modelo de feminidad y otro de masculinidad. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.
- IV. **Igualdad de género:** La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como, a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- V. **Interculturalidad:** La presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo.
- VI. **Interseccionalidad:** Es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.
- VII. **Lenguaje incluyente y no sexista:** El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos





expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres y cualquier otra persona sin menoscabo de su orientación sexual, identidad, expresión de género y edad.

- VIII. **Perspectiva de género:** La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como, las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- IX. **Transversalidad:** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.
- X. **Violencia de Género:** Aquella dirigida contra una persona en razón del género que él o ella tiene, asimismo, de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura.

## 8. INSTANCIA COMPETENTE ENCARGADA DE LA PREVENCIÓN

### De la prevención





La violencia de género tiene diferentes expresiones y es causa y consecuencia de desigualdad. Para atenderla, no basta con medidas correctivas, son indispensables las medidas de visibilización y preventivas para caminar hacia la erradicación de todas las formas de violencia de género en la Universidad, con el compromiso de cero tolerancia a estas prácticas.

La prevención integra una serie de propuestas de acción y de acciones afirmativas encaminadas a la prevención de la violencia de género, las cuales van dirigidas en diferentes sentidos, pero que, en su conjunto, constituyen una propuesta integral de visibilización y prevención e incluso, tendientes a construir a mediano y largo plazo una cultura de no violencia ni discriminación en nuestra Universidad y una comunidad igualitaria e incluyente.

### **Estructura organizacional para la visibilización y prevención de la violencia de género en la Universidad**

La Universidad tiene la obligación de llevar a cabo acciones encaminadas a visibilizar y prevenir la violencia de género, a través de la promoción de una cultura institucional de transversalidad de derechos humanos y perspectiva de género, las cuales deben ser incluidas en el plan institucional de desarrollo, como una política institucional a seguir.

Las políticas institucionales deben contemplar tres niveles de incidencia:

- I. General. Se refiere a la política institucional de carácter general y que debe ligarse a un plan de igualdad para la comunidad universitaria y de constante difusión que visibilice los problemas a atender;
- II. Específico. Considera planes de igualdad por dependencias y unidades académicas y administrativas, dado que la violencia de género se manifiesta en grados y configuraciones distintas. Existen dependencias





más igualitarias y otras más violentas. Cada dependencia y unidad deberá transversalizar la perspectiva de género; y

- III. De seguimiento. Comprende un sistema de seguimiento de los planes institucionales de desarrollo, tanto generales como específicos.

La Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz, cuando fuera necesario, o bien, cada dos años, debe realizar una evaluación tanto de la política institucional consignada en los planes de igualdad de toda la institución y de cada dependencia y unidad, así como, del Protocolo, para que, en caso de requerirse alguna adecuación, lo informe a la Rectoría, y ésta, pueda presentar la iniciativa correspondiente al Consejo Universitario.

La instancia encargada del diseño de campañas de información, sensibilización y capacitación en materia de visibilización y prevención de violencia de género en la Universidad, es la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz (CGIP), campañas que deberán ser aprobadas por la Rectoría.

La Rectoría por sí misma, o a través de la CGIP, es la responsable de girar las instrucciones necesarias a las y los funcionarios y direcciones de las dependencias universitarias, para la ejecución de las campañas de información, sensibilización y capacitación que se implementen en la Universidad.

La CGIP es la encargada del diseño de cursos, talleres, conferencias, paneles o cualquier otro formato, tendiente a la capacitación en materia de visibilización y prevención de la violencia de género, para autoridades universitarias, personal docente, administrativo y de intendencia, así como, alumnas y alumnos. Además, deberá promover y coadyuvar con las acciones que permitan consolidar la política institucional de inclusión y equidad de género.





Para la ejecución de dichos eventos de capacitación, la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz podrá auxiliarse de los Enlaces y/o Comités de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz conformados en las dependencias universitarias.

### **Capacitación y formación**

La CGIP como responsable de garantizar un ambiente inclusivo y libre de violencia y al mismo tiempo, de dotar a su comunidad de formación y capacitación; propondrá un calendario anual de formación y capacitación permanente dirigida a los tres sectores de la comunidad universitaria en materia de violencia de género y temas relacionados.

De manera particular, ofrecerá cursos, talleres y/o conferencias al estudiantado, profesorado, al personal administrativo y manual, igualmente al funcionariado, mandos medios y personal de confianza.

También ofrecerá cursos, talleres y/o conferencias especiales a las dependencias o áreas relacionadas con el Protocolo, especialmente a las personas que están en la primera línea de contacto con las víctimas, Enlaces y Comités.

#### **Aspectos generales:**

- I. Las temáticas deberán ser coherentes y dar respuesta a las necesidades y problemas de cada sector de la Universidad;
- II. Algunas capacitaciones, por su naturaleza, se deben considerar obligatorias;



- III. Las capacitaciones podrán ser de sensibilización, actualización y formación, según el objetivo que se persiga y el perfil de las personas que los tomen. Es decir, puede haber básicos de sensibilización, intermedios y avanzados;
- IV. Quienes diseñen e impartan los cursos deberán mostrar de manera fehaciente tener experiencia en el campo; y;
- V. Proponer la adecuación de los contenidos de las publicaciones, imágenes, carteles, o cualquier forma de comunicación en la Universidad a fin de que no fomenten estereotipos, sexismo, discriminación o violencia de género.

### **Investigación y documentación**

La Universidad, a través de la CGIP promoverá acciones de visibilización y prevención, mediante la investigación y documentación (académica y científica) en el siguiente sentido:

- I. Contar con acervo bibliográfico, hemerográfico, bases de datos y demás que se consideren necesarios, sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, violencia de género, discriminación, diversidad sexual, masculinidades, entre otros;
- II. Fomentar la realización de investigaciones, tesis, documentación y otros formatos de análisis en el tema;
- III. Fomentar la generación de bases de datos cuantitativas y cualitativas relacionadas con el tema;
- IV. Fomentar la divulgación de información e investigación en materia de género y no discriminación; y





- V. Generar estadística institucional con perspectiva de género para la toma de decisiones en materia de visibilización y prevención de la violencia de género, así como, brindar acceso a ella como medida de transparencia.

### **Difusión y divulgación para fortalecer la visibilización y prevención**

La difusión y divulgación del protocolo, la investigación científica y demás normativa universitaria relacionada con la identificación, visibilización y prevención de la violencia de género se podrá hacer:

- I. Mediante campañas institucionales que hagan uso de todos los medios y recursos disponibles, tales como, medios gráficos, audiovisuales y demás que se crean convenientes;
- II. Mediante charlas, talleres, conferencias, *blogs*;
- III. Mediante las revistas y publicaciones diversas de que dispone la Universidad; y
- IV. Mediante los sitios web de todas las dependencias de la Universidad.

## **9. INSTANCIAS COMPETENTES EN ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO**

### **Sobre la instancia de la atención y seguimiento a los casos de violencia de género**

La Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género (UATIV) es la instancia investigadora encargada de los aspectos de atención y protección integral de las presuntas víctimas. Tiene como finalidad recibir, y, en caso de proceder, tramitar la denuncia de algún integrante de la comunidad universitaria por violencia de género.



Cualquiera que tenga conocimiento de una queja deberá canalizarla a la UATV con la evidencia que le acompaña. Detectado algún caso de violencia de género por alguna autoridad universitaria u órgano de gobierno, debe canalizar a la presunta víctima una vez que haya tenido conocimiento de los hechos.

Tratándose específicamente de la DDHUN, no obstante que tiene dentro de su competencia, conocer de los actos u omisiones violatorios de los derechos humanos de la comunidad, con la vigencia de este protocolo y su correspondiente Reglamento se actualiza el supuesto de incompetencia legal, al existir una Unidad especializada en la materia.

## **10. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN**

### **Consideraciones generales sobre el procedimiento de atención de casos de violencia de género**

El procedimiento establecido aplica para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como, en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando deriven de una relación académica, administrativa, laboral o análoga, e intervengan personas integrantes de la comunidad de esta Casa de Estudios, se vulnere la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de las personas universitarias.

Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género. Asimismo, podrá presentar una denuncia la persona que tenga conocimiento directo de hechos, materia del presente Protocolo. Esto último tiene como fin estimular la vigilancia y corresponsabilidad social en materia de violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.





En caso de que una tercera persona presente una denuncia, la Universidad, a través de la UATIV, sólo podrá iniciar la investigación si la persona señalada como probable afectada presenta una queja. Tratándose de personas en situación de minoría de edad, la UATIV podrá levantar una queja y deberá proceder de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales de la materia.

Si la persona que presenta la queja señala delitos perseguibles de oficio, las personas titulares de las dependencias, unidades académicas y administrativas, a través de la oficina de la Abogada o Abogado General, dará vista a la Fiscalía Especializada para la Atención de Violencia Familiar y de Género, o bien, ante las Agencias del Ministerio Público competentes.

En caso de que se denuncie la presentación de una queja falsa, la Universidad podrá investigar y actuar conforme a la normativa universitaria aplicable.

Se evitará en la medida de lo posible la presentación de denuncias penales, hasta tanto se cuenten con elementos suficientes para acreditar la existencia real e indubitable de la probable responsabilidad en la comisión de un hecho ilícito.

### **Instancias competentes y personas actuantes que pueden brindar atención sobre violencia de género**

La instancia para atender las quejas relacionadas con hechos relativos a violencia de género es la Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género; no obstante, dependencias, unidades académicas y administrativas, diversas a la UATIV, tienen la obligación de brindar apoyo en colaboración con ésta dentro



del ámbito de sus competencias, esto será así, cuando les sea asignado algún aspecto de la protección integral de las presuntas víctimas.

El personal de la UATIV será el facultado para atender casos de violencia de género, deberá estar capacitado y profesionalizado para recibir las declaraciones y desahogar las diligencias que se requieran.

La Unidad acompañará a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde la presentación de la queja hasta la conclusión del procedimiento (formal o alternativo con enfoque restaurativo).

#### **Enlaces de Género, Comités de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz, y Departamentos de Atención Psicológica**

Las dependencias, unidades académicas y administrativas, deberán impulsar la difusión de la figura de enlaces y/o integrantes de Comités en contra de la violencia de género, con la finalidad de que sea el primer contacto de orientación institucional de la presunta víctima.

Las personas designadas como Enlaces e integrantes de los Comités de las dependencias académicas y administrativas de la Universidad serán aquellas que trabajarán en conjunto con la CGIP para la transversalización de la igualdad de género, la inclusión y la cultura de paz.

Recibirán capacitación y seguimiento periódico por parte de la CGIP en materia de igualdad de género, inclusión, no discriminación, violencia de género, así como legislación y procedimientos aplicables en la Universidad.





Las y los Enlaces no deben desempeñar ningún cargo, empleo o comisión alternadamente que implique la actualización de un supuesto de conflicto de interés, en el entendido que debe priorizarse la orientación, atención y protección de las presuntas víctimas.

La figura de los Comités se registrará de conformidad con el RAIV, pudiéndose apoyar de los Departamentos de Atención Psicológica (en el caso de las dependencias que cuenten con éstos).

Las y los integrantes de los Comités y de los Departamentos, únicamente brindan información sobre los tipos de violencia a las personas para que éstas acudan a las instancias competentes a levantar sus quejas y, en su caso, se les brinde contención psicológica.

## **11. EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN INTEGRAL EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Etapas generales del procedimiento**

El procedimiento de atención a casos de violencia de género está compuesto por cinco etapas:

- I. Primer contacto u orientación. Se brinda la contención necesaria en el primer contacto, apoyo psicológico y asesoría legal;
- II. Presentación de la queja. En caso de ser admitida, se dictan medidas preliminares de protección en favor de las presuntas víctimas e inicia la investigación por la UATIV;
- III. Se corre traslado a las presuntas agresoras para la presentación de su informe, manifestación o relatoría;



- IV. Definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo); y
- V. Al haber elementos de prueba que acrediten la probable comisión de los actos de violencia de género, la UATIV remitirá el asunto al Tribunal Universitario o la instancia correspondiente para que sustancie el procedimiento, y en su caso, sancione.

Este procedimiento puede concluirse anticipadamente en cualquiera de sus etapas si se actualizan las improcedencias previstas en el RAIV.

#### **Denuncias presentadas por personas en minoría de edad o con discapacidad**

Cuando la persona que haya presentado su queja esté en situación de minoría de edad o cuando la naturaleza de su discapacidad requiera asistencia, la autoridad correspondiente deberá dar aviso a su padre, madre, persona tutora o a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. En relación con las adolescencias (personas de entre doce y menos de dieciocho años), éstos podrán elegir entre que se dé aviso a sus padres o persona tutora, por quienes ejerzan la patria potestad o la tutela o sus representantes legales, sin perjuicio de que puedan hacerlo por sí mismos.

#### **Denuncias presentadas por terceras personas**

En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos de violencia de género, la denuncia deberá ser comunicada a la persona señalada como presunta afectada para que personalmente manifieste si desea o no que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente y la ruta de solución que quiere tomar.





Si los actos denunciados por terceros afectan a personas menores de edad o a varias personas integrantes de la comunidad universitaria, entonces se dará inicio al procedimiento de queja.

El desconocimiento de la identidad de la presunta persona agresora no eximirá a las autoridades de realizar el debido registro y proporcionar atención. En estos casos, la persona titular de la dependencia, unidad académica y/o administrativa, en colaboración con la UATIV y la CGIP, tomará las medidas de prevención correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.

### **Especificaciones durante el trámite de las quejas**

La UATIV mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento formal o alternativo con enfoque restaurativo.

Cuando la persona que presenta la queja solicita expresamente el procedimiento alternativo con enfoque restaurativo, y si el caso cumple con los requisitos establecidos para ello, podrá ser valorado para su procesamiento, de lo contrario, el caso deberá resolverse a través del procedimiento formal.

### **Medidas preliminares de protección para la persona que presenta la queja**

La UATIV recomendará a las autoridades universitarias competentes tomar en consideración las necesidades de la persona que presenta la queja, para que se tomen las medidas de protección en casos que pusieran en riesgo su integridad física o psíquica. Tomando en cuenta que la oportuna definición de acciones puede impedir la escalada de violencia (la intensidad y frecuencia de las agresiones), así como, consecuencias desfavorables por presentar la queja.



Las medidas de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

Las medidas de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir posibles actos de violencia. No constituyen un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados.

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

a. La naturaleza de la violencia de género:

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

b. Las relaciones de poder entre quien presenta su queja y la persona presunta agresora:

- I. Si existe abuso de autoridad; y
- II. La posición de la parte que presentó su queja (edad, sector de la comunidad a la que pertenece).

c. Cualquier otra información relevante de la condición de la presunta víctima y de la presunta persona agresora.





Algunas medidas de protección que se podrán adoptar son:

- I. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- II. Cambio de turno o grupo en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;
- III. Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por otra persona académica o un comité evaluador; o
- IV. Las que se consideren pertinentes en cada caso.

### **Medidas de contención para la persona que presenta la queja**

En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, la autoridad universitaria que tenga conocimiento del caso, en coordinación con la UATIV y la CGIP, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita, ya sea al interior de la Universidad o a través de un servicio externo.

La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la contención se visibiliza la importancia de solicitar apoyo.

### **Acompañamiento ante la Fiscalía Especializada para levantar la denuncia o querrela correspondiente**

Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que presenta la queja quisiera interponer una denuncia ante la Fiscalía,



la Universidad, a través de la autoridad competente brindará el acompañamiento correspondiente.

El acompañamiento a la Fiscalía que brinde la Universidad, a través de la Abogada o Abogado General, consistirá en acompañar a la persona presunta víctima a que presente su denuncia ante las autoridades correspondientes e informar sobre la estructura y dinámica del proceso legal.

### **Tipos de Procedimientos**

#### **A. Procedimiento Formal**

Para iniciar un procedimiento formal, las autoridades y personas competentes se remitirán a las disposiciones existentes en la normatividad universitaria.

El procedimiento formal sólo se podrá llevar a cabo en el marco del presente Protocolo si se cumplen los siguientes supuestos:

- I. La identificación de la persona presunta agresora;
- II. La pertenencia de la persona presunta agresora a la comunidad universitaria; y
- III. Los hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género.

En caso de no cumplirse alguno de los dos primeros incisos del numeral anterior, se podrá otorgar a la persona que presentó la queja, atención psicológica y acompañamiento a la Fiscalía en caso de que la conducta constituya un delito, así como, medidas de protección universitarias.





Si la queja fue presentada ante una autoridad o instancia diversa a la UATIV, deberá ser remitida íntegramente a la Unidad para que inicie el procedimiento formal.

En el procedimiento formal se llamará a las partes “persona presunta agresora” y “persona que presenta la queja”. El problema planteado será “la queja”.

El procedimiento formal que se active dependerá de la calidad de la persona que haya cometido la falta o acto denunciado:

- I. Si la persona presunta agresora es parte del alumnado, se iniciará un procedimiento de investigación universitaria;
- II. Si la persona presunta agresora es parte del personal docente, se iniciará un procedimiento de investigación universitaria y/o laboral y/o administrativa;
- III. Si la persona presunta agresora es trabajadora de base, se iniciará un procedimiento de investigación universitaria y/o laboral y/o administrativa;
- IV. Si la persona presunta agresora constituye personal de confianza o funcionariado, se iniciará un procedimiento de investigación laboral y/o administrativa;
- V. En el supuesto de que la persona presunta agresora tenga dos o más calidades, se instrumentará el procedimiento que corresponda según la calidad en la que haya ejercido la violencia, conforme al principio general del derecho *non bis in ídem*; el cual refiere que una persona no puede ser juzgada dos veces por los mismos hechos; y
- VI. Si la persona presunta agresora es externa o desconocida, la UATIV y/o la CGIP podrán proponer al área correspondiente la realización de medidas pertinentes como: aumento de vigilancia, iluminación, campañas de prevención, entre otras.

## **B. Solución de controversias o medios alternativos**



Los casos de violencia de género que cumplan con los requisitos establecidos en este protocolo, y a voluntad de la persona solicitante, serán atendidos por procedimiento alternativo de controversias.

Los procedimientos alternativos estarán basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, cuyo objetivo es propiciar un diálogo equitativo y respetuoso encaminado a alcanzar resultados tales como la reparación y la restitución, y se centrarán en atender las necesidades de la o las personas afectadas.

La UATIV será la única instancia en la Universidad que podrá llevar a cabo procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género. Para ello contará con personas facilitadoras profesionales que brindarán una atención diferenciada, especializada, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

En caso de que el procedimiento alternativo sea solicitado por una persona en situación en minoría de edad o discapacidad, cuya naturaleza requiera de asistencia, se requerirá la autorización del padre, madre, tutor o persona de su confianza.

La persona facilitadora velará que existan condiciones de equilibrio a lo largo de todo el procedimiento. Ésta sabrá reconocer cuando existe un desequilibrio de poder entre las personas participantes y realizará intervenciones diferenciadas para proteger el principio de igualdad, de tal manera que, el resultado que se obtenga del procedimiento tome en cuenta de manera equitativa las necesidades, preocupaciones e intereses de ambas partes y sea considerado, justo y satisfactorio por cada una de las personas participantes.





En aquellos casos que se considere conveniente, y en caso de así desearlo las y los participantes, estos procedimientos podrán realizarse de manera no presencial.

En algunos de estos casos, los acuerdos incluirán medidas o actividades que favorezcan el aprendizaje individual y/o colectivo orientado a evitar la repetición de la conducta, y faciliten la desestigmatización y pronta reintegración a la comunidad de las personas involucradas.

Las personas que participan en el procedimiento alternativo podrán darlo por concluido en cualquier momento.

#### **De las sanciones y acuerdos derivados de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo**

Las sanciones de carácter interno se determinarán sin perjuicio de las sanciones de carácter laboral, administrativo, civil o penal a las que haya lugar.

El seguimiento de las sanciones y acuerdos derivados de los procedimientos alternativos tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia o la revictimización.

En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por la presentación de la queja en contra de actos de violencia de género, podrá contactar a la UATIV, para que en colaboración con la o el titular de la dependencia académica o dependencia y unidad administrativa universitaria se tomen las medidas necesarias contra estos hechos.



## Evaluación de los mecanismos de atención

La UATIV a solicitud de su superior jerárquico inmediato podrá elaborar un informe estadístico sobre la implementación del protocolo y el reglamento respectivo. La elaboración de este informe se construirá a partir de las quejas presentadas ante esta instancia.

## 12. MARCO NORMATIVO

Este Protocolo es una herramienta que se construye con base en estándares nacionales e internacionales vinculantes y aplicables en casos de violencia contra las mujeres en razón de género y contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género.

Asimismo, constituye una guía orientada a garantizar el acceso a la atención integral de las víctimas de violencia y facilitar la implementación de las obligaciones de cada instancia universitaria competente en la materia.

El Estado mexicano cuenta con una serie de obligaciones derivadas de los tratados internacionales de los que forma parte, así como, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanan. Este marco normativo proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen sus mecanismos para atender los casos de violencia en razón de género.

A continuación, se presentan los instrumentos normativos en la materia más destacables a nivel internacional, nacional, estatal y universitario:

*Internacional*





- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- 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";
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- Convención sobre los Derechos del Niño;
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador";
- Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes;
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Adultas Mayores;
- Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural; y,
- Declaración de las Naciones Unidas sobre educación y formación en materia de derechos humanos.

#### *Nacional*

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;



- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados;
- Ley General de Educación;
- Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias;
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas;
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores;
- Código Penal Federal;
- Código Nacional de Procedimientos Penales; y
- Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares.

#### *Estatal*

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo;
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo;





- Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley para una Cultura de Paz y Prevención de la Violencia y la Delincuencia en Michoacán;
- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley de Educación para el Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley para la Atención de la Violencia Escolar en el Estado de Michoacán;
- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo;
- Ley de Protección Integral a las Personas Adultas Mayores del Estado; y
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Michoacán de Ocampo.

*Universitario*



- Ley Orgánica de la Benemérita y Centenaria Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo;
- Estatuto Universitario;
- Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo;
- Reglamento Interno de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo;
- Reglamento del Tribunal Universitario;
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas;
- Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo;
- Reglamento General del Personal Académico;
- Reglamento General de Exámenes de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo;
- Reglamento General para la Realización de Visitas y Prácticas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; y
- Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.

### **13. DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

PRIMERA. El presente Protocolo, una vez aprobado por el Consejo Universitario, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Nicolaita.

SEGUNDA. Se abroga el Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género, aprobado por el Consejo Universitario el 13 de julio de 2023.





TERCERA. Para su mayor difusión, publíquese en la página electrónica institucional de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.