



**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL  
DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
UMSNH**





## ÍNDICE

No.	Contenido	Pág.
1	INTRODUCCIÓN	2
2	JUSTIFICACIÓN	2
3	ABREVIATURAS	4
4	OBJETIVOS	5
5	PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	6
6	TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	8
7	GLOSARIO A CONSIDERAR PARA LOS FINES DE ESTE PROTOCOLO	10
8	INSTANCIA U ÓRGANO COMPETENTE ENCARGADO DE LA PREVENCIÓN	12
9	INSTANCIAS O AUTORIDADES COMPETENTES EN ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO	16
10	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN	18
11	EL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	21
12	MARCO NORMATIVO	29
13	DISPOSICIONES TRANSITORIAS	31
14	ANEXOS PARA OPERADORES	32





## 1. INTRODUCCIÓN

El Protocolo es un referente de continuidad de actuación institucional. Integra las participaciones emitidas, ejercicios colectivos de reflexión con la comunidad universitaria, se presentaron propuestas de reforma para la atención de las violencias de género y contra las mujeres universitarias por razón de serlo, opiniones y experiencias suscitadas en diversas dependencias académicas. Las propuestas de reforma nos obligan a actuar en los ejes de prevención, atención y sanción.

La ausencia 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 universitaria y las autoridades universitarias reflexionen, fomenten, prevengan y actúen sobre el presente tema tan sensible, trascendente y en continua evolución.

La esencia del nuevo Protocolo tiene relevancia por el consenso de los participantes en cuanto a la construcción, homogeneización y utilización del concepto de violencia por razón de género, para hacer visible y dar atención oportuna, todo ello se motiva a partir de los marcos normativos a nivel nacional e internacional, convenciones y recomendaciones.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Con la elaboración y aprobación del Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH en 2016 nuestra institución dio un paso importante hacia la cultura de paz y la igualdad de género, dotando a





las autoridades competentes en la materia de un instrumento para dictaminar sobre los casos que se denuncien y actuar en favor de las personas violentadas.

No obstante, todo instrumento es perfectible, y durante el periodo que éste Protocolo ha estado vigente, a partir de la experiencia de las personas encargadas de su ejecución, se han detectado oportunidades de mejora en diversos aspectos. Por otro lado, integrantes de la comunidad han manifestado por diferentes medios la necesidad de adecuar el documento a fin de que ofrezca los elementos suficientes para atender la problemática en todas sus dimensiones.

De manera institucional, el 11 de marzo de 2020 se abrió un espacio formal para trabajar sobre el Protocolo, a través de la segunda jornada de inclusión y equidad de género “Alcances, límites y propuestas sobre el Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH”, se llevaron a cabo conferencias magistrales sobre la importancia de este tipo de instrumentos para las Instituciones de Educación Superior y Media Superior (Bachillerato Nicolaita) y un panel que retomó experiencias sobre el diseño y la implementación de tales protocolos en instituciones mexicanas, estas actividades permitieron el análisis y la retroalimentación sobre la naturaleza y las fortalezas que dichos instrumentos deben tener en el sector educativo.

También, durante esta jornada, la comunidad nicolaita tuvo la oportunidad de expresar de manera formal sus apreciaciones sobre los alcances y las limitaciones del Protocolo institucional, y presentar propuestas para su mejora. Se compartieron treinta ponencias en tres mesas de trabajo, todas ellas entregadas a su vez en versión escrita y, se emitieron reflexiones sobre la problemática en materia de violencia de género, así como propuestas de solución, a través de formatos disponibles tanto en formato digital como impreso.

Toda la información aportada durante la jornada fue capturada, clasificada y entregada, junto con las diferentes propuestas, a la Secretaría General de la Universidad, a un grupo de trabajo conformado para revisar los materiales y presentar una propuesta más estructurada de instrumento que retomara el sentir de la comunidad y las experiencias de otras instituciones de educación superior y media superior. Debido a la naturaleza del tema, el grupo se integró por personas de la comunidad universitaria algunas de ellas desempeñándose como Enlaces de Género, integrantes del H. Consejo Universitario, funcionarias, así como expertas en la materia.





Asimismo, mediante Circular girada a las Direcciones, Subdirecciones, Secretarías Académicas y Administrativas de Escuelas, Facultades e Institutos, se solicitó su colaboración para que con base en las experiencias adquiridas en este tema al interior de sus dependencias académicas hicieran llegar aquellas consideraciones que tuvieran respecto de los contenidos del Protocolo, consideraciones que fueron tomadas en cuenta para la elaboración de este documento.

Se trabajó en la revisión y estructura de las propuestas de la comunidad en los diferentes temas que comprende el Protocolo, considerando el alcance actual e ideal de dicho instrumento, a partir de lo cual se propone como lo más adecuado a las necesidades de la Universidad un Protocolo y un Reglamento.

Esta importante reforma a nuestro marco jurídico 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. El nuevo Protocolo y el Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo ofrecen elementos más sólidos en materia de visibilización y prevención, presentan con claridad el proceso de atención y acompañamiento y, dotan de certidumbre en materia de sanciones, todo ello en beneficio de la comunidad nicolaita y de manera armonizada con la legislación actual a nivel internacional, nacional y estatal.

### **3. ABREVIATURAS**

UMSNH - Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

HCU - Honorable Consejo Universitario

EP – Escuelas Preparatorias

SG – Secretaría General

AG – Abogado General

DDHUN – Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas

UATIV – Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género

CGIC – Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz





RAIV – Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

DEAP – Los Departamentos de Atención Psicológica

CIGECS - Comités de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz

EU - Estatuto Universitario

DPU - Departamento de Protección Universitaria

#### 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 Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, siendo de observancia general obligatoria para la comunidad nicolaita, entendiéndose por ésta a titulares de dependencias y unidades administrativas y académicas, órganos colegiados, coordinadores académicos, al personal administrativo, académico, alumnas y alumnos. Regirá la actuación de los miembros 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:

- a) Impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos y a vivir una vida libre de violencia, de todas las personas, sin menoscabo de su expresión de género.
- b) Contribuir a que se garantice la protección de los derechos humanos con perspectiva de género, identidad de género y orientación sexual, interculturalidad e interseccionalidad.
- c) Propiciar la transformación de los modelos socioculturales de conducta de las personas, incluyendo 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.
- d) Educar y capacitar en materia de derechos humanos a 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.





- e) 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.
- f) Fortalecer e impulsar la creación de unidades y/o comités especializados, dedicados a brindar atención integral a las víctimas.
- g) Fomentar y apoyar programas de educación destinados a concientizar a la sociedad sobre las causas y las consecuencias de la violencia de género.
- h) 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.
- i) Promover la cultura de denuncia de la violencia de género para garantizar su seguridad y su integridad.
- j) Promover la cultura de los derechos humanos en la comunidad universitaria y visibilizar las violencias que se pueden sufrir por razón de género.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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 nicolaita.

## **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, siendo responsables de la oportunidad, celeridad y eficacia en la investigación de quejas y denuncias y la substanciación 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 y 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 y que sus intereses sean protegidos con una consideración primordial, tanto por la situación de especial vulnerabilidad en la que generalmente se ubican los 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, procurando, 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 nicolsita 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:

- a. **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;
- b. **Violencia física.** Es cualquier acto u omisión 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;
- c. **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;
- d. **Violencia económica.** Es toda acción u omisión del agresor 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;
  - e. **Violencia sexual.** Es cualquier acto que, mediante la violencia física o psicológica, degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física o psicológica. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, o bien, contra cualquier otra persona por motivo de su orientación sexual, identidad y expresión de género;
  - f. **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, teniendo un impacto diferenciado en ellas o les afectan desproporcionadamente, con el objeto o resultado de menoscabar o anular sus derechos político-electorales universitarios, incluyendo el ejercicio del cargo;
  - g. **Violencia laboral.** Se traduce en la negativa a contratar, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, 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;
  - h. **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, utilizando 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.

- i. **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, 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; y,
- j. 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 o la agresor(a) 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 nicolaita, y 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 mas no limitativa para su uso, de acuerdo a los objetivos del presente Protocolo.





**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.

**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.

**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 reafirman 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.

**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.

**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.





**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.

**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.

**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.

**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.

## 8. INSTANCIA U ÓRGANO COMPETENTE ENCARGADO 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 UMSNH, 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 UMSNH**

La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 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: 1) general, 2) específico y 3) de seguimiento. El primero 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. El segundo, considera planes de igualdad por dependencias y entidades dado que la violencia de género se manifiesta en grados y configuraciones distintas. Existen dependencias más igualitarias y otras más violentas. Cada dependencia y entidad académica y administrativa deberá transversalizar la perspectiva de género en su plan de desarrollo. Por último, el nivel 3 comprende un sistema de seguimiento de los planes institucionales de desarrollo tanto generales como específicos.

La Secretaría General, 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 entidad, así como del Protocolo, para que, en caso de requerir alguna adecuación, lo informe a la Rectoría, y ésta pueda presentar la iniciativa correspondiente al H. Consejo Universitario.

El órgano encargado del diseño de campañas de información, sensibilización y capacitación en materia de visibilización y prevención de violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, es la Coordinación General





para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz (CGIC), campañas que deberán ser aprobadas por la Rectoría.

La Secretaría General 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 Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

La CGIC 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 de 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 Comités de Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz (CIGECS) conformados en las dependencias universitarias.

### **Capacitación y formación**

La UMSNH 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. Además, dará las facilidades necesarias para ello.

De manera particular, ofrecerá:

1. Cursos al estudiantado:
  - 1.1 De nuevo ingreso en cada ciclo escolar
  - 1.2 Un curso semestral
2. Cursos al profesorado:
  - 2.1 De ingreso a la Universidad
  - 2.2 Uno anual a lo largo de su estancia en la Universidad.
3. Cursos al personal administrativo y manual
  - 3.1 De nuevo ingreso
  - 3.2 Uno anual al personal activo
4. Cursos anuales a las autoridades, mandos medios y personal de confianza





5. Cursos 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.

Aspectos generales:

- Las temáticas de los cursos deberán ser coherentes y dar respuesta a las necesidades y problemas de cada sector de la Universidad.
- Algunas capacitaciones, por su naturaleza, se deben considerar obligatorias.
- Los cursos 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.
- Quienes diseñen e impartan los cursos deberán mostrar de manera fehaciente tener experiencia en el campo.
- Gestionar ante los gobiernos federal, estatal y municipal, la colocación de anuncios y carteles de sus campañas de visibilización y prevención de la violencia de género y sumarse a sus estrategias de políticas aplicables en la entidad.
- Reglamentar y adecuar (en su caso) 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 Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, a través de la CGIC promoverá acciones de *visibilización y prevención*, mediante la investigación y documentación (académica y científica) en el siguiente sentido:

1. 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.
2. Fomentar la realización de investigaciones, tesis, documentación y otros formatos de análisis en el tema.
3. Fomentar la generación de bases de datos cuantitativas y cualitativas relacionadas con el tema.





4. Fomentar la divulgación de información e investigación en materia de género y no discriminación.
5. 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:

1. Mediante campañas institucionales que hagan uso de todos los medios y recursos disponibles tales como: medios gráficos, audiovisuales y demás que se creen convenientes.
2. Mediante charlas, talleres, conferencias, blogs.
3. Mediante las revistas y publicaciones diversas de que dispone la Universidad.
4. Mediante los sitios web de todas las dependencias de la Universidad.

## **9. INSTANCIAS O AUTORIDADES 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) será la instancia responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en la Universidad, y tendrá las siguientes funciones:

- I. Concentrar el registro de quejas y procedimientos de atención a casos de violencia de género,
- II. Coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las instancias derivadas en el Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (RAIV), competentes para atender casos de violencia de género, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención y seguimiento de quejas relacionadas con violencia de género,
- III. Coordinar la capacitación y actualización permanente del personal de la UATIV encargado de la atención de los casos relacionados con violencia de género,





IV. Asesorar y mantener comunicación estrecha con autoridades, funcionarios, personas titulares de las dependencias académicas, dependencias y unidades administrativas o de cualquier otra instancia universitaria para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento de las quejas relacionadas con violencia de género, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos,

V. Vigilar, en coordinación con las autoridades, funcionarios, personas titulares de dependencias académicas, dependencias y unidades administrativas, los Comités, Departamentos de Atención Psicológica (DEAP) o de cualquier otra instancia universitaria, el cumplimiento de las sanciones impuestas por las autoridades,

VI. Coadyuvar en el establecimiento y capacitación de la figura de Enlace de Género y/o integrantes de los Comités en cada dependencia universitaria en contra de la violencia de género en cada dependencia académica, dependencia y unidad administrativa o instancia universitaria, para que haya personas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar información sobre qué es violencia de género y los procedimientos al interior para su prevención, detección y atención y,

VII. Emitir los acuerdos necesarios para el adecuado funcionamiento interior de la Unidad, considerando aspectos como las atribuciones propias de cada uno de sus integrantes y los que tengan como finalidad el legal, eficaz y eficiente desarrollo procesal de los asuntos que conozca, en este último aspecto considerar como medio oficial de notificación a las partes la comunicación que se haga a sus correos institucionales.

En el caso de que el H. Consejo Universitario, la Secretaría General, la oficina del Abogado o Abogada General, la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas, los Directores o Directoras de las dependencias académicas, los H. Consejos Técnicos o Internos o Académicos, los Comités para la Atención Integral de la Violencia de Género, la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz, los Departamentos de Atención Psicológica (si hubieren en las dependencias) y el Departamento de Protección Universitaria, tengan conocimiento de una queja, no deberán recibirla, sino canalizarla con la documentación que le acompaña a más tardar el día siguiente hábil a la Unidad de Atención para que resuelva lo que sea procedente.

Tratándose específicamente de la Defensoría, no obstante que tiene dentro de su competencia conocer de las quejas y denuncias que formule la comunidad nicolaita derivadas de los actos u omisiones de funcionarios o dependencias universitarias que consideren violatorios de sus derechos humanos, con la vigencia de este Protocolo y su correspondiente Reglamento se actualiza el supuesto de





incompetencia legal al poder impugnarse actos de violencia de género a través de una Unidad especializada en la materia.

### **Excusa y recusación de los integrantes de la Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género cuando pueda verse afectada su imparcialidad**

Cualquier integrante de la UATIV podrá excusarse de conocer algún asunto por tener interés relacionado, haciéndolo saber por escrito a este cuerpo colegiado.

Cuando las personas presuntas víctimas y/o agresores consideren que tiene alguno de los miembros de la UATIV interés en el asunto, éstos pueden solicitar la excusa del integrante allegando los medios de prueba considerados pertinentes para que posteriormente sea calificada por la misma UATIV.

Si uno de sus integrantes es recusado, pero el órgano colegiado no tiene pruebas fehacientes que acrediten la afectación de su imparcialidad, podrá inhibirse el integrante de conocer y no pronunciarse en el asunto.

## **10. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN**

### **Previsiones 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 intervenga una persona integrante de la comunidad de esta Casa de Estudios que vulnere la normativa, el orden, la disciplina, los principios o valores que deben guiar la conducta de los(as) universitarios(as), y que derive de una relación académica, laboral o análoga.

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 Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, a través de las instancias competentes, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido en la normatividad universitaria si la persona señalada como probable afectada presenta una queja. En caso de que se trate 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 académicas, dependencias y unidades administrativas a través de la oficina del Abogado o Abogada 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.

Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al emplear estos procedimientos. En caso de que se denuncie la presentación de una queja falsa, la Universidad investigará y actuará conforme a la normativa universitaria aplicable.

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

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

La autoridad competente para atender las quejas relacionadas con hechos relativos a violencia de género es la Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género;

Las autoridades diversas a la UATIV brindarán atención en el ámbito de sus competencias, en correlación al presente Protocolo.

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, dar confianza a la persona que presentó su queja y garantizar el buen desarrollo del procedimiento de atención.

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 con enfoque restaurativo) y durante la etapa de seguimiento a las sanciones.

Para efectos del presente Protocolo en el ámbito de atención se considerarán como autoridades emisoras:

- La Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género, en coordinación con la Secretaría General.





Por otra parte, como ejecutoras de las determinaciones de las emisoras, las mencionadas anteriormente en este apartado, así como aquellas dependencias académicas y/o dependencias y unidades administrativas que les sea asignado algún aspecto de la protección integral de las víctimas, conforme al ámbito de sus propias atribuciones legales.

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

Las dependencias académicas o dependencias y unidades 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 nombradas como Enlaces de las dependencias académicas y administrativas de la Universidad serán aquellas que trabajarán en conjunto con la CGIC para la transversalización de la igualdad de género, la inclusión y la cultura de paz.

Quienes conformarán los Comités serán integrantes de la comunidad universitaria, que colaborarán con la estrategia en contra de la violencia de género a título voluntario y que recibirán una capacitación y seguimiento periódico por parte de la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como legislación y procedimientos aplicables en la Universidad por casos de violencia de género.

La designación de los Enlaces y de quienes integren cada Comité para el caso de las dependencias académicas estará a cargo del Director o Directora. Los Comités deben conformarse por igual número de mujeres y hombres, y ser representativos de todos los sectores de su comunidad. La cantidad de personas en cada Comité estará a juicio de los titulares de las Direcciones, en función de las características y tamaño de su población, pudiendo ser de hasta seis personas, conformándose en un número par, pero constituyéndose en impar al estar siempre presididos por los Enlaces, resultando así sus determinaciones en mayoría o unanimidad.

Para el caso de los Comités de las dependencias administrativas, deberá crearse un Comité por Unidad Programática Presupuestal (UPP), igualmente será presidido por la (el) Enlace, y serán designados por su titular, quien decidirá la cantidad de personas que lo integrarán en función de las características de la Unidad y tamaño de su población.

Tanto la persona titular de la Coordinación como las responsables de cada Comisión, las Enlaces e integrantes de los Comités realizarán su encargo de





manera honorífica; el cual puede ser considerado como comisión dentro de sus respectivos planes de trabajo.

La figura de los Comités se regirá de conformidad con el Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad, quienes con el apoyo de los Departamentos de Atención Psicológica (en el caso de las dependencias que cuenten con éstos), tendrán actividades consistentes en:

I. Guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran, dando elementos para determinar qué es violencia de género y los tipos de violencia que existen con el fin de que quien reciba la orientación pueda identificar si se encuentra en una situación de violencia.

II. Proporcionar información sobre qué es el Protocolo para la Atención Integral de Violencia de Género en la UMSNH, qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género.

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

La atención de casos y el trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de violencia de género son competencia exclusiva de la Unidad de Atención Integral de la Violencia de Género.

Los datos de contacto de los integrantes de los Comités y de los Departamentos de atención psicológica en casos de violencia de género estarán disponibles en los medios que se determinen para ello.

Las orientaciones que brindan los integrantes de los CIGECS y DEAP en casos de violencia de género deberán ser registradas y reportadas a la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de Paz para ser incluidas en la estadística sobre violencia de género de la Universidad. Dicho reporte deberá elaborarse bimestralmente a través del formato y los medios que la CGIC establezca para ello.

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

### **Etapas generales del procedimiento de atención de casos**





El procedimiento de atención y seguimiento a casos de violencia de género estará compuesto por tres etapas:

Etapa I: Primer contacto u orientación.

A. Medidas de contención necesarias en el primer contacto.

Etapa II: Presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento formal con enfoque restaurativo) y su verificación.

A. Presentación de una queja.

B. Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja.

C. Medidas de protección para la persona que presenta la queja.

D. Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja.

E. Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal (en los casos conducentes).

F. Verificación del procedimiento (procedimiento formal de solución de controversias).

Etapa III: Seguimiento de las sanciones con enfoque restaurativo.

### **Etapa I: primer contacto u orientación (enlaces o integrantes de Comités)**

El primer contacto tendrá como objetivo:

- a. Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a la política institucional de inclusión y equidad de género;
- b. Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera presentar una queja en contra de un acto de violencia de género, y,
- c. Referir a la persona, en caso de ser necesario, con la Secretaría General y la UATIV para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible.

El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, con una persona de los Comités o del Departamento en casos de violencia de género o con cualquiera de los Enlaces de Género de las dependencias universitarias. Las personas pueden presentar una queja sin haber solicitado la orientación.

Cuando el primer contacto u orientación se realice ante la UATIV, éste podrá llevarse a cabo, además de por comparecencia, a través de los siguientes medios que se han dispuesto para ello:





- a. Vía telefónica, a través de la línea de atención destinada para ello.
- b. Mediante correo electrónico a la dirección institucional de la UATIV.

Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género y terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo.

En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres; sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas. Dicha estadística será concentrada por la UATIV por los medios que se establezcan para ello.

En la reunión de primer contacto, la instancia dependiente de la UATIV o integrantes los Comités o del Departamento Psicológico en casos de violencia de género escucharán a la persona que solicite la orientación y explicarán los posibles pasos a seguir conforme a los procedimientos establecidos por la Universidad en este Protocolo.

Si con la información brindada la persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo desea proseguir con el procedimiento de queja, se iniciará la segunda etapa.

#### ***A. Medidas de Protección necesarias en el primer contacto***

En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible (ya sea al interior de la Universidad o fuera de ésta). Bajo este supuesto, se deberá referir a la persona a una de las autoridades competentes de la CGIC o UATIV para que se haga la gestión correspondiente, de conformidad con lo establecido en el Reglamento.

**Etapa II: presentación de la queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (procedimiento con enfoque restaurativo) y su verificación.**

#### ***A. Presentación de una queja y aviso a la UATIV para seguimiento del caso***

La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o la tercera persona que tenga conocimiento directo sobre actos materia del Protocolo podrá presentarse ante una de las autoridades competentes para atender casos de violencia de género para iniciar el procedimiento de queja o denuncia, respectivamente.





Cuando la persona que haya presentado su queja esté en situación de minoría de edad o cuando la naturaleza de su discapacidad<sup>1</sup> 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 adolescentes (personas mayores de catorce años), éstos podrán elegir entre que se dé aviso a sus padres o persona tutora, o a una persona mayor de edad de su confianza.

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 académica o dependencia y unidad administrativa, en colaboración con la UATIV, tomará las medidas de prevención correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.

La instancia que tenga conocimiento de un posible caso de violencia de género deberá notificar inmediatamente a la SG y/o UATIV y remitir en archivo electrónico y copia simple el expediente del caso, a fin de que la misma otorgue el número de control (expediente, carpeta de investigación) correspondiente, brinde asistencia técnica sobre su tratamiento, inicie el seguimiento del procedimiento, lo registre para fines estadísticos y establezca comunicación con la persona que presentó su queja para otorgarle acompañamiento.

La UATIV mantendrá informada de manera directa y permanente a la persona que presentó su queja sobre el desarrollo del procedimiento formal con enfoque restaurativo desde el inicio y hasta su conclusión. Asimismo, llevará una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención del caso hasta la implementación de las sanciones y su seguimiento.

La autoridad correspondiente que conozca del caso deberá brindar a la persona que presente la queja información clara y precisa sobre las distintas opciones con las que cuenta para proceder, ya sea a través del procedimiento formal con enfoque restaurativo, o el procedimiento legal externo correspondiente.

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>





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

### ***B. Medidas de protección para la persona que presenta la queja***

La autoridad responsable que esté conociendo del caso de violencia de género, en coordinación con 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 urgentes de protección en casos que pusieran en riesgo la integridad física o psíquica de la misma. Considerando 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 urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

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

Las medidas de protección se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de investigación administrativa correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

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 nicolaita a la que pertenece).





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

Algunas medidas urgentes 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.

Las medidas de protección solicitadas a la UATIV o dictadas por ella oficiosamente son independientes de las recomendaciones que pueda emitir la Defensoría de Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas.

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

En caso de encontrarse la persona en un evidente estado de alteración, la autoridad competente que tenga conocimiento del caso, en coordinación con la UATIV y la CGIC, 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.

La contención también se podrá realizar vía telefónica, en caso de ser necesario.

### ***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 que esté conociendo del asunto, brindará el acompañamiento correspondiente.

El acompañamiento a la Fiscalía que brinde la Universidad, a través del o la AG, 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.





## Procedimiento

Para iniciar un procedimiento formal, las autoridades y personas competentes se remitirán a las disposiciones existentes en la normatividad universitaria – Estatuto Universitario y los Contratos Colectivos de Trabajo – según la calidad de la persona que haya cometido el acto denunciado.

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

- a. La identificación de la persona presunta agresora.
- b. La pertenencia de la persona presunta agresora a la comunidad universitaria.
- c. 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, como se explica a continuación (ver Anexos).

I. Si la persona presunta agresora es parte del alumnado, se iniciará un procedimiento disciplinario de conformidad con lo establecido en el Estatuto Universitario (Artículos 78, 84, 85 fracciones V y XII, y 88).

II. Si la persona presunta agresora es parte del personal docente, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en el Estatuto Universitario, la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo SPUM;

III. Si la persona presunta agresora es trabajadora de base, se iniciará un procedimiento de investigación administrativa, de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de los Trabajadores;





IV. Si la persona presunta agresora constituye personal de confianza o funcionariado, se iniciará un procedimiento de aviso de sanción o rescisión de conformidad con la normatividad aplicable; y,

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.

VI. Si la persona presunta agresora es externa o desconocida, la UATIV podrá proponer al área correspondiente la realización de medidas pertinentes como: aumento de vigilancia, iluminación, campañas de prevención, entre otras.

La UATIV dará trámite y seguimiento al procedimiento formal.

### **Etapas III: Seguimiento de las sanciones con enfoque restaurativo**

Los casos de violencia de género resueltos tanto por vía del procedimiento deberán contar con una fase de seguimiento a corto, mediano y largo plazo por parte de la UATIV.

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 tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro, y prevenir otros actos de violencia o la revictimización. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la persona que presentó su queja, según sea el caso. Por lo menos deberá darse un seguimiento hasta los 6 meses posteriores al acuerdo entre las partes o la resolución del asunto.

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 el o la 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 establecerá un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención de casos de violencia de género, con el fin de medir el nivel de satisfacción de las personas usuarias y el impacto de las resoluciones y acuerdos en la disminución de la violencia de género en la Universidad.

La UATIV publicará anualmente, a través de los medios que considere más adecuados, un informe estadístico sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género para conocimiento de la comunidad.

La elaboración de este informe se construirá a partir de la información de los casos que proporcionen las autoridades de cada unidad académica y dependencia universitaria a través de la Secretaría General, el informe estadístico se construirá a partir de las quejas recibidas en las instancias correspondientes, actas de hechos, oficios y resoluciones que se utilizan para instrumentar los procedimientos de sanción establecidos en la normatividad universitaria y en los Contratos Colectivos de Trabajo.

## **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 autoridad 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 política en razón de género.

A continuación, se presentan los instrumentos normativos en la materia más destacables a nivel internacional, nacional, estatal y universitario, vigentes en el año 2023.

### *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.
- Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la participación de la mujer en la política A/RES/66/130.

### *Nacional*

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 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.
- Código Penal Federal.
- Código Nacional de Procedimientos Penales.

### *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

### *Universitario*





- Ley Orgánica.
- Estatuto Universitario.
- Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Reglamento Interno y Actualización de la Estructura Organizacional de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Reglamento del Tribunal Universitario.
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas.
- Demás normatividad universitaria aplicable.

### **13. DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

PRIMERA. El presente Protocolo, una vez aprobado por el H. Consejo Universitario, entrará en vigor 30 días después de su publicación en la Gaceta Nicolaita.

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

TERCERA. Las instancias universitarias a las que se refiere el Protocolo y que no existen previamente (UATIV, CGIC y CIGECS) deberán constituirse antes de 30 días contados a la entrada en vigor de aprobación de este Protocolo.

CUARTA. A partir de la entrada en vigor del presente instrumento, se abroga el Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

QUINTA. Los asuntos de violencia de género tramitados previamente a la vigencia del presente Protocolo seguirán substanciándose bajo la normatividad aplicable hasta su conclusión, con excepción de aquellos cuya conclusión no haya sido posible y sigan habiendo afectaciones posteriores.





## ANEXOS PARA OPERADORES

### **Lineamientos Generales para la entrevista en el levantamiento de la queja**

Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.

Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona que acuda a presentar su queja.

Hacer del conocimiento de la persona que presentó su queja que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.

Enfatizar que la Universidad condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.

Indicar que la entrevista generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la queja, para efectos del registro estadístico.

Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito.

Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo "entendió mal", "no puede ser").

Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello se debe a que generalmente hay razones significativas por las que esto no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.

### **1. Elaboración de Reportes**

Deberán tener en su contenido los siguientes elementos:

- a) Identificación de número de caso y año.
- b) Fecha y hora de contactos y las vías de atención, ya sea por comparecencia personal, correo electrónico, mensajes de texto, whatsapp o llamadas telefónicas.





- c) Nombre de la persona presunta víctima, se le debe dar la opción de proporcionar un alias o seudónimo si así lo desea.
- d) Dependencia a la que pertenece. Número de matrícula del alumno o número de empleado si lo sabe.
- e) Exposición sucinta del caso. En este rubro es necesario formular todas las preguntas tendientes a esclarecer lo que se manifiesta por la persona presunta víctima, llevando un orden cronológico para mejor comprensión de la autoridad a quien le compete conocer del asunto, tales como:

¿Cuál es el nombre de la persona presunta agresora?,  
¿Sabes si está adscrito(a) a esta dependencia o a otra? Señale,  
¿Es profesor(a)? ¿Qué materia le imparte?,  
¿Es administrativo(a)? ¿Sabe físicamente dónde labora?,  
Y las preguntas base para indagar sobre un caso ¿Qué? ¿Dónde?  
¿Cómo? ¿Por qué?, así como todas aquellas que ayuden a abundar la información proporcionada.

Se deberá dividir en párrafos separados las

*Manifestaciones en el primer contacto...*

*Manifestaciones en el segundo contacto...*

Y así sucesivamente de acuerdo al número de contactos, señalando las diversas fechas con sus respectivas horas de atención.

- f) Preguntar a la persona presunta víctima si desea hacer uso de los servicios gratuitos de atención psicológica que ofrece la Universidad.
- g) Datos adicionales. Si hubiese algún dato que sea importante saber para la autoridad receptora. Por ejemplo, si acudió en compañía de sus padres, algún amigo, familiar, entre otros; si proporciona documentos, fotografías, audios, etc. Si hubiere documentos estos tendrán que adjuntarse al reporte.
- h) Número telefónico de origen y/o correo electrónico de la presunta víctima, esto es importante para la consecución del trámite.
- i) Todos los reportes sin excepción alguna deberán tener la leyenda:  
"Los datos personales aquí contenidos están sujetos al Aviso de Privacidad contenido en el sitio web (señalar el enlace electrónico)".
- j) Al calce contendrá el nombre y la firma de la persona Enlace de Género o persona que levanta el reporte y recabará la firma de la persona presunta víctima.
- k) Es sumamente importante llevar un control interno de números de oficios relacionados únicamente con la atención de violencia de género.





## 2. Datos importantes para hacer del conocimiento a la persona presunta víctima.

a) Aviso de privacidad:

*Se le informa que la Universidad Michoacana es la responsable del uso, tratamiento y protección de sus datos personales, puede consultar las condiciones y términos en el aviso de privacidad en (señalar el enlace electrónico).*

- b) Hacer de su conocimiento el número de caso asignado, a fin de darle certeza.
- c) Decirle que su caso será puesto a consideración de la UATIV.
- d) Si desea atención psicológica, de inmediato proporcionarle los medios de contacto y/o canalizar directamente.
- e) Informarle que es necesario que continúe con el trámite ante las autoridades universitarias, ratificando su denuncia/queja para que surta los efectos legales y/o administrativos conducentes.

## 3. Remisión de asuntos a la UATIV

- a) Mediante oficio firmado por la autoridad universitaria respectiva, adjuntando en su caso los documentos relativos.
- b) En caso de haberse celebrado una sesión de Consejo Técnico o Interno o Académico donde se aborde algún caso en sus aspectos académico o administrativo, se deberá adjuntar el acta levantada al oficio de remisión. Sin exceder de 3 días hábiles contados a partir de su conocimiento.
- c) Si se opta por hacer un acompañamiento de la presunta víctima ante la UATIV, el Enlace de Género o integrante de un CIGECS deberá preferentemente hacer llegar en ese momento toda la documentación relacionada con las formalidades señaladas en ambos incisos anteriores.

### ***Lineamientos para la debida diligencia de casos de violencia de género***

La investigación y actuaciones realizadas por las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa deberán respetar los principios establecidos en los estándares internacionales más altos en la materia, entre los cuales se retoman los siguientes:





a. **Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja:** un elemento importante para configurar el acoso u hostigamiento de carácter sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso, es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora.

b. **Valor preponderante del dicho de la víctima:** al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de testigos. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.

c. **Aplicar el "estándar de la persona razonable":** el estándar de la "persona razonable" es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones –en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual-.





En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la Universidad y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género.

**d. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable:** en el caso de la violencia de género, más que la intencionalidad de quien la comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de violencia de género están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual.

Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a las mujeres en los centros de trabajo, porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar de comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible.

Cuando una persona no cuente con la capacidad (por influjo del alcohol, drogas o cualquier otro motivo) de aceptar una conducta de carácter sexual, ésta se deberá considerar como no consentida. Este criterio no aplica si es la persona que ejerce la violencia quien se encuentra en este estado.

**e. Evaluar la existencia de relaciones de poder:** Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso simple y sexual. Por lo anterior se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿quién tiene el poder, ya sea formal o informal? La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

La UATIV, así como las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, deberán considerar, en el marco de sus atribuciones, los criterios para juzgar con perspectiva de género establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), los cuales se refieren a continuación:





- I. Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- II. Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;
- V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y adolescentes; y,
- VI. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

***Lineamientos para proteger los derechos de la persona en situación de víctima en casos de violencia de género***

Conforme al derecho interno y al derecho internacional, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios y de investigación administrativa, en el marco de sus atribuciones, velarán por la protección de los derechos de la persona en situación de víctima de manera efectiva, proporcional e integral.

Además, considerando el derecho de acceso a la justicia, se hará efectiva la determinación de los hechos que se investigan y, en su caso, de las correspondientes responsabilidades en tiempo adecuado, por lo que una demora prolongada puede llegar a constituir, por sí misma, una violación de las garantías judiciales. El plazo razonable en la investigación, pretenderá evitar que se genere una afectación en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso, al resolver lo más breve posible.

APROBADO POR EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO EL 13 DE JULIO DE 2023

