



UNIVERSIDAD DEL
CLAUSTRO DE SOR JUANA

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO U
HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD
DEL CLAUSTRO DE SOR JUANA**





UNIVERSIDAD DEL
CLAUSTRO DE SOR JUANA



Elaborado por el Comité He for She Claustro:

Raquel López Portillo Maltos (Derechos Humanos y Gestión de Paz)
Dafne Ingrid Huerta Ruíz (Comunicación)
María Dolores Rosas Hull (Derecho)
Ana Laura Anzaldúa Estrada (Derecho)
Alan Moisés Pérez Aldana (Derecho)
Belinda Contreras Nieto (Derechos Humanos y Gestión de Paz)
Estefanía Rodríguez Aguilar (Arte y Cultura)
Alejandra Rivera García (Derechos Humanos y Gestión de Paz)
Elizabeth García Fuentes (Comunicación Audiovisual)

Coordinado por:

Colegio de Derechos Humanos y Gestión de Paz, y Derecho
Dirección General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos

Junio, 2018



PREÁMBULO

HeForShe es una campaña solidaria que promueve la igualdad de género, fundada el 20 de septiembre de 2014. Su principal objetivo es involucrar a hombres y niños como agentes activos para lograr la reivindicación de las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos.

La Universidad del Claustro de Sor Juana, como parte de su labor humanista y su constante búsqueda por generar una sociedad más justa, el 30 de mayo 2017, suscribió diversos compromisos para tomar acción a nivel institucional a favor de la igualdad de género, entre ellos, elaborar un Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género, Acoso u Hostigamiento Sexual por lo que, considerando diversos criterios e instrumentos en materia de Derechos Humanos, diseña el presente Protocolo.

Así mismo, reconocemos la urgencia de contar con una herramienta pertinente y adecuada que atienda las situaciones de violencia, acoso u hostigamiento sexual, a la vez que admitimos la importancia de la denuncia para que estos casos se logren erradicar y con ello avanzar cada vez más en el camino de la igualdad de género.

OBJETO

El presente documento tiene por fin establecer los lineamientos bajo los cuales se atenderán casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual que se susciten en agravio de la comunidad de la Universidad del Claustro de Sor Juana.

Por ello, responde a las acciones u omisiones de cualquier miembro de la Comunidad Claustro que dañen, perjudiquen o menoscaben el bienestar, la dignidad, los derechos o el desenvolvimiento libre y pleno de las personas que forman parte de nuestra Universidad.

EJES RECTORES

Considerando el objeto de este Protocolo, toda la Comunidad Claustro, las personas involucradas en el caso de acoso, hostigamiento o violencia sexual deberán proceder con apego a los principios de:

- I. **Confidencialidad:** Reservándose cualquier información sensible al caso, protegiendo la privacidad y los datos personales de todas las personas involucradas, a menos que la divulgación de algún aspecto del mismo sea relevante para proteger a otros miembros de la Universidad. Lo anterior conforme a lo establecido en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

II. **Escala humanista:** Proveyendo de seguridad, apoyo, acompañamiento y reconocimiento a la persona afectada para que el proceso se lleve conforme a los más altos estándares en materia de Derechos Humanos.

III. **Perspectiva de género:** Siendo conscientes de las inequidades que las personas padecen debido a su género, orientación o identidad sexual procurando balancear la relación de poder entre las partes.

IV. **Prevención:** El ideal es que todas las personas miembros de la Universidad del Claustro de Sor Juana estén exentas de cometer o de sufrir cualquier acto previsto por este Protocolo, por lo que los casos atendidos y resueltos por este documento serán considerados como antecedentes para crear acciones efectivas y eficaces que erradiquen el acoso, violencia u hostigamiento sexual.

Así mismo, se reconoce la diversidad de la Comunidad Claustro y que la sexualidad es un fenómeno complejo por lo que se atenderán los casos con entendimiento pleno de los conceptos: sexo biológico, género, identidad de género, orientación sexual y expresión de género.

V. **Reparación del daño:** Se espera que el proceso de atención y resolución restaure la situación académica, psicológica y emocional de la persona afectada con miras a que se sanen los daños a su dignidad o el ejercicio pleno de todos sus derechos como miembro de la Comunidad Claustro. Se dejarán a salvo los derechos de la quejosa para que los haga valer en la forma y términos que considere.

MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de este documento se entenderá por:

I. **Queja:** Escrito o cualquier otro medio en el que se presenta una denuncia a las autoridades competentes en El Claustro, por medio de la cual se presume la realización de un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual por alguien que forma parte de la Comunidad Claustro.

II. **Atención Especializada:** En la consulta de primer contacto, se deberá identificar si la persona afectada, requiere de apoyo o intervención de especialistas, tales como atención:

- A. Médica
- B. Psicológica
- C. Jurídica
- D. Cualquier otra que resulte necesaria



III. **Mediación:** Mecanismo alterno y voluntario en el cual dos o más personas llegan a un acuerdo, a partir de un diálogo respetuoso que proporciona una solución satisfactoria a su controversia, derivada de una situación de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual dentro de El Claustro.

IV. **Violencia de género:** Todo acto de violencia de género que resulte o pueda resultar en sufrimiento físico, sexual o daño psicológico o sufrimiento a la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en público o en la vida privada. La violencia basada en el género se ha convertido en un término general para cualquier daño que se cometa contra una persona, y que resulte de las desigualdades de poder que se basan en los roles de género. (Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993).

La violencia de género ha ampliado su connotación al acto u omisión violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una persona o grupo de personas, como repercusión de la perpetuación de estereotipos de género que niegan la dignidad, la autodeterminación y el derecho al libre desarrollo de la persona, a quien se ocasiona daño físico o psicológico.

V. **Violencia laboral:** Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. (Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia)

VI. **Hostigamiento sexual:** es el ejercicio abusivo del poder en la relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral, escolar o cualquier otro; se manifiesta en conductas verbales o físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva; (Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia)

VII. **Acoso sexual:** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva de hecho a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; (Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia)

Ver cuadro siguiente



Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual	
Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor	No existe la subordinación
Ocurre en el ámbitos laboral y/o escolar	Ocurre en cualquier espacio
Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	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
Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual (Pérez Chávez- y Fol Olguín (2017) (Ley Federal del Trabajo, Análisis y comentarios p. 40 y 41)	
1.- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la o lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras. 2.- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia. 3.- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la o lo molesten. 4.- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o morbosa. 5.- Presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo o de la Universidad. 6.- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseada. 7.- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral o escolar si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales. 8.- Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales. 9.- Roces, contacto físico no deseado. 10.- Presión para tener relaciones sexuales.	

VIII. **Perspectiva de género:** Es una categoría de análisis que permite deconstruir y visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia-orientación sexual, revelando las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación. Tiene como propósito revelar las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, que generan situaciones de vulnerabilidad.

IX. **Género:** Categoría de distinción, social, cultural, e históricamente construida, basada en la diferencia sexual de las personas, que designa expectativas, exigencias, intereses, deseos, actitudes, comportamientos y roles a las mismas.

X. **Sexo biológico:** Características biológicas a partir de las cuales históricamente las personas son clasificadas por razón de su genética, hormonas, fisiología y anatomía. El criterio jurídico mexicano clasifica a las personas a razón de su sexo en dos posibilidades: como hombre o mujer.

- XI. **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, género, características genéticas, racialización, embarazo, orientación o identidad sexual, clase social u origen.
- XII. **Identidad de género:** Construcción social subjetivizada a partir de caracteres histórica y culturalmente considerados masculinos o femeninos, que no necesariamente coinciden con el sexo biológico pero que influyen en la identidad social de la persona.
- XIII. **Orientación sexual:** Atracción sexual o afectiva hacia cualquier identidad o expresión de género.
- XIV. **Expresión de género:** Modos en que la persona se presenta a las y los otros, los cuales pueden rondar entre los estándares de lo masculino y lo femenino.

GLOSARIO DE DEFINICIONES

- I. **El Claustro:** A la Universidad del Claustro de Sor Juana;
- II. **Comunidad Claustro:** A toda persona que tenga una relación académica, laboral o de prestación de servicios profesionales con la Universidad del Claustro de Sor Juana;
- III. **Comité HeForShe Claustro:** Órgano estudiantil encargado de dar seguimiento a los compromisos establecidos entre la Universidad del Claustro de Sor Juana y ONU Mujeres;
- IV. **Colegios de la Universidad del Claustro de Sor Juana:**
- A. Colegio de Arte y Cultura
 - B. Colegio de Comunicación
 - C. Colegio de Derechos Humanos y Gestión de Paz, y Derecho
 - D. Colegio de Filosofía y Letras
 - E. Colegio de Gastronomía
 - F. Colegio de Psicología
- V. **Comité de Ética y Disciplina:** Órgano permanente encargado de resolver casos relativos a temas Ético-Disciplinarios que se mencionan en el Reglamento de Estudiantes de Programas Académicos, así como los casos previstos en este Protocolo relativos a violencia de género, acoso u hostigamiento sexual que afecten a la Comunidad Claustro;



- VI. **Persona afectada:** Toda persona integrante de la Comunidad Claustro que ha sufrido algún acto de violencia de género por cualquier medio, incluidas las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), dentro o fuera del Claustro, acoso u hostigamiento sexual efectuado por otra persona parte de la Comunidad Claustro;
- VII. **Persona sujeta al procedimiento:** Persona de la Comunidad Claustro que presuntamente ha cometido un acto de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual en perjuicio de la persona afectada;
- VIII. **Tercera persona:** A la persona que presenta una queja, aun cuando no sea la persona afecta
- IX. **Consultoría de Derechos Humanos y Jurídica del Claustro:** Área de la Universidad del Claustro de Sor Juana que brinda asesoría jurídica a víctimas de violencia de género o violaciones a derechos humanos;
- X. **Dirección General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos:** Área responsable de dirigir los procesos relativos al control escolar y servicios académico-administrativos a la comunidad estudiantil, así como los asuntos jurídicos y aspectos legales de la Universidad del Claustro de Sor Juana.

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DISCIPLINA

- A. **Titular de la Vicerrectoría Académica.** En suplencia de la Titular podrá participar en la sesión de Comité de Ética y Disciplina, el personal Académico o Administrativo que se designe.
- B. **Titular de la Dirección General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos.** La o el Director Jurídico podrá suplir al titular de la Dirección General en las sesiones del Comité de Ética y Disciplina;
- C. **Director o Directora del Colegio involucrado.** Dependiendo del Colegio al que la persona afectada o la persona sujeta al procedimiento pertenezca, la Dirección de dicho Colegio deberá participar en la atención del caso. Se podrá ser designar al o la Coordinadora Académica en suplencia;
- D. **Docente de la Universidad del Claustro.** Un docente de carrera del Colegio involucrado podrá participar voluntariamente en el Comité de Ética y Disciplina.

Únicamente en aquellos casos en los que se presente alguna forma de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual se añadirán como miembro de este Comité:



- I. **Representante de Comité HeForShe Claustro:** Se determinará por medio de una votación interna quién será la persona que represente a HeForShe Claustro;
- II. **Titular de la Consultoría de Derechos Humanos y Jurídica del Claustro:** La persona encargada de dicha Consultoría tendrá participación en los casos presentados;
- III. **Docente de la Universidad del Claustro.** Respecto de la atención y seguimiento de casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, la selección del docente invitado se llevará a cabo de entre el cuerpo docente de los Colegios de Psicología, y de Derechos Humanos y Gestión de Paz, y Derecho.

Únicamente el cargo de Representante del Comité HeForShe Claustro de la Universidad del Claustro será renovado cada año al inicio del ciclo escolar. Así mismo, podrá someterse a reelección hasta por dos periodos y de sustitución en caso de existir conflicto de intereses.

Para lograr una atención integral con el máximo estándar en perspectiva de género y derechos humanos, todos los miembros del Comité de Ética y Disciplina que den seguimiento a casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual deberán recibir capacitación en perspectiva de género y atención a víctimas, la cual podrá ser organizada y/o propuesta por el Comité HeForShe Claustro o por la Universidad.

PRESENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS

Cualquier persona que guarde alguna relación académica o laboral con El Claustro, puede acudir de manera presencial o por escrito ante:

- Representante de Comité HeForShe Claustro,
- Titular de la Consultoría de Derechos Humanos y Jurídica del Claustro,
- Titular de la Dirección General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos,
- Director o Directora del Colegio involucrado.

Quien reciba la queja, deberá comunicar en un término no mayor a 24 horas, a los miembros del Comité de Ética y Disciplina por correo institucional, a efecto de convocar a sesión.

COMPETENCIA

El Comité de Ética y Disciplina será competente para conocer de:

- A. Acciones u omisiones realizadas por cualquier miembro de la Comunidad Claustro, que constituya violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, en agravio de las personas que forman parte de nuestra Universidad, cometidas dentro o fuera de sus instalaciones;



- B. Acciones de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual, cometidas fuera de las instalaciones de El Claustro, por parte de una persona que no pertenezca a la Comunidad Claustro, serán canalizadas a la Consultoría de Derechos Humanos y Jurídica del Claustro para que reciban orientación jurídica;

DERECHOS DE LAS PARTES

I. En cualquier etapa, la persona afectada tendrá derecho a:

- A. Ser escuchada y atendida con la seriedad, sensibilidad y atención que amerita;
- B. Que su caso sea atendido con la debida diligencia y rapidez;
- C. Ser acompañada por una persona de su confianza;
- D. Tener acceso a la información disponible de su caso;
- E. No ser revictimizada;

II. Asimismo, en cualquier etapa, la persona sujeta al procedimiento tendrá derecho a:

- A. Ser informada sobre los hechos motivo de queja en su contra;
- B. A dar su versión de los hechos y que ésta sea escuchada y atendida con la seriedad, sensibilidad y la atención que amerita;
- C. Ser acompañada por una persona de su confianza;
- D. Conocer las posibles consecuencias que pueda tener su comportamiento, en caso de confirmarse.

III. Con objeto de proteger la privacidad y los datos personales de todas las personas, se tomarán las siguientes medidas:

- A. Cuando las partes involucradas sean estudiantes, se le preguntará a la parte quejosa si otorga su consentimiento, para que se puedan divulgar algunos aspectos específicos de su queja, a efecto de otorgar el derecho de audiencia y defensa a la persona sujeta al procedimiento.
- B. Si la queja es en contra de Docentes o Empleados, considerando que es más relevante proteger a la parte quejosa, y a las y los otros miembros de la Universidad; la Dirección General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos, valorará si los indicios o elementos de prueba razonables presentados en la queja son suficientes para determinar la baja o terminación anticipada del instrumento jurídico de la relación laboral o contractual con la persona empleada o docente, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo o del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales que se tenga suscrito.



PROCEDIMIENTO PARA LA ORIENTACIÓN, PRESENTACIÓN DE QUEJAS, SEGUIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS

En cualquier etapa del procedimiento, el Comité de Ética y Disciplina deberá evaluar si la persona afectada requiere:

I. ORIENTACIÓN:

- A. La persona afectada o tercera persona, puede acercarse a cualquiera de los miembros del Comité de Ética y Disciplina, para presentar su caso;
- B. El miembro contactado servirá como canal de apoyo y orientación a la persona afectada por las conductas señaladas;
- C. Luego de valorar las posibles pautas a seguir, si la persona afectada decide proceder con queja, quien le atendió deberá solicitarle presentarla por escrito, e informar al resto de los miembros del Comité de Ética y Disciplina para registrar su caso;
- D. El Comité de Ética y Disciplina sesionará para determinar cómo atender, valorar, canalizar y acompañar a la persona afectada, así como las medidas de contención o de resguardo a implementar según sea el caso;
- E. Si la acción motivo de queja fue realizada por una persona externa a la Comunidad Claustro en agravio de una persona de la Comunidad Claustro, se ofrecerá a ésta última, en su caso, atención médica, psicológica de primer contacto, así como asesoría jurídica.
- F. Para el caso que los hechos que agraven a una persona de la Comunidad Claustro, constituyan el delito de abuso sexual cometido por una persona externa o de la Comunidad Claustro, se ofrecerá a ésta última si lo requiere atención médica, psicológica de primer contacto, así como asesoría jurídica.

II. MEDIDAS:

- A. **Medidas de contención o resguardo**, para asegurar el bienestar físico y psicológico de la persona afectada, como apoyo médico, psicológico o jurídico, el cual le será brindado por medios internos (servicio médico del Claustro, docente del Colegio de Psicología, la Consultoría de derechos humanos y jurídica y la Dirección de General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos) o, de ser necesario, canalizar a la persona afectada hacia medios externos a El Claustro;



III. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA:

- A. El escrito de queja de la persona afectada podrá ser elaborado en el formato que le sea proporcionado por el miembro del Comité de Ética y Disciplina, a quien dio a conocer los hechos, o bien en escrito libre original, debiendo contener al menos: Nombre completo de la persona afectada, Colegio de Adscripción, Firma autógrafa, Edad, Sexo o Género, Datos de Contacto, Nombre de la persona que se sujetará al procedimiento y Colegio de ubicación de esta, Descripción de los hechos, anexando, de ser el caso, fotografías, videos, o datos de testigos de los hechos;
- B. El escrito de queja deberá ser entregado o enviado por correo electrónico al miembro del Comité de Ética y Disciplina, en éste último caso la persona afectada deberá firmarlo personalmente;
- C. El miembro del Comité de Ética y Disciplina que reciba la queja escrita la presentará al resto de los miembros, en la sesión prevista para conocer y determinar el procedimiento y seguimiento a dar al caso.

IV. PROCEDIMIENTO Y SEGUIMIENTO

La persona afectada decidirá, bajo orientación del Comité de Ética y Disciplina, cuál procedimiento de atención es el más adecuado para su caso:

- A. Procedimiento alternativo:** Por medio de una mediación, bajo el consentimiento voluntario de las partes, en la que una vez concluido el proceso firmarán un documento mediante el cual establezcan los compromisos mutuos y la forma de cumplimiento:
 - a) Ésta podrá ser llevada a cabo por un mediador escolar designado por la Universidad;
 - b) por un mediador certificado del Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, a donde se podrá canalizar a la persona afectada.
- B. Procedimiento técnico:** Por medio de una investigación y seguimiento a cargo del Comité de Ética y Disciplina.



El Comité de Ética y Disciplina, a través de la Dirección General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos, será el encargado de:

- a) Investigar a profundidad el caso correspondiente,
- b) Vigilar el seguimiento de las medidas de contención o resguardo implementadas,
- c) Solicitar información a las áreas correspondientes y elementos o dato de pruebas que considere necesarias,
- d) Citar, en su caso, a entrevista complementaria a la persona afectada,
- e) Citar a entrevista a la persona sujeta a procedimiento,
- f) Consultar la opinión de personas expertas en la materia,
- g) Documentar toda la información recabada.

Una vez agotada la investigación, la Dirección General de Administración Escolar y Asuntos Jurídicos, informará al Comité de Ética y Disciplina, en sesión los resultados de la investigación para decidir si son indicios, elementos o datos de prueba razonables suficientes para aplicar sanciones disciplinarias o determinaciones laborales o contractuales.

V. APLICACIÓN DE SANCIONES O DETERMINACIONES:

- A. De ser el caso, el Comité de Ética y Disciplina, procederá a dar seguimiento, ya sea a los compromisos acordados en la mediación o a las medidas o sanciones disciplinarias o determinaciones derivadas del procedimiento técnico;
- B. Las sanciones disciplinarias impuestas a la persona sujeta a procedimiento, en caso de tratarse de un estudiante, deberán de establecerse acorde a lo previsto en el Reglamento de Estudiantes de Programas Académicos;
- C. Las determinaciones que se impongan a la persona sujeta a procedimiento, si se trata de un empleado o prestador de servicios, se sujetará a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo o Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, respectivamente;
- D. Las sanciones disciplinarias o determinaciones deberán ser proporcionales a la gravedad del caso;
- E. Las sanciones disciplinarias o determinaciones impuestas deberán ser informadas tanto a la persona afectada como a la persona sujeta al procedimiento;
- F. Las resoluciones podrán ser comunicadas internamente para conocimiento de la Comunidad Claustro, con la finalidad de visibilizar, informar y concientizar sobre esta problemática. La difusión se podrá realizar en sesión de Consejo



Universitario y de Consejo Académico, y a la Comunidad Claustro o través de un Comunicado enviado por correo institucional, protegiendo los datos personales e identidad de las partes involucradas.

VI. CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO

- A. En caso de que la persona afectada desee continuar con un proceso legal fuera de El Claustro, para obtener la sanción penal de los hechos y la reparación del daño, se le brindará la asesoría jurídica necesaria.
- B. El Colegio de adscripción de la persona quejosa y la Vicerrectoría Académica verificarán y valorarán la atención que deba brindarse a la situación académica de dicha persona, cuando ésta lo requiera, conforme a la Reglamentación aplicable.

TRANSITORIOS

- A. Se presentó para su revisión, modificación y en su caso, aprobación al Consejo Universitario en la sesión ordinaria del día 6 de junio de 2018, siendo aprobado en su totalidad, por lo que el presente protocolo entra en vigor a partir del día 13 de agosto de 2018.



REQUISITOS QUE DEBE CONTENER EL ESCRITO DE QUEJA

- Fecha de presentación de queja:
- Nombre completo de la persona afectada/ tercera persona: Colegio o área:
- Edad:
- Sexo o género:
- Datos de contacto:
- Nombre de la persona sujeta a procedimiento:
- Colegio o área:
- Descripción de los hechos:
- Datos de Pruebas (testimonio o evidencia):
- Nombre y firma de la persona afectada:
- Nombre y firma del integrante del Comité de Ética y Disciplina

En su caso, entrevista con algún integrante del Comité de Ética y Disciplina. Esta entrevista tiene fines procedimentales. Es importante recalcar que todos los datos personales o de identificación proporcionados están protegidos por los principios de confidencialidad, escala humanista y prevención, así como por lo dispuesto por la Ley Federal de Protección a Datos Personales en Posesión de Particulares