



# EL ESTADO DE SINALOA

## ÓRGANO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO

(Correspondencia de Segunda Clase Reg. DGC-NUM. 016 0463 Marzo 05 de 1982. Tel. Fax. 717-21-70)

Tomo CXVI 3ra. Época

Culiacán, Sin., miércoles 22 de octubre de 2025.

No. 128

## ÍNDICE

### PODER EJECUTIVO ESTATAL

#### UNIVERSIDAD DE LA POLICÍA DEL ESTADO DE SINALOA

Protocolo de actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa.

#### INSTITUTO SINALOENSE DE LA JUVENTUD

Avance Financiero, relativo al Tercer Trimestre de 2025.

#### INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN DE PERSONAS DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS Y PERIODISTAS DEL ESTADO DE SINALOA

Avance Financiero, relativo al Tercer Trimestre de 2025.

3 - 14

### PODER LEGISLATIVO ESTATAL

Acuerdo Número 114 del H. Congreso del Estado.- Se prorroga el nombramiento del Licenciado Víctor Hugo Pacheco Chávez, como Magistrado de Sala Regional del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sinaloa.

15 - 16

### COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE SINALOA

Convocatoria: «Premio Estatal de Derechos Humanos» 2025.

17 - 19

### TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE SINALOA

Acuerdo de Pleno que emite el Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa, el día 01 de octubre de 2025, relativo a las modificaciones del Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado de Sinaloa.

20 - 84

(Continúa Índice Pág. 2)

**PODER EJECUTIVO ESTATAL  
UNIVERSIDAD DE LA POLICÍA DEL ESTADO DE SINALOA**



**UNIPOL**  
**UNIVERSIDAD DE LA POLICÍA  
DEL ESTADO DE SINALOA**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO  
DE LA UNIVERSIDAD DE LA POLICÍA DEL ESTADO DE SINALOA**

Aprobado por la Junta de Gobierno, en Sesión  
Ordinaria celebrada el día 22 del mes de agosto de 2025.

OCT-22 RNO. 10395592

**CONTENIDO**

|   |          |
|---|----------|
| <b>MARCO JURÍDICO.....</b>  | <b>3</b> |
| <b>CAPÍTULO I.</b><br>Disposiciones Generales.....                          | 3        |
| <b>CAPÍTULO II.</b><br>Categorías y Conceptos.....                          | 4        |
| <b>CAPÍTULO III.</b><br>Tipos de Violencia de Género.....                   | 6        |
| <b>CAPÍTULO IV.</b><br>Modalidades de Violencia de Género.....              | 6        |
| <b>CAPÍTULO V.</b><br>Del Comité de Ética.....                              | 7        |
| <b>CAPÍTULO VI.</b><br>Prevención y Atención de la Violencia de Género..... | 8        |
| <b>CAPÍTULO VII.</b><br>Primer Contacto y Orientación.....                  | 8        |
| <b>CAPÍTULO VIII.</b><br>Atención de los Casos de Violencia de Género.....  | 9        |
| <b>CAPÍTULO IX.</b><br>Hechos No Previstos.....                             | 10       |



**MARCO JURÍDICO**

Enseguida se expone de forma enunciativa más no limitativa, el marco jurídico internacional, nacional y estatal que reconoce y protege los derechos humanos contra la violencia de género.

**INTERNACIONAL**

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

**NACIONAL**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

**ESTATAL**

- Constitución Política del Estado de Sinaloa.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa.
- Ley Orgánica de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** El presente Protocolo tiene por objeto establecer las acciones a realizar para la prevención y atención de la violencia de género en la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa.

**Artículo 2.** Corresponde al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa, la intervención en posibles casos de violencia de género.

**Artículo 3.** El conocimiento y observancia de este Protocolo es obligatorio para todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Los Órganos y Áreas Administrativas de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa, promoverán una cultura de respeto entre el personal y un ambiente libre de violencia, sin discriminación, prejuicios, estereotipos y estigmas.

**Artículo 4.** Los principios rectores de este Protocolo son los siguientes:

- I. Igualdad sustantiva;

- II. Dignidad;
- III. No discriminación;
- IV. Universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos;
- V. Perspectiva de género;
- VI. Debida diligencia;
- VII. Interseccionalidad;
- VIII. Interculturalidad;
- IX. Enfoque diferencial; y,
- X. Transversalidad.

**Artículo 5.** Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **CÓDIGO DE ÉTICA:** El Código de Ética del Gobierno del Estado de Sinaloa;
- II. **COMITÉ DE ÉTICA:** El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa;
- III. **CONCILIACIÓN:** Al medio alternativo de solución de conflictos mediante el cual las partes, de manera libre, voluntaria e informada, proponen y acuerdan soluciones a una controversia;
- IV. **MEDIDAS DE CONTENCIÓN:** Las acciones de apoyo psicológico que recibe la víctima de violencia de género;
- V. **MEDIDAS DE PROTECCIÓN:** Las acciones temporales que se consideren necesarias, idóneas y proporcionales para garantizar la integridad física y psicológica de la víctima;
- VI. **PERSONA ORIENTADORA:** Persona servidora pública de la Universidad, designada por el Comité de Ética para brindar información y orientación que contribuya a la prevención y atención de la violencia de género;
- VII. **UNIVERSIDAD Y/O UNIPOL:** La Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa;
- VIII. **COMUNIDAD UNIVERSITARIA:** Se integra por sus órganos, personal académico, personal administrativo y alumnado;
- IX. **VÍCTIMA:** Persona integrante de la comunidad universitaria que señala haber sido afectada por un posible caso de violencia de género;
- X. **PERSONA REPORTADA:** Persona integrante de la comunidad universitaria señalada de haber cometido un posible acto de violencia de género; y,
- XI. **PROTOCOLO:** El Protocolo de Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa.

## CAPITULO II CATEGORÍAS Y CONCEPTOS

**Artículo 6.** En la difusión, promoción, aplicación e interpretación del presente Protocolo, se utilizarán las siguientes categorías y conceptos:

- I. **Sexo:** Conjunto de características y criterios biológicos que permiten clasificar e interpretar el sexo de hombres, mujeres y personas intersexuales;

- II. **Género:** Construcción social y cultural de la diferencia sexual. Se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para referirse a las características de aspecto social y cultural que se consideran identificadas como "masculinas" y "femeninas";
- III. **Identidad de género:** Se trata del género con el que cada persona se identifica, el cual puede o no ser coincidente con el sexo que le fue asignado al nacer;
- IV. **Expresión de género:** Se refiere a la manifestación externa del género. Se trata de una demostración visible de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, conforme a los patrones considerados propios de cada género por la sociedad;
- V. **Orientación sexual:** La capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de un mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas;
- VI. **Relaciones de poder y asimetrías:** Es el poder que se ejerce en las relaciones interpersonales, en las que las personas que están en una posición superior jerárquica frente al resto de la sociedad, ejercen algún tipo de dominio sobre las otras, esto afecta mayormente a mujeres y a las minorías sexuales;
- VII. **Minorías:** Los grupos sociales que se enfrentan a situaciones de desventaja creadas por el entorno social, independientemente del número de personas que integren tales configuraciones;
- VIII. **Violencia por razón de género:** Cualquier acto dañino dirigido contra una persona o un grupo de personas debido a su género, que causa o puede causar daño físico, sexual o psicológico. Esta violencia se basa en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas sociales dañinas. La violencia por razón de género afecta especialmente a mujeres y minorías sexuales;
- IX. **Tipos y Modalidades de violencia de género:** Son las formas, manifestaciones o los ámbitos en los que se presenta la violencia contra las mujeres y minorías sexuales;
- X. **Interseccionalidad:** Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades;
- XI. **Interculturalidad:** El enfoque intercultural parte del reconocimiento y respeto de las diferencias culturales existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Está orientado a abordar las particularidades de las mujeres de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos étnicos diferenciados y su relación con la sociedad dominante, más allá de la coexistencia de culturas;
- XII. **Enfoque diferencial:** Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas;
- XIII. **Devida diligencia:** La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia de género de manera oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora; y,
- XIV. **Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

### CAPÍTULO III TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 7.** La violencia psicológica es el acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia comparaciones destructivas, rechazo, 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.

**Artículo 8.** La violencia física es el acto que infinge 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.

**Artículo 9.** La violencia patrimonial es el 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.

**Artículo 10.** La violencia económica son las acciones u omisiones que afecta la supervivencia económica, manifestándose a través de limitaciones encaminadas a topar, restringir, quitar y controlar el ingreso de sus percepciones económicas.

**Artículo 11.** La violencia sexual es el acto que degrada o dañe 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 denigrarla y concebirla como objeto.

**Artículo 12.** 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 acoso sexual se presenta en una relación horizontal en la que no existe una relación de subordinación.

**Artículo 13.** El hostigamiento sexual es el comportamiento, verbal, gestual o físico con connotación lasciva, sexual o íntima que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona o su salud física o psicológica, en particular, cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder y se presenta en una relación vertical, en la que existe una relación de subordinación, jerárquica o de autoridad.

**Artículo 14.** La violencia a través de interpósita persona es el acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas, ya sea que se tenga o se haya tenido relación de matrimonio o concubinato; o mantenga o se haya mantenido una relación de hecho con la persona agresora; lo anterior aplica incluso cuando no se cohabite en el mismo domicilio.

**Artículo 15.** La violencia simbólica la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, íconos o signos transmite y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y minorías sexuales en la sociedad.

Cualesquier otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres y de minorías sexuales.

### CAPÍTULO IV MODALIDADES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 16.** La violencia familiar es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agrede de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuya persona agresora tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

**Artículo 17.** La violencia laboral y docente se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación de jerarquía, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

**Artículo 18.** La violencia en la comunidad son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

**Artículo 19.** La violencia institucional son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminan o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

**Artículo 20.** La violencia feminicida es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, producto de la violación de sus derechos humanos y del ejercicio abusivo del poder, tanto en los ámbitos público y privado, que puede conllevar impunidad social y del Estado. Se manifiesta a través de conductas de odio y discriminación que ponen en riesgo sus vidas o culminan en muertes violentas como el feminicidio, el suicidio y el homicidio, u otras formas de muertes evitables y en conductas que afectan gravemente la integridad, la seguridad, la libertad personal y el libre desarrollo de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

**Artículo 21.** La violencia en el noviazgo son todas las acciones o conductas intencionales, que de manera directa e indirecta generan daño o sufrimiento, por cualquier tipo de violencias, por una de las partes en contra de la otra, con quien se tenga o se haya tenido una relación sentimental, con el objeto de presionar, manipular, maltratar, humillar, dominar, agredir, hostigar, controlar, someter u obligar a realizar actos en contra de la voluntad de una de las partes.

**Artículo 22.** Se considera violencia durante el embarazo, parto y puerperio, toda acción u omisión intencional y negligente que lleve a cabo cualquier persona y/o institución pública o privada, de manera directa o indirecta, que dañe, denigre, discrimine y/o dé un trato deshumanizado durante el embarazo, parto y/o puerperio, que tengan como consecuencia la pérdida de autonomía y capacidad de decidir libremente sobre su cuerpo y sexualidad.

**Artículo 23.** La violencia política en razón de género es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

**Artículo 24.** Entiéndase por violencia vicaria, todo acto u omisión dolosa ejercida por parte de una persona que sea o haya sido cónyuge o concubina, mantenga o haya mantenido una relación de hecho, de afectividad o sentimental con la víctima directa, realizada por sí misma o a través de interpósita persona, y que se encuentra dirigida hacia una persona considerada víctima indirecta con quien la víctima directa tiene una relación de parentesco por consanguinidad en línea recta ascendente o descendente, Sin limitación de grado, pariente colateral consanguíneo o por afinidad hasta el cuarto grado, adoptante o adoptado, concubina o concubinario, cónyuge o excónyuge, o con quien tenga o haya tenido una relación de hecho, con el objeto de causarle algún tipo de daño o afectación a la víctima directa ya sea física, psicológica, emocional o patrimonial.

**Artículo 25.** La violencia digital es toda acción o conducta dolosa realizada, instigada o agravada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación por las que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de una o varias personas con el objeto de difamar, desprestigiar, calumniar, injuriar, denigrar, descalificar o dañar de manera física, psicológica, emocional o simbólicamente, en cualquier ámbito de su vida pública, privada o en su imagen propia.

## CAPÍTULO V DEL COMITÉ DE ÉTICA

**Artículo 26.** El Comité de Ética de la UNIPOL, promoverá las acciones necesarias para la difusión de las medidas, directrices y procedimientos para la prevención y atención de la violencia de género conforme al presente Protocolo.

**Artículo 27.** El Comité de Ética designará a las personas servidoras públicas que brindarán orientación al personal de la UNIPOL, con el fin de que provean la información necesaria para prevenir, identificar y actuar ante posibles casos de violencia de género. Estas personas realizarán la función de orientación de manera voluntaria, solidaria, y recibirán la capacitación necesaria para cumplir esta actividad.

**Artículo 28.** La persona orientadora proveerá la información necesaria y pertinente, en forma comprensible y completa, a las personas de la Comunidad Universitaria que les consulten sobre las conductas relacionadas con la violencia de género, así como de los mecanismos para, en su caso, presentar la queja o denuncia ante la autoridad correspondiente.

**Artículo 29.** La persona orientadora y, en su caso, quienes integran el Comité de Ética, deberán excusarse de intervenir en los casos donde pudiera actualizarse un conflicto de interés, en términos de las disposiciones aplicables.

**Artículo 30.** El Comité de Ética de la UNIPOL, deberá elaborar un plan de trabajo anual donde establezca las acciones y estrategias de prevención de la violencia de género; así como elaborar un informe anual en el que evalúe las medidas de prevención ejecutadas, la necesidad de implementar nuevas medidas de prevención con base en los resultados del informe, o bien, dar continuidad a las ya ejecutadas, así como proponer las adecuaciones normativas pertinentes.

## CAPÍTULO VI PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 31.** Las estrategias de prevención tienen como objeto fomentar una cultura en la que prevalezca el respeto a la igualdad de género y la dignidad humana, así como la construcción de un ambiente libre de violencia, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan la prevención de la violencia de género.

Las estrategias y los programas tendrán el propósito informar, sensibilizar, capacitar y formar a todas las personas integrantes de la Comunidad Universitaria de la UNIPOL en temas de género. Además, se llevará a cabo el monitoreo de estas medidas para asegurar su efectividad.

**Artículo 32.** El Comité de Ética, establecerá acciones para los efectos de la concientización, sensibilización, información, prevención y atención de la violencia de género para la Comunidad Universitaria de la UNIPOL.

**Artículo 33.** Para prevenir y atender la violencia de género en la UNIPOL, se implementarán de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes acciones:

- I. Difundir y promover el conocimiento del Protocolo de Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa;
- II. Promover una cultura de respeto a la igualdad de género y un ambiente libre de violencia;
- III. Distribuir información pertinente para la prevención de la violencia de género a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios;
- IV. Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia la Comunidad Universitaria para prevenir la violencia de género;
- V. Brindar asesoría a la Comunidad Universitaria sobre temas de género;
- VI. Implementar medidas para proteger a las víctimas, así como medidas de contención, previa valoración de los casos, que realice el Comité de Ética; y,
- VII. Elaborar un informe anual sobre las acciones de prevención de la violencia de género y la estadística de casos atendidos en la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa.

## CAPÍTULO VII PRIMER CONTACTO Y ORIENTACIÓN

**Artículo 34.** Para la atención de la víctima se designará a una persona orientadora, quien le proporcionará la información necesaria, con el fin de presentar su queja ante el Comité de Ética; de igual manera, se le informará que queda a salvo su derecho a elegir las vías que el marco jurídico establece.

Durante la atención de primer contacto se deberá identificar si la víctima requiere medidas de protección o contención, en cuyo caso se informará al Comité de Ética para que se realicen las acciones necesarias para proporcionarlas.

**Artículo 35.** Los objetivos de la etapa de primer contacto y orientación son los siguientes:

- I. Informar a las personas sobre el contenido y alcance del presente Protocolo, así como de las conductas que se consideran violencia de género;
- II. Referir a las personas a apoyo psicológico de la manera más expedita posible, en caso de que así lo soliciten o cuando el citado Comité lo considere oportuno;
- III. Identificar si las personas requieren medidas de protección urgentes; y,
- IV. Informar a la víctima los mecanismos para presentar una queja ante el Comité de Ética y el procedimiento a seguir.

**Artículo 36.** Los medios para solicitar un primer contacto y orientación son los siguientes:

- I. Presencial, ante la persona titular de la Dirección de Administración de la UNIPOL, quien funge como presidente del Comité de Ética; y,
- II. Vía email mediante la cuenta de correo electrónico institucional de la persona titular de la Dirección de Administración.

**Artículo 37.** El Comité de Ética concentrará la información de aquellas personas que acudan a la etapa de orientación a fin de llevar un registro estadístico de las orientaciones brindadas. Asimismo, integrará con dicha información un reporte que deberá ser remitido para su integración en el informe anual.

**Artículo 38.** En todos los casos se garantizará a la víctima, la confidencialidad respecto a la información o documentación que proporcione en este proceso.

### **CAPÍTULO VIII ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Artículo 39.** El Comité de Ética, realizará el análisis y valoración de los hechos que tenga conocimiento. Para este fin recabará los testimonios, documentos y cualquier otro medio, que revisará en forma imparcial y colegiada.

**Artículo 40.** En caso de acreditarse los hechos el Comité de Ética procederá a dar vista a la Dirección de Administración para efectos laborales.

**Artículo 41.** Cuando la naturaleza de los hechos denunciados lo permita, a elección de las partes involucradas, podrá llevarse a cabo un procedimiento conciliatorio ante el Comité de Ética.

El procedimiento conciliatorio es un medio alternativo de solución de controversias, a través del cual, con perspectiva de género, se privilegia la solución del conflicto, la restitución de los derechos de la víctima y el compromiso de convivir en un ambiente libre de violencia.

El Comité de Ética informará a las partes sobre los beneficios de llevar a cabo un procedimiento conciliatorio; las partes, de manera libre, informada y voluntaria, podrán solicitar el inicio de este procedimiento.

El procedimiento conciliatorio inicia con la solicitud libre, informada y voluntaria de las partes, quienes, en audiencia ante el Comité de Ética, procurarán llegar a los acuerdos que solucionen el conflicto y se comprometerán de buena fe a cumplirlos. En caso de que no se llegue a un acuerdo voluntario entre las partes, la víctima podrá optar por ejercitarse las acciones que sean procedentes ante las autoridades competentes.

La aceptación del Procedimiento Conciliatorio no implica la confesión de los hechos imputados, sino la disposición de las partes de llegar a un acuerdo.

No podrán conciliarse los hechos donde exista violencia física o cuando se trate de posibles delitos que se persiguen de oficio por las autoridades competentes.

**Artículo 42.** Cuando los hechos denunciados ante el Comité de Ética constituyan la probable comisión de un delito o de una falta administrativa, se informará a la víctima sobre esta circunstancia, a efecto de que presente las denuncias ante las autoridades correspondientes.

#### **CAPÍTULO IX HECHOS NO PREVISTOS**

**Artículo 43.** El Comité de Ética será el encargado de analizar los casos y hechos no previstos en el presente Protocolo y determinar lo conducente. Asimismo, corresponderá a dicho Comité la interpretación del Protocolo.

#### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**Primero.** El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Sinaloa".

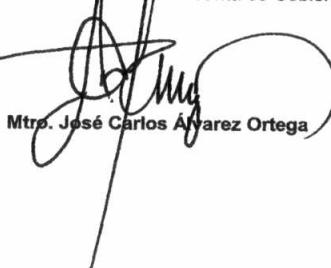
Por lo tanto, se instruye se imprima, publique, circule y se le dé cumplimiento.

En atención a lo ordenado en el Punto Octavo del orden del día de Acta de la Segunda Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa, celebrada el día 22 de agosto de dos mil veinticinco.

Es dado en la Rectoría de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa, en la ciudad de Culiacán Rosales, Sinaloa, a los veintidós días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.

Rector de la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa  
y Secretario Técnico de la Junta de Gobierno

Mtro. José Carlos Álvarez Ortega



**UNIPOL**  
UNIVERSIDAD DE  
LA POLICIA DEL  
ESTADO DE SINALOA