



INTERLINE
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES

Interline 
UNIVERSIDAD EN LÍNEA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

INTERLINE

Instituto de Estudios Superiores

Comprometidos con la **Cultura Emprendedora**

INTRODUCCIÓN

INTERLINE Instituto de Estudios Superiores tiene el deber de “contribuir al desarrollo social, cultural, científico, tecnológico, humanístico, productivo y económico del país, a través de la formación de personas con capacidad creativa, innovadora y emprendedora con un alto compromiso social que ponga al servicio de la Nación y de la sociedad sus conocimientos.”¹

Las actividades de INTERLINE inspiran siempre a hacer presentes sus valores a través del ideario de principios directivos e institucionales que guían y caracterizan su quehacer. La comunidad universitaria reconoce que el amor al trabajo, libertad, orden, disciplina, respeto e inclusión son valores fundamentales para el cumplimiento de la misión y proyectos estratégicos y que con su práctica se propicia un ambiente más agradable, productivo y transparente.

En atención a estos principios directivos, la violencia en cualquiera de sus formas, el hostigamiento, el acoso, el abuso y la discriminación son conductas contrarias a los valores de INTERLINE, donde se promueve un ambiente seguro y libre de Violencia de Género.

Por lo anterior se han diseñado mecanismos para prevenir, denunciar y/o sancionar cualquier conducta contraria a nuestra cultura centrada en el humanismo y que atente contra la dignidad de cualquier miembro de la comunidad universitaria y/o que afecte su derecho a desarrollarse plenamente.

Los procedimientos que se inicien a partir de denuncias de este tipo de conductas se conducirán bajo los siguientes ejes rectores: respeto a la dignidad humana, confidencialidad, debida diligencia, perspectiva de género, no revictimización, gratuidad, comunicación y protección de datos personales.

¹ Ley General de Educación Superior, DOF 20-04-2021, Título Primero Del derecho a la educación superior, Capítulo 1 Disposiciones generales, Artículo 1 Fracción II.

Índice

I	CAPÍTULO I Marco Normativo y Definiciones	6
II	CAPÍTULO II Objetivos General y Específicos	8
III	CAPÍTULO III Aplicación	8
IV	CAPÍTULO IV Ejes Rectores	10
V	CAPÍTULO V Prevención	11
VI	CAPÍTULO VI Instancias Competentes	12
VII	CAPÍTULO VII Procedimiento de Atención:	12
	Orientación	13
	Acompañamiento	13
	Reporte	13
	Denuncia	14
	Análisis Preliminar	16
	Medidas de Protección	16
	Investigación	17
	Análisis	17
	Resolución	18
	Petición de Reconsideración de la Resolución de la Comisión	18

Índice

VIII	CAPÍTULO VIII Mediación	19
IX	CAPÍTULO IX Resoluciones y Acuerdos	20
X	CAPÍTULO X De lo no previsto	20
T	TRANSITORIOS	21
A	ANEXOS	22



Por razones de legibilidad, en este instrumento se utiliza el masculino para los nombres y sustantivos personales. Los términos correspondientes se aplican a todos los géneros en términos de igualdad de trato.

Protocolo elaborado el 28 de julio de 2025, en el marco de la Autoevaluación de CIEES.



CAPÍTULO I

Marco Normativo y Definiciones

Artículo 1.

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para quienes integran la Comunidad de INTERLINE, personas que nos visitan. Tiene su fundamento en distintos instrumentos normativos institucionales, estatales, nacionales e internacionales, los cuales se encuentran descritos el Anexo I.

Artículo 2.

Por violencia de género comprendemos todo acto u omisión que, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atenten o dañen la dignidad, la integridad y la libertad de las personas. Anexo II.

Artículo 3.

Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

Comisión: Comisión para Atención de Casos de Género e Inclusión.

Denuncia: Es un reporte que reúne los requisitos de formalidad previstos en el Protocolo. Por medio de esta se presume la realización de un acto de Violencia de Género en perjuicio de la Persona Denunciante. Constará de un número de identificación y derivará seguimiento, siempre y cuando se sigan las formalidades.

Estudiante: Persona inscrita en INTERLINE (preparatoria, cursos técnicos, pregrado y posgrado), incluyendo aquella que se encuentra en estancias temporales como estadía, prácticas profesionales o servicio social, visitante, invitado o participante en cursos y/o proyectos específicos, presencial o en línea.

Expediente: Conjunto de documentos generados en la atención de una Denuncia. Estos documentos pueden ser todos en papel, algunos en papel y otros electrónicos, o electrónicos en su totalidad desde el inicio.

Número: Es el número de identificación asignado a un Reporte y/o Denuncia para su posterior seguimiento.

Institución: INTERLINE Instituto de Estudios Superiores, INTERLINE Universidad en Línea.

Mediación: Es un procedimiento voluntario mediante el cual las personas, con el apoyo de un mediador, pueden comunicarse y negociar, para alcanzar de manera amigable una solución satisfactoria, derivada de una situación de Violencia de Género.

Miembros de la Comunidad Universitaria: Estudiantes, docentes, colaboradores(as), órganos de gobierno de la Institución, madres y/o padres de familia, exalumnos,

proveedores, visitantes, invitados o participantes en proyectos específicos (Servicio Social, Prácticas Profesionales, Estadías, Deportes, Cultura, etc.).

Orientación: Es el conjunto de acciones que se realizan en la Institución para proporcionar información a miembros de la comunidad universitaria sobre las conductas consideradas como Violencia de Género.

Persona Denunciada: Profesor(a), colaborador(a), estudiante, proveedor y/o consejero(a) que tiene una relación vigente con INTERLINE, que presuntamente, de manera individual o grupal planea, ejecuta, participa o coopera en la realización de actos considerados como Violencia de Género en contra de otro miembro de la comunidad universitaria.

Persona Denunciante: La persona afectada o agraviada que presenta un Reporte o Denuncia en los términos de este Protocolo.

Partes Involucradas: Persona Denunciada y Persona Denunciante.

Prevención: Conjunto de medidas tomadas o planificadas que se realizan en la Institución, que tienen como objetivo evitar o reducir las conductas consideradas como Violencia de Género.

Protocolo: Protocolo para la Prevención y Atención de los Casos de Violencia de Género de INTERLINE Instituto de Estudios Superiores.

Reparación: Consiste en la restitución o restablecimiento de la paz y armonía quebrantada entre las partes, relacionado con la Violencia de Género. Su alcance será determinado por la Comisión.

Reporte: Es el documento que contiene los detalles de un evento específico, por medio de una declaración en la cual se presume la ejecución de un acto de Violencia de Género en perjuicio de la Persona Denunciante. El reporte constará de un número de seguimiento y podrá derivar o no en una Denuncia, siempre que se sigan las formalidades dispuestas en el presente Protocolo.

Sanciones: Son las acciones disciplinarias o administrativas, según el caso, que se apliquen a la persona que resulte responsable, como consecuencia de haber cometido alguna de las conductas señaladas en el presente Protocolo.

Víctima: Persona que ha sufrido algún tipo de violencia por parte de la Persona Denunciada.

Violencia de Género: Cualquier acto, omisión, cohesión, manipulación o amenaza considerado como violento o discriminatorio en función de su identidad o expresión de género, sin distinción de sexo, realizado por una persona o grupo de personas en contra de otra(s) persona(s), que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico. (ver Anexo II. Marco Conceptual).

CAPÍTULO II

Objetivos General y Específicos

Artículo 4.

Objetivo General: Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia de género en inmuebles, ámbitos y actividades institucionales, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y prevención de la violencia de género.

Artículo 5.

Objetivos Particulares:

- I. Señalar los responsables dentro de la Institución que atenderán y darán seguimiento a los Reportes y las Denuncias por Violencia de Género.
- II. Definir mecanismos de acompañamiento para la Persona Denunciante, desde la Denuncia y durante todo el proceso.
- III. Señalar con claridad los canales de Reporte y de Denuncia con base en los ejes rectores establecidos.
- IV. Determinar el procedimiento y las instancias que conocerán y resolverán las denuncias.
- V. Presentar las actividades de prevención, educación y orientación para la comunidad.
- VI. Señalar lineamientos para la investigación.

CAPÍTULO III

Aplicación

Artículo 6.

El conocimiento y observancia de este Protocolo, son obligatorios para todos los miembros de la comunidad universitaria. Esto incluye a aquellos que provengan de otras Instituciones por cualquier tipo de vinculación con la Institución. En el caso de personas menores de edad, además, el conocimiento de este Protocolo es obligatorio también para sus padres y/o tutores legales, quienes deberán promover su observancia por parte del menor de edad. El desconocimiento de este Protocolo no exime a los miembros de la comunidad universitaria de su cumplimiento.

Este Protocolo también será de observancia obligatoria para los estudiantes de la Universidad en Línea, en el entendido que esta Institución gestionará todo lo relacionado con este Protocolo.

Artículo 7.

El presente Protocolo aplica en los siguientes supuestos para los casos de Violencia de Género que involucren a un miembro de la comunidad universitaria como la Persona Denunciada y que tenga una relación vigente con INTERLINE:

- I. Cuando la Persona Denunciante sea miembro de la comunidad universitaria y se trate de hechos ocurridos dentro o fuera de las instalaciones de INTERLINE, independientemente que se den o no en el marco de actividades que deriven de una relación académica, formativa, estudiantil, laboral u otra relacionada con la Institución.
- II. Cuando la Persona Denunciante sea externa y la conducta denunciada:
 - a. contravenga el derecho externo o interno de la Institución,
 - b. desacate el estándar de conducta y misión que rige la vida del INTERLINE,
 - c. menoscabe la seguridad, el prestigio o buen nombre de esta o de sus miembros, y/o
 - d. falte el respeto y la dignidad a cualquier miembro de la comunidad universitaria o terceros. En estos supuestos se podrá abrir el procedimiento para la revisión de la Denuncia a partir de la etapa de Reporte.

La Institución se reserva el derecho de investigar y, de considerarlo pertinente, dar apertura a la revisión de la Denuncia por hechos conocidos.

Artículo 8.

Derechos. Los miembros de la comunidad de INTERLINE tienen derecho a:

- I. Que les sean respetados todos sus derechos como seres humanos;
- II. Que se respete y proteja su integridad física y emocional;
- III. Recibir atención, orientación, acompañamiento y apoyo profesional por parte de la Institución;
- IV. No ser discriminados por ningún motivo;
- V. Relacionarse y convivir armónicamente en cualquier ámbito con otros miembros de la comunidad universitaria;
- VI. Reportar y/o denunciar ante la instancia correspondiente de la Institución las conductas señaladas en este Protocolo;
- VII. Ser escuchados y tener acceso a métodos de mediación para la resolución de conflictos;
- VIII. Que los actos reportados y denunciados tengan seguimiento y se investiguen;
- IX. Que se tomen las medidas de protección y medios de apoyo necesarios.

Artículo 9.

Obligaciones. Quienes forman parte de la comunidad de INTERLINE tienen las siguientes obligaciones:

- I. En el caso de estudiantes, conocer y cumplir con los reglamentos institucionales aplicables, el Reglamento General y Reglamento Interno de Estudiantes y Código de Ética de INTERLINE;
- II. En el caso de colaboradores, deberán conocer y cumplir con el Código de Ética y demás normativa institucional que le aplique;
- III. Respetar, conforme a los principios de la Institución, a toda persona dentro y fuera de las instalaciones de la Institución, en lo que refiere a su integridad física y emocional, intimidad, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones

- de salud, opiniones, orientación sexual, entre otras y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana;
- IV. Colaborar con las autoridades de la Institución respecto de los actos de violencia señalados en este Protocolo que hayan presenciado, participado o tengan conocimiento;
 - V. Durante los procedimientos que se deriven del Protocolo las partes involucradas deberán de observar un estándar de conducta alineado a los Valores de la Institución.

CAPÍTULO IV

Ejes Rectores

Artículo 10.

Las actividades y procedimientos establecidos en este Protocolo deberán seguir los siguientes ejes rectores:

Respeto a la Dignidad Humana: la Dignidad, valor rector de los Derechos Humanos el cual debe ser observado para garantizar una vida libre de violencia en un marco de respeto a las personas, a sus ideas, sus creencias y experiencias. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos, así como a no ser objeto de ninguna forma de violencia, o actos que atenten contra la dignidad humana.

Confidencialidad: Quienes intervengan en el proceso deberán proteger los datos personales de las partes de conformidad con la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás instrumentos jurídicos en la materia.

En caso de posibles riesgos para la seguridad física y/o psicoemocional de las Personas Involucradas, INTERLINE podrá dar los avisos que considere necesarios a los departamentos de la Institución, familiares de las Personas Involucradas o autoridades.

Debida Diligencia: Quienes conozcan del asunto deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro del tiempo establecido en los lineamientos internos y externos para lograr el objeto de este Protocolo, en especial la prevención, atención integral, derecho a la verdad y justicia, a fin de que la persona denunciante sea tratada y considerada como titular de derechos.

Asimismo, facilitarán los procesos que permitan el acceso real y efectivo de las personas denunciantes a las medidas reguladas por el presente Protocolo.

Perspectiva de Género: El análisis de las denuncias y todo el procedimiento se guiará bajo una perspectiva de género que valore y tome en cuenta la discriminación, desigualdad y exclusión histórica de los grupos vulnerables y que contribuya a crear condiciones que permitan avanzar en la construcción de una igualdad de género.

No revictimización: Quienes se encarguen de aplicar el Protocolo deberán garantizar un proceso libre de repetición de hechos revictimizantes, evitando acciones que coloquen a la persona que se considere víctima, como responsable de lo que le sucedió.

Gratuidad: Los mecanismos establecidos en el Protocolo serán accesibles para cualquier miembro de la comunidad universitaria y garantizarán la participación en igualdad de condiciones. Todas las acciones, mecanismos, procedimientos y cualquier otro trámite que implique el derecho de acceso a la justicia y demás derechos reconocidos en este Protocolo no generará costo alguno.

Comunicación: Las Partes Involucradas recibirán la información sobre el desarrollo del procedimiento y sus resoluciones.

Protección de Datos Personales: Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares vigente en México y de acuerdo con las Políticas para el uso de datos de INTERLINE.

CAPÍTULO V

Prevención

Artículo 11.

Consisten en actividades para generar conciencia en los miembros de la comunidad universitaria y prevenir los actos de Violencia de Género en cualquiera de sus manifestaciones, el hostigamiento, el acoso, el abuso y la discriminación, así como para fortalecer un ambiente seguro para los miembros de la comunidad universitaria.

Las acciones de prevención están orientadas a informar, sensibilizar y concientizar a quienes son miembros de la comunidad universitaria sobre la importancia de mantener un ambiente libre de Violencia de Género y reafirmar los valores que nos rigen como Institución.

Las acciones preventivas, además, incluyen el monitoreo de las condiciones de salud física y emocional de la comunidad estudiantil de los niveles de preparatoria, pregrado y posgrado.

La Comisión ofrece capacitación, diálogos y espacios formativos que buscan la reflexión sobre las diferentes manifestaciones de la Violencia de Género y promueven las relaciones de respeto, inclusivas, de igualdad y equidad entre los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 12.

La Comisión, en coordinación con las diferentes instancias académicas de la Institución, realizará acciones para difundir las medidas de prevención, así como los procedimientos

señalados en este Protocolo, incluyendo las instancias que conocerán de este tipo de casos, los derechos y obligaciones de los miembros de la comunidad universitaria y los canales de reporte y denuncia existentes.

CAPÍTULO VI

Instancias Competentes

Artículo 13.

La Comisión es el órgano colegiado especializado y competente para analizar, investigar y resolver los Reportes y/o las Denuncias relacionadas con la Violencia de Género descritas en este Protocolo. La Comisión gozará de plena independencia y autonomía en sus actuaciones y resoluciones.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros elegidos de un grupo de colaboradores de INTERLINE con experiencia en derechos humanos, equidad de género, inclusión y disciplinas relacionadas al tema.

La Dirección General definirá los participantes de la Comisión, cuidando que no exista un conflicto de interés.

Artículo 14.

Son funciones de la Comisión para la Atención de Casos de Género e Inclusión:

- I. Recibir las Denuncias turnadas para su análisis.
- II. Solicitar la ampliación de la información, en caso de considerarlo necesario.
- III. Entrevistar, cuantas veces sea necesario, a las Partes Involucradas y, en su caso, a los testigos.
- IV. Analizar la Denuncia a fin de emitir la resolución correspondiente.
- V. Emitir una resolución con las medidas y/o la sanción que proceda conforme a los reglamentos y a la normatividad institucional vigente.

CAPÍTULO VII

Procedimiento de Atención

Artículo 15.

Orientación. Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria puede acudir a la Comisión para recibir información y Orientación sobre las conductas de Violencia de Género señaladas en este documento. Un miembro de la Comisión orientará sobre los procedimientos, mecanismos de Reporte y Denuncia y pasos a seguir en caso de que así lo decidan quienes acudan a recibir la Orientación.

De esta Orientación se levantará un Reporte que contendrá un número para el seguimiento, control, estadísticas y/o la reflexión de las manifestaciones de Violencia de Género a fin de que la Comisión pueda proponer cursos, talleres, diálogos y/o espacios formativos que tengan como objetivo la prevención, de acuerdo a lo previsto en el Protocolo.

En el caso de la Universidad en Línea (UL), el Reporte podrá ser recibido por el representante de la UL, quien deberá turnarlo a la Comisión al día siguiente hábil de recibido el Reporte para el seguimiento, control, estadísticas y/o la reflexión de las manifestaciones de Violencia de Género.

Podrán recibir Orientación tanto quienes consideren haber sido víctimas de alguna de las conductas descritas, como cualquier otra persona miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de un hecho de Violencia de Género.

La Orientación no es un requisito previo de ninguna etapa del procedimiento, incluyendo la presentación de una Denuncia, quienes así lo decidan podrán interponerla en cualquier momento.

Artículo 16.

Acompañamiento. En todo momento desde el primer acercamiento de algún miembro de la comunidad universitaria a la Comisión y en su caso, hasta la conclusión del procedimiento que se active derivado del Protocolo; INTERLINE dará seguimiento permanente durante todo el proceso a quienes consideren que han sido víctimas de las conductas descritas en este Protocolo.

En los actos de Violencia de Género en los que una o ambas partes sean menores de edad, se tomarán las medidas necesarias para otorgar protección a las Partes Involucradas y se dará cuenta de todo el proceso a quien(es) ejerza(n) su tutela legal o patria potestad.

Este acompañamiento consistirá en brindar atención psicológica, médica y académica, a través de las instancias correspondientes de la Institución.

Artículo 17.

Reporte. Las personas que tengan conocimiento de algún hecho que podría ser considerado como un acto de Violencia de Género podrán presentar un Reporte ante la Comisión, el cual deberá contener datos suficientes para identificar a las Partes Involucradas e información adicional sobre los hechos. En estos casos la persona señalada como posible Víctima será contactada para brindarle apoyo y Orientación y para que manifieste su deseo de interponer o no una Denuncia. Solo en los supuestos en que la posible Víctima decida interponer una Denuncia se iniciará el procedimiento correspondiente, de lo contrario solo se documentarán los hechos y serán archivados con fines de registro.

Cualquier persona que considere haber sido Víctima de alguna de las formas de violencia establecidas en el Anexo II de este Protocolo podrá presentar un Reporte ante la Comisión y en su caso ratificarlo en una Denuncia.

La Comisión es la única instancia para recibir Reportes y podrá ser contactado solamente a través de sus canales oficiales, que son:

- En las Oficinas: Calle 20 de Noviembre No.316 Sur, Centro, Cadereyta Jiménez, N.L. Tel. (828) 284-6060.
- Con las Orientadoras al WhatsApp: +52 1 81 4445 3321

En el caso de La Universidad en Línea, los Reportes podrán ser recibidos por el/la titular de la UL, quien deberá turnarlos a la Comisión al día siguiente hábil de recibido un Reporte.

En caso de que el Reporte sea presentado por vía WhatsApp, la Persona Denunciante deberá ratificarla personalmente, ya sea de manera presencial o por medios tecnológicos, en un plazo de tres días hábiles a partir del día siguiente hábil de su presentación, para asegurar que se tienen todos los elementos y requisitos necesarios para activar el procedimiento y dar inicio a la investigación, de lo contrario solo se documentarán los hechos que serán archivados con fines de registro.

A todo Reporte y Denuncia se le asigna un número, que le será proporcionado a la Persona Denunciante, con fines de identificación y seguimiento.

Artículo 18.

Denuncia. La Denuncia deberá contener los siguientes requisitos:

- I. Nombre completo de la Persona Denunciante.
- II. Matrícula / Nómina.
- III. Preparatoria / Carrera / Modalidad / Departamento, Coordinación.
- IV. Edad.
- V. Género.
- VI. Teléfono y dirección de correo electrónico institucional.
- VII. Nombre de la Persona Denunciada y forma en que está vinculada con INTERLINE.
- VIII. Fecha de los hechos.
- IX. Relato de los hechos, precisando el lugar en donde acontecieron.
- X. Datos y elementos adicionales para la investigación.
- XI. Firma.

Las Denuncias podrán presentarse en cualquier momento, independientemente de cuándo hayan sucedido las conductas denunciadas, con las restricciones establecidas en el capítulo III sobre el ámbito de aplicación del presente Protocolo.

La Persona Denunciante deberá considerar que cuando presenta su Denuncia contra la Persona Denunciada, y esta se encuentre en estancias temporales, como visitante, invitado o participante en cursos y/o proyectos específicos, o esté por concluir su vínculo

como Estudiante en INTERLINE, podría quedar limitada o afectada la capacidad de la Institución para investigar y emitir las medidas y/o Sanciones correspondientes.

Artículo 19.

Al momento de la recepción de una Denuncia, la Comisión dentro de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente hábil de su presentación o bien ratificación, podrá:

- a. Admitir: Cuando se acrediten actos que constituyen Violencia de Género y la Denuncia reúna los requisitos previstos en el artículo 18.
- b. Desechar: Cuando, conforme al marco normativo y conceptual del presente Protocolo, no se acrediten actos que constituyen Violencia de Género.
- c. Requerir: Cuando la denuncia no reúna los requisitos previstos en el artículo 18.

En este último caso, se requerirá a la Persona Denunciante para que, dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de la notificación del requerimiento, subsane las deficiencias de la Denuncia.

De no desahogarse el requerimiento en tiempo y forma, la Denuncia se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos de la Persona Denunciante para que la Denuncia pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee y reúna los requisitos previstos en el artículo 18, siempre y cuando se encuentre dentro de la temporalidad y del ámbito de aplicación.

Artículo 20.

En el caso de presentarse una Denuncia y que no se tengan los elementos suficientes, INTERLINE podrá brindar atención psicológica, médica y académica, así como implementar las medidas de protección que se consideren necesarias para proteger a la Persona Denunciante dentro de las instalaciones de la Institución; quedando a salvo los derechos de la Persona Denunciante para que la Denuncia pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee.

Artículo 21.

La Persona Denunciante relatará ante la Comisión y aportará toda la información y elementos de pruebas a su alcance.

El relato de los hechos se hará en un marco de respeto, imparcialidad y empatía y en caso de que la Persona Denunciante lo considere podrá hacerse por escrito.

En caso de que en algún momento del procedimiento se requiera información adicional, ésta será solicitada por la Comisión y bajo el marco de respeto, imparcialidad y empatía.

Artículo 22.

Falsedad de Declaraciones. Cualquier declaración falsa con dolo y mala fe, independientemente del momento en que sea detectada, será turnada a las instancias correspondientes de INTERLINE para aplicar las medidas conforme a la normatividad universitaria vigente.

Artículo 23.

Mantenimiento de Derechos para Presentar Denuncia ante Autoridades Externas. El procedimiento derivado del presente Protocolo no es un procedimiento jurisdiccional, por tanto, no tiene como fin el resarcimiento del daño o sanción penal, el cual puede efectuarse de manera paralela a cualquier procedimiento ante autoridad que pudiera ser iniciado por la Persona Denunciante.

Por lo anterior, este procedimiento no restringe derechos de la Persona Denunciante para presentar denuncias o querellas ante las autoridades correspondientes, sino que exhorta a acercarse a las mismas para realizar lo que por derecho le corresponda

Artículo 24.

Apertura de la Denuncia. La Comisión abrirá una Denuncia de todo Reporte admitido, el cual además contendrá el número asignado, datos que le serán proporcionados a la Persona Denunciante, haciéndole saber que se guardará confidencialidad del mismo, así como los derechos que le asisten y en su caso las medidas de protección previstas en el artículo 26 del presente Protocolo, que se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad. Una vez integrado el Expediente, La Comisión notificará de la Denuncia a la Persona Denunciada.

Artículo 25.

Análisis Preliminar. A partir de la información proporcionada en la Denuncia, la Comisión, llevará a cabo un análisis preliminar en el cual tomará en cuenta las circunstancias específicas de la Denuncia y la perspectiva de género y, en su caso, determinará las medidas de protección a efecto de proteger la integridad física o emocional de la Persona Denunciante y prevenir la continuación de conductas que puedan ser consideradas como Violencia de Género en los términos del Protocolo.

Estas medidas son de carácter provisional fundadas en el presente Protocolo y acordes con la necesidad de la Persona Denunciante y no implican una resolución anticipada o el señalamiento de una responsabilidad en contra de la Persona Denunciada.

Artículo 26.

Medidas de Protección. Se podrán establecer una o varias medidas de protección, siendo estas las siguientes:

- I. Facilitar la gestión para que la Persona Denunciante pueda hacer modificaciones en su horario.
- II. En el caso de que la Persona Denunciante sea colaborador, académico o administrativo de INTERLINE, se le podrá reubicar de su lugar de trabajo, sin que ello implique modificación en sus funciones o salario.

- III. Aviso a instancias de INTERLINE o familiares por posibles riesgos para la seguridad física y/o psicoemocional de la Persona Denunciante.
- IV. Implementar medidas de seguridad.
- V. Cualquier otra que la Institución y/o la Comisión consideren necesaria para garantizar la integridad de las personas dentro de un marco de actividades que deriven de una relación con la Institución

Artículo 27.

La notificación de Denuncia a la Persona Denunciada será realizada a través del correo institucional, dentro del término de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de la admisión de la Denuncia.

Artículo 28.

La Comisión tendrá un plazo de hasta sesenta días naturales contados a partir del día siguiente hábil de turnado el Expediente para realizar la investigación, análisis y resolución; este plazo se podrá ampliar de así requerirlo la Comisión y deberá ser notificado a las Partes Involucradas.

Artículo 29.

Investigación. La investigación se desarrollará conforme a las siguientes directrices:

- I. La Comisión, tendrá la facultad discrecional de investigación, a fin de recabar la información que considere necesaria para el esclarecimiento de los hechos de la Denuncia.
- II. En la valoración de los elementos de prueba recibidos se priorizará la perspectiva y enfoque de género.
- III. Se escuchará a todas las Partes Involucradas y se tomarán en cuenta los elementos de pruebas aportadas por la Persona Denunciante y la Persona Denunciada.
- IV. Se evaluará la ausencia de Consentimiento por parte de la Persona Denunciante.
- V. Se tomará en cuenta la existencia de relaciones de poder entre la Persona Denunciante y la Persona Denunciada.

Artículo 30.

Análisis. Las Partes Involucradas podrán ofrecer cualquier medio probatorio, tales como, testimonios orales o escritos, mismos que deben ser ratificados por la persona que los emite, documentales, entrevistas, audios, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, valoración psicológica, entre otros, siempre y cuando hayan sido obtenidos de forma lícita.

Para que un elemento de prueba se considere pertinente, la misma deberá tener relación con los hechos señalados en la Denuncia. En caso de que los elementos de prueba impliquen erogación de recursos, estos deberán ser asumidos por quien los ofrezca.

Los elementos de prueba podrán ser presentados en cualquier etapa y hasta en tanto no se emita una resolución.

Artículo 31.

La Comisión podrá entrevistar, por separado, a las Partes Involucradas en distintos momentos para resolver inquietudes en torno a la Denuncia. Todas las entrevistas realizadas por la Comisión a las Partes Involucradas y a los testigos quedarán registradas.

Artículo 32.

Por ser los actos de Violencia de Género temas sensibles que generalmente se cometen sin la presencia de testigos, la Comisión tomará en cuenta como estándar de valoración probatoria entre otros los siguientes:

- I. Considerará la naturaleza de la Violencia de Género por lo que la prueba testimonial de la Persona Denunciante tendrá un valor preponderante, siempre que sea verosímil, se corrobore con cualquier otro indicio y no existan otros que le resten credibilidad.
- II. Tomará en cuenta que debido a la naturaleza de la Violencia de Género y sus repercusiones puedan existir inconsistencias en las declaraciones.
- III. Atenderá a los elementos subjetivos de la Persona Denunciante, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o discriminado, entre otros.
- IV. Cuestionará los hechos y valorará las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género.

Artículo 33.

Resolución. La Comisión basa sus resoluciones en la investigación, estudio y análisis de las Denuncias, y en estricto apego a los Valores de la Institución, entre los que resalta la condena y rechazo de cualquier tipo de violencia, la Comisión emitirá:

- I. Una resolución dentro de la cual determinará las faltas e impondrá las medidas y/o Sanciones, que en su caso apliquen y que van desde una amonestación, pérdida de derechos, hasta una separación temporal o permanente de la Institución.
- II. Una resolución provisional para suspender el procedimiento cuando se reciba una notificación de organismos externos o autoridades. Esta resolución provisional no afectará a la Persona Denunciada en sus derechos académicos o laborales, según corresponda.

Artículo 34.

La resolución que dicte la Comisión será confidencial. Será notificada a las Partes Involucradas bajo el formato que la Comisión indique, en un plazo de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil en que se dicta la resolución de la Comisión. Asimismo, el expediente de la Denuncia será resguardado por la Comisión.

Artículo 35.

Petición de reconsideración de la resolución de la Comisión. La Junta Directiva es la última instancia en donde se revisa la petición de reconsideración de la resolución de la Comisión.

La Parte Involucrada podrá solicitar la petición de reconsideración cuando exista alguna de estas situaciones:

- I. Error de procedimiento, consiste en un error específico en el procedimiento, o bien un error en la interpretación de los reglamentos de la Institución.
- II. La Comisión no tomó en cuenta algún elemento de prueba, por lo que resulta en una resolución desproporcionada.

Artículo 36.

Las Partes Involucradas tendrán derecho a solicitar, en una sola ocasión, y por escrito, a la Junta Directiva, la petición de reconsideración dentro de los tres días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la notificación de la resolución.

La solicitud de petición de reconsideración solamente podrá presentarse dentro del término establecido previamente. De lo contrario, la Parte Involucrada no podrá solicitar ningún medio de defensa o impugnación contra la resolución que la Comisión impuso.

La Comisión turna el expediente a la Junta Directiva, dentro del término de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de recibida la petición de reconsideración.

Artículo 37.

La Junta Directiva ratificará, modificará o invalidará la resolución emitida por la Comisión. Su resolución será final, confidencial e inapelable.

Para el estudio del Expediente de la Denuncia, la Junta Directiva tendrá un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente hábil en que se le turne dicho Expediente.

Artículo 38.

Notificación de la Reconsideración. Será notificada a las Partes Involucradas bajo el formato que la Junta Directiva indique, en un plazo de dos días hábiles contados a partir del día siguiente hábil en que se dicta la resolución de la Junta Directiva.

CAPÍTULO VIII

Mediación

Artículo 39.

En los casos en que las circunstancias lo permitan, y tanto la Persona Denunciada como la Persona Denunciante estén de acuerdo con ello, podrán voluntariamente someter la controversia a un mecanismo de mediación, administrado por la Comisión para su resolución.

Independientemente de que se haya abierto una Denuncia y hasta antes de que este sea resuelto, la Persona Denunciante y la Persona Denunciada podrán de común acuerdo optar por cambiar el procedimiento a un mecanismo alternativo.

Este mecanismo NO podrá ser aplicado cuando:

- I. Se trate de una conducta grave.
- II. No pueda garantizarse que la Persona Denunciante estará libre de represalias.
- III. Los incidentes que configuran las conductas, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez, respecto a la Persona Denunciada.
- IV. Existe más de una persona afectada.
- V. Se comprometa gravemente la integridad de la Persona Denunciante.
- VI. Otras situaciones que, a consideración de la Comisión, por la naturaleza de la Denuncia no puede darse la mediación.

CAPÍTULO IX

Resoluciones y Acuerdos

Artículo 40.

Los casos de Violencia de Género resueltos tanto por vía del procedimiento formal como mediación, deberán contar con una fase de seguimiento por parte de la Comisión, con la finalidad de revisar 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.

Artículo 41.

La Comisión llevará un registro de los Reportes y Denuncias atendidas.

Artículo 42.

La Comisión llevará un registro de los acuerdos de mediación alcanzados para cada una de las denuncias y, con autorización previa de las Personas Involucradas, se pondrá en contacto con ellas de manera periódica para verificar su cumplimiento.

CAPÍTULO X

De lo no previsto

Artículo 43.

Para lo no contemplado en este Protocolo, se aplicará lo previsto en los demás instrumentos normativos, políticas o procedimientos institucionales de INTERLINE y en caso de no existir normatividad institucional que se pueda aplicar, será el Director General quien tenga la responsabilidad, en conjunto con la Comisión, de resolver.



TRANSITORIOS

Primero.- El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su autorización.

Segundo.- Este Protocolo deberá hacerse del conocimiento de la comunidad universitaria.

ANEXO I

Marco Normativo

A. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará
- Declaración y Plataforma de Acción Beijing
- Declaración y Programa de Acción de Viena

B. INSTRUMENTOS NACIONALES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Educación
- Ley General de Educación Superior
- Ley Federal del Trabajo
- Código Penal Federal
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados

C. INSTRUMENTOS ESTATALES

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Nuevo León
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León
- Ley de Educación para el Estado de Nuevo León
- Código Penal del Estado de Nuevo León

D. NORMATIVA INSTITUCIONAL

- Reglamento General
- Reglamento Interno de Alumnos
- Código de Ética

ANEXO II

Marco Conceptual

Observar los principios de igualdad y no discriminación conlleva la obligatoriedad de aceptar las medidas para prevenir, revertir o cambiar situaciones de discriminación que perjudican a grupos vulnerables. Es por ello que el presente marco ha sido retomado por INTERLINE de diferentes ordenamientos jurídicos institucionales, estatales, nacionales e internacionales (Anexo I), para la aplicación del presente Protocolo.

Para una correcta atención de denuncias de Violencia de Género, los siguientes conceptos podrán ser tomados como referencia:

Violencia de Género: Por violencia de género comprendemos todo acto u omisión que, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atenten o dañen la dignidad, la integridad y la libertad de las personas.

Género: De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres, es decir, se utiliza para referirse a las características que social y culturalmente se consideran identificadas como *masculinas* y *femeninas*.

Sexo: Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como *hombre* o *mujer* al nacer².

Consentimiento: El consentimiento es la comunicación verbal que, de manera consciente, libre, voluntaria, por la que una persona afirma su voluntad de participar por mutuo acuerdo en una actividad íntima o sexual. El consentimiento no se concibe como un permiso absoluto sino específico, por lo que puede revocarse por alguna de las partes en cualquier momento y la actividad deberá de suspenderse inmediatamente. La libertad para el consentimiento se ve afectada por la diferencia de poder entre las personas involucradas o cuando hay una relación de subordinación. No se considera que una persona da su consentimiento cuando está dormida, inconsciente o bajo los influjos de sustancias, ni cuando tiene un trastorno físico o mental que afecta su voluntad y entendimiento.

² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, México, 2da edición, noviembre 2015, disponible para consulta en: https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_orientacion_sexual.pdf

TIPOS DE VIOLENCIA

Para efectos de este Protocolo los tipos de violencia pueden manifestarse como:

Violencia física: La proveniente de un acto que causa daño corporal a cualquier persona, usando la fuerza física o algún otro medio que puede provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de la persona afectada.

Violencia verbal: La proveniente de un acto que se manifiesta a través de expresión verbal o corporal, como pueden ser insultos, menosprecio y burlas en público o en privado.

Violencia psicológica: Es el acto u omisión emocional, verbal, maltrato y menoscabo de la estima hacia una o varias personas, mediante críticas, amenazas, insultos, comentarios despectivos y manipulación por parte del agresor que daña la integridad emocional o la estabilidad psicológica de la víctima.

Violencia cibernética: La que se realiza mediante el uso de cualquier medio electrónico; como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correos electrónicos, mensajes, imágenes o videos, computadoras, videgrabaciones u otras tecnologías digitales. Este tipo de violencia se considerará como tal, aunque se dé al exterior del ámbito de INTERLINE cuando afecte en el entorno institucional.

Violencia patrimonial: 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 a los bienes comunes o propios de la persona afectada.

Violencia económica: Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia sexual: Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción, independientemente de la relación de ésta con la persona afectada.

FORMAS DE VIOLENCIA

Para efectos de este Protocolo las formas de violencia son:

Acoso: Es una forma de violencia que se manifiesta con una agresión o maltrato psicológico, físico, verbal, sexual o cibernético y que conlleva a un estado de incomodidad, indefensión y/o de riesgo para quien la recibe, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Abuso sexual: Forma de violencia que consiste en la ejecución de actos en contra de una persona, sin su consentimiento, o la obligación para ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales, tocamientos o caricias sexuales, exhibicionismo, exposición o uso de la persona para generar material pornográfico o peticiones para realizar actividades sexuales.

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

Amenazas: Es una forma de violencia que se manifiesta con un anuncio o declaración sobre una posible causa de riesgo o perjuicio que puede ser de carácter físico, psicológico, sexual, laboral, u otros con la finalidad de intimidar, causar inquietud o miedo.

Discriminación por género: 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 sea por motivo de sexo, el género, características genéticas, orientación o identidad sexual.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Violación: La conducta que despliega el agresor para imponer cópula y/o penetración no deseada a otra u otras personas por medio del uso de la fuerza física o sin ella, o con amenazas.

Otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de lesionar la dignidad, integridad o libertad de otro miembro de la comunidad universitaria relacionadas con una conducta sexual de connotación lasciva.



EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR VIOLENCIA SEXUAL

- Los silbidos, señales lascivas, muecas, gestos o miradas incómodas e insinuantes.
- Las bromas, chistes sexuales, comentarios insinuantes u obscenos sobre la vida privada o supuesta actividad de una persona.
- Las señales de afecto o los contactos físicos no deseados como abrazos, besos, caricias, tocamientos y los roces, golpes, intimidaciones o persecuciones.
- La adulación, crítica o discriminación al aspecto físico o imagen corporal.
- Los comentarios, insinuaciones o preguntas sobre la sexualidad.
- Los mensajes de texto, las llamadas y/o publicaciones en redes sociales con insinuaciones de connotación sexual no aceptadas.
- El monitoreo excesivo de redes sociales y la publicación de comentarios sugestivos o críticos de connotación sexual.
- La invitación o insistencia a encuentros privados o íntimos.
- La promesa de privilegios, buenas calificaciones u otros beneficios a cambio de favores sexuales o actitudes afectivas.
- Las amenazas o chantajes: de reprobación la materia, de afectar su puesto o su trabajo.
- Las proposiciones o insinuaciones sexuales y las expresiones de connotación sexual (señales, gestos o palabras).
- La persecución o acecho a una persona.
- Toma o difusión de fotografías, videos o audios de carácter sexual sin el consentimiento de la persona.
- La promoción o instigación del odio, la humillación o el menosprecio, el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza a una persona o grupo de personas.



ANEXO III
FORMATO DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

Fecha de atención:		Número de Identificación:	
Nombre de quien atiende:			
Primer contacto:	☐ Preparatoria ☐ Universidad en Línea ☐ Dirección General	☐ Coordinación Académica ☐ Docente ☐ Orientadora	
Datos de identificación y contacto de la Persona Denunciante			
Nombre:			
Domicilio:			
Teléfono:	Celular:	Nacionalidad:	
Edad:	Género:		
Estado Civil:	¿ Tiene hijos? Sí, ¿cuántos? _____ No		
Nivel de Estudios:			
Condición Económica:			
¿ Trabaja?	Sí, donde: _____ No		
Tipo de Miembro de la Comunidad Universitaria	☐ Estudiante ☐ Profesor ☐ Colaborador (administrativo) ☐ Otro: _____		
Datos de identificación y contacto de la Persona Denunciada			
Nombre:			
Domicilio:			
Teléfono:	Celular:	Nacionalidad:	
Edad:	Género:		
Estado Civil:	¿ Tiene hijos? Sí, ¿cuántos? _____ No		
Nivel de Estudios:			

Condición Económica:	
¿Trabaja?	Sí, donde: _____ No
Tipo de Miembro de la Comunidad Universitaria	☐ Estudiante ☐ Profesor ☐ Colaborador (administrativo) ☐ Otro: _____
ANÁLISIS DE LOS HECHOS	
Conductas o comportamientos que originan la afectación:	
Circunstancias de tiempo, modo y lugar:	Identificar las acciones previas realizadas por la víctima (primer acercamiento, denuncia presentada, etc.)
Conducta de Violencia:	Ver Ejemplos en el Anexo II, página 23
Identificar el tipo(s) de violencia y las formas	Ver tipos y formas en el Anexo II, páginas 21 y 22
Relación de la Persona Denunciante con la Persona Denunciada	
Petición(es) de la Persona Denunciante	
ANÁLISIS DE CONDICIONES DE VULNERABILIDAD POR RAZONES DE GÉNERO E IDENTIFICACIÓN DE RELACIONES ASIMÉTRICAS DE PODER	
Pruebas presentadas:	
Valoración de la situación de riesgo:	
Medidas cautelares solicitadas:	
Plan de acción:	



ANEXO IV Temporalidades

ETAPA DEL PROCESO	PLAZO
Ratificación	3 días hábiles
Admisión / Desechamiento / Requerimiento	5 días hábiles
Cumplir requerimiento	3 días hábiles
Notificación a parte denunciada	2 días hábiles
Investigación, análisis y resolución	60 días naturales
Notificación de resolución	2 días hábiles
Solicitud de reconsideración	3 días hábiles
Turno expediente a Junta Directiva	2 días hábiles
Resolución de reconsideración	10 días hábiles
Notificación de reconsideración	2 días hábiles