



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Oficina de DEFENSOR UNIVERSITARIO



# COMPENDIO DE RECOMENDACIONES POR QUEJAS Y TRABAJO DE LA OFICINA DE DEFENSOR UNIVERSITARIO

2006-2012



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

## Compendio de recomendaciones por quejas a la Oficina de Defensor Universitario 2006-2012.

### ÍNDICE

I. Presentación	3
II. Recomendaciones emitidas en 2006	5
III. Recomendaciones emitidas en 2007	5
IV. Recomendaciones emitidas en 2008	6
V. Recomendaciones emitidas en 2009	10
VI. Recomendaciones emitidas en 2010	16
VII. Recomendaciones emitidas en 2011	22
VIII. Recomendaciones emitidas en 2012	28
IX. Gráficas de las recomendaciones emitidas por rubro y segregadas por género en cada año	39
X. Gráficas de las quejas a la Oficina de Defensor Universitario por sector	46
XI. Gráfica de capacitaciones realizadas por el Defensor Universitario y ejecución de establecimiento de las acciones en Derechos Humanos en el 2010	47
XII. Gráfica de capacitaciones realizadas por el Defensor Universitario y ejecución de establecimiento de las acciones en Derechos Humanos en el 2011.	48
XIII. Gráfica de capacitaciones realizadas por el Defensor Universitario y ejecución de establecimiento de las acciones en Derechos Humanos en el 2012	49
XIV. Indicador de prevalencia de las quejas por año	50

## **I. Presentación**

El presente documento contiene la compilación de recomendaciones por quejas presentadas a la Oficina de Defensor Universitario en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo durante el período 2006-2013.

Cabe resaltar que nuestra Universidad está seriamente comprometida con la promoción de la cultura de legalidad, y en cumplimiento al Código de Ética de la UAEH y las normas de transparencia aplicables, emite el compendio que permitirá que los interesados e interesadas tengan información de los resultados obtenidos por la dependencia a favor de la defensa de sus derechos.

En este momento histórico ya se ha cumplido la visión planteada al 2012 y la Oficina se encuentra consolidada y reconocida por la Comunidad Universitaria. Este hecho se demuestra por el notable aumento que cada año se ha venido dando de las peticiones y quejas.

Se enfatiza que a partir, del día 13 de noviembre de 2012, se designa al M.C. Noé Chapa Gutiérrez como Defensor Universitario. Con fundamento por los artículos 19 y 22 fracción I de la Ley Orgánica; 106 y 107 del Estatuto General, así como el artículo 2 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Honorable Consejo Universitario, ordenamientos vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, tomando en consideración el espíritu de responsabilidad, su identificación con la comunidad universitaria, la disposición y trayectoria profesional que lo caracterizan.

En este sentido, se ha dado continuidad al trabajo de la Oficina de Defensor Universitario, por lo que el presente compendio se ha estructurado por años en los rubros

de defensa que entran en la competencia de la Oficina de Defensor Universitario, como son: discriminación, hostigamiento sexual, moral, laboral y en el ámbito escolar, seguimiento de los compromisos MEG:2003, ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas e igualdad de trato. Para cada año y en cada caso atendido se presenta el motivo de la queja y la recomendación emitida. Conforme al Estándar de Prácticas de la Asociación Internacional del Ombudsman (IOA) por sus siglas en inglés, la información relativa a las quejas no ha sido enviada a ningún archivo definitivo ni mucho menos se ha revelado las identidades de las instancias y personas involucradas. Tampoco se ha conservado documento alguno que pueda identificar a las partes. De esta manera, las personas tienen asegurada la confidencialidad.

Por último, se presentan los gráficos que permiten identificar la población atendida en el período antes citado, segregada por género, así como el concentrado de los sectores atendidos por la Oficina de Defensor Universitario, así como graficas que indican el numero de platicas y conferencias realizadas a las diferentes dependencias, escuelas preparatorias, escuelas superiores e institutos.

En cumplimiento al deber de confidencialidad de la oficina de Defensor Universitario, los nombres de las partes no pueden mostrarse. Solo se incluye la información relevante general que sirva de base para la integración de la jurisprudencia universitaria que determina el Estatuto General, a partir de la integración que pueda realizar la Dirección General Jurídica.

## II. Recomendaciones emitidas en 2006

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
<i>Discriminación</i>	
Conducta inapropiada de conductor de transporte universitario.	En la UAEH es deber y obligación de los conductores o conductoras del transporte universitario guardar respeto a los usuarios y usuarias. En especial, el respeto que garantice las normas mínimas de seguridad en el transporte.

## III. Recomendaciones emitidas en 2007

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
<i>Discriminación</i>	
Acto discriminatorio de profesorado en contra de persona del alumnado.	En la UAEH el profesorado debe ejecutar las evaluaciones en términos del Reglamento de Control Escolar. Es deber del profesorado hacer saber y permitir a los alumnos y alumnas el ejercicio del derecho a la revisión del examen o la evaluación. No existe fundamento legal universitario que autorice al profesorado negar o inhibir el ejercicio de este derecho. Las especiales ocupaciones del profesorado no lo habilitan a dejar de garantizar el ejercicio eficaz de los derechos del alumnado.
Identidad de género y discriminación en materia de corte de cabello y accesorios de vestimenta.	En la UAEH las escuelas preparatorias tienen derecho a establecer todas las normas necesarias para el mantenimiento de la disciplina y la educación. Sin embargo, esas normas deben estar fundadas en la legislación universitaria y no podrán establecer mayores sanciones a las que ya reconoce la legislación.  En el caso de expresión de la identidad de género, las medidas deben ser racionales y protectoras de la seguridad del alumnado y de la participación en los valores de la UAEH.
Discriminación en el trabajo por titular de área y conductas discriminatorias que atentan contra la integridad moral de la persona del trabajador.	En la UAEH, los responsables y titulares de área tienen derecho y deber de exigir responsabilidades a sus equipos de trabajo. En ningún caso esto puede traducirse en abuso verbal, acoso, intromisión en la vida privada o privación de los elementos de trabajo. Los elementos de trabajo de las dependencias son propiedad de la UAEH y es derecho del trabajador o trabajadora hacer uso responsable de ellos para cumplir sus actividades. La legislación universitaria no autoriza como sanción el privar de los consabidos elementos a la persona del trabajador.
Igualdad de oportunidades. Retención injustificada de prestaciones como son vales de despensa.	En la UAEH, los únicos responsables para retener prestaciones o salarios son la Dirección de Administración de Personal, debido a que todas las trabajadoras y trabajadores tienen el compromiso de la UAEH de contar con las prestaciones en tiempo y forma. Por ende, es discriminatoria la conducta del titular de una dependencia que <i>motu proprio</i> ejecuta una retención de vales de despensa.
Discriminación. Reincorporación al trabajo y carga horaria.	El Defensor Universitario no es la primera instancia para estos asuntos. Es el SPAUAEH el encargado de velar por la razonable distribución de las cargas horarias en cumplimiento estricto de las normas y políticas de la UAEH y con la participación que compete a cada instituto.
Actos discriminatorios. Los constituyen la negativa o la tardanza en el respeto a los derechos del alumnado.	De acuerdo al Reglamento de Control Escolar, la evaluación es un proceso transparente, por ello, los alumnos y alumnas cuentan con el derecho a revisión de examen o revisión de la evaluación.  Es obligación del profesorado respetar y garantizar el ejercicio eficaz de este derecho.
Actos discriminatorios. Los constituyen la negativa o la tardanza en el respeto a los derechos del alumnado.	De acuerdo al Reglamento de Control Escolar la evaluación es un proceso transparente, por ello los alumnos y alumnas cuentan con el

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
(Segundo precedente en el mismo sentido)	derecho a revisión de examen o revisión de la evaluación.  Es obligación del profesorado respetar y garantizar el ejercicio eficaz de este derecho.
<i>Hostigamiento sexual/ hostigamiento moral laboral y en el ámbito escolar</i>	
Hostigamiento sexual. Conductas que lo tipifican.	No necesariamente una conducta de hostigamiento sexual tiene que ser penalmente relevante.  En consecuencia, los actos de molestia de carácter verbal o mediante señas con expresa connotación sexual constituyen hostigamiento sexual. La víctima tiene derecho a pedir tutela al Defensor Universitario.
Hostigamiento laboral. Lo constituyen las amenazas e intromisión irracional en área de trabajo.	Es constitutivo de hostigamiento laboral el que un titular de área viole la privacidad de la persona del trabajador y profiera amenazas sobre posibles responsabilidades.  En la UAEH, son la Secretaría General, la Dirección General Jurídica y la Dirección de Administración de Personal quienes tienen facultades para resolver las faltas de la persona del trabajador con la participación que la ley otorga al titular de área. Sin embargo, esa participación no autoriza a insultar o amenazar a la persona del trabajador.
Acoso laboral. Lo constituye la tardanza o la omisión en el trámite del pago al personal por honorarios.	En la UAEH, los beneficios de las políticas institucionales alcanzan a todo el personal y a todo el alumnado (incluido el régimen de servicio social y becas).  En consecuencia, es discriminatorio y constitutivo de acoso el que una dependencia retarde u omita sistemáticamente un trámite legalmente establecido, ya que esto vulnera el derecho fundamental a la igualdad de trato. La igualdad de trato también se traduce en el ámbito universitario en una garantía de eficiencia de los procesos administrativos a cargo de las diversas dependencias.
<i>Seguimiento compromiso del modelo de equidad de género</i>	
Prestaciones y estímulos.	El Defensor Universitario no es competente en materia laboral, en especial, en la asignación de las prestaciones y estímulos.  Los estímulos, producto de entidades externas, se asignan de conformidad a las reglas previamente establecidas por las mencionadas entidades. No es discriminatorio el que la UAEH observe dichas reglas y asigne los estímulos de conformidad a la convocatoria y requisitos que procedan.

#### IV. Recomendaciones emitidas en 2008

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
<i>Discriminación</i>	
Actos discriminatorios. Escuelas y centros incorporados a la UAEH. Competencia de la Oficina del Defensor Universitario.	Las escuelas y centros incorporados a la UAEH están obligados a cumplir con la legislación universitaria.  El Defensor Universitario puede conocer de los actos que impliquen una violación a la normatividad de la UAEH por parte de los consabidos centros o escuelas y tengan como resultado el desconocimiento de Derechos Humanos. La única limitante estriba en la notificación que haga el Defensor a la Secretaría General y a la

	División de Docencia para que procedan conforme a derecho.
Actos discriminatorios. Los constituyen las conductas del profesorado que se traducen en abuso verbal al alumnado.	Es obligación y derecho del profesorado velar por la disciplina en el aula. Sin embargo, de ahí no se colige que el profesorado pueda valerse del abuso verbal o, en general, de otras formas de falta de respeto hacia el alumnado.
Véase DEF-0003-DIS (reiteración).	
Actos discriminatorios del personal administrativo. El cumplimiento del deber de cuidado no puede traducirse en discriminación.	El deber que tiene el personal administrativo de la UAEH (que también tiene el personal académico) de mantener la seguridad, el respeto y el prestigio de la Institución, no incluye un pretendido derecho a denostar o agredir a la persona de un usuario.  El caso de un usuario o usuaria que ejecute conductas inapropiadas, encuentra solución en las sanciones que la legislación universitaria establece y cuyo procedimiento inicia con el acto administrativo del reporte o el acta que en derecho proceda.
Acto discriminatorio. El descuento o la retención infundada al salario lo constituyen.	De conformidad a los dos contratos colectivos y a las garantías del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, el salario del personal sólo puede ser sujeto de los descuentos o retenciones expresamente establecidos.  Por ende, es discriminatorio afectar el salario por causas que no estén legalmente predeterminadas. No son causa legal los posibles errores o tardanza en las comunicaciones administrativas de las diversas dependencias.
Acto discriminatorio. Lo constituye la falta de colaboración o de programas de las autoridades para tratar equitativamente a las personas con discapacidad.	En la UAEH existen programas para eliminar progresivamente las barreras arquitectónicas. Sin embargo, los diferentes procesos de ejecución no pueden ser en sí mismos discriminatorios, salvo que existiese una falta absoluta de programas o de colaboración de las autoridades.  No obstante lo anterior, los universitarios y universitarias con capacidades diferentes o con una discapacidad temporal o permanente tienen derecho a señalar al Defensor Universitario las especiales necesidades de ejecución de los programas aludidos con el fin de que se tomen las medidas pertinentes.  Es obligación de las autoridades académicas y administrativas ejecutar todas las acciones que consoliden el trato equitativo en esta materia.
Acto discriminatorio en contra del alumnado. Evaluaciones académicas.	El resultado de una evaluación académica no puede considerarse por sí misma discriminatoria. Empero, el Defensor Universitario ha venido sosteniendo que se considera discriminación el que la evaluación sea resultado de actos manifiestamente infundados y no motivados o ajenos a las normas del Reglamento de Control Escolar. También es discriminatorio negar al alumnado el derecho a interponer el recurso de inconformidad y de revisión de examen con el fin de dilucidar el resultado de la evaluación.  En consecuencia, el Defensor Universitario es competente en los casos antes mencionados, sin menoscabo del derecho del alumnado de agotar los medios ordinarios de defensa que prevé la legislación universitaria.
Motivo	Recomendación
<i>Hostigamiento sexual/ hostigamiento moral laboral y en el ámbito escolar</i>	
Hostigamiento escolar. Elementos que lo constituyen.	El hostigamiento moral en el ámbito escolar puede traducirse en una conducta reiterada que menoscaba la autoestima y el papel en la vida universitaria de una alumna o alumno. En concreto, constituye hostigamiento moral, las acusaciones fuera de procedimiento disciplinario relativas a hechos contrarios a la legislación, si además, éstas van acompañadas de un prejujuamiento que conlleva vigilar al

	<p>alumnado o a ponerlo como ejemplo de la ejecución de hechos cuya responsabilidad jamás fue determinada.</p> <p>Es obligación de las autoridades cuidar que estos extremos no sucedan.</p>
Acoso laboral. Lo constituye la asignación de responsabilidades de manera inequitativa.	Asignar cargas de trabajo fuera de las obligaciones que señala la legislación o para las cuales fue contratado el personal, pueden constituir acoso si se dirigen reiteradamente a impedir al personal realizar sus obligaciones o a menoscabar su derecho fundamental al descanso.
Acoso laboral. Lo pueden constituir las conductas que ignoran la participación en la vida institucional del personal.	No considerar ni tomar en cuenta el trabajo del personal sin justificación o como resultado de acciones reiteradas que menoscaban la dignidad laboral, constituye acoso. Es obligación de las autoridades o los mandos directivos otorgar el respeto y el trato equitativo que sea armónico con la legislación universitaria.
Hostigamiento sexual. Supuestos que lo constituirían en la relación del profesorado con el alumnado.	El Estatuto de Personal Académico, en su artículo 111 Frac. II y IV establece parámetros que inhiben bajo pena de rescisión las conductas comprendidas en el hostigamiento sexual. Por lo tanto, el profesorado incurriría en responsabilidad si ejecuta conductas fuera del contexto de las obligaciones académicas, no autorizadas y no queridas por el alumnado, consistentes en invitaciones a salir, contacto físico no deseado o humillaciones como producto de la negativa ante propuestas. Ésta responsabilidad sigue existiendo si el profesorado las ejecuta fuera de las instalaciones universitarias pero en el contexto del trabajo institucional.
Hostigamiento escolar. Sobreseimiento.	La manifestación anónima o incompleta de un alumno o alumna que se considere víctima de hostigamiento escolar debe sobreseerse si además, no desea determinar el contexto en el que sucedió o las personas que en él intervinieron. De igual manera, la falta de interés de la parte posiblemente afectada da lugar al sobreseimiento.
Hostigamiento escolar. Sobreseimiento.	La falta de interés de la parte posiblemente afectada da lugar al sobreseimiento.
Hostigamiento laboral. Clima laboral. Su deterioro en perjuicio de una persona.	Las conductas de humillación y desprecio de un equipo de trabajo hacia uno de sus miembros, constituye hostigamiento laboral.
	Es obligación del personal directivo garantizar un clima de respeto en el área de trabajo.
Hostigamiento laboral. Casos en que un acto infundado lo puede constituir.	En el caso en el que se inicie sin fundamento un procedimiento de responsabilidad en contra del personal y además se conjuguen conductas sistemáticas que hagan suponer un desprecio a la participación de la persona afectada, se debe concluir que hay hostigamiento laboral. Incluso, aunque las prácticas culturales tradicionales pretendan justificar este tipo de actuaciones.
Hostigamiento escolar. Sobreseimiento.	La falta de interés de la parte posiblemente afectada da lugar al sobreseimiento.
Hostigamiento laboral. Deterioro del clima laboral.	Como se ha venido sosteniendo, el deterioro del clima laboral en perjuicio de una persona constituye hostigamiento laboral. Sin embargo, el Defensor Universitario no es competente para atender aquellas conductas que ya formen parte de un procedimiento de investigación a cargo de otra dependencia como la Dirección General Jurídica.
Hostigamiento escolar. Derechos del alumnado.	Constituye hostigamiento escolar los actos sutiles como el ocultamiento de información, la tardanza en las aclaraciones académicas, la opacidad o ambigüedad en el cómputo de asistencias y faltas que se dirigen a la persona del alumno con el fin de no permitirle un adecuado ejercicio de sus derechos universitarios. Por lo tanto, es deber del profesorado cumplir estrictamente con el Reglamento de Control Escolar. Inclusive, ante la concurrencia de conductas no deseadas por parte del alumnado existen en la UAEH procedimientos disciplinarios, los cuales no justifican realizar los actos sutiles ya descritos.
Hostigamiento sexual al alumnado. Tipificación.	Son constitutivos de hostigamiento sexual al alumnado la conducta

	inadecuada del profesorado que se traduzca en invitaciones a salir, petición coactiva para acceder a datos personales, presión indirecta desde las obligaciones académicas para obtener acceso a la vida privada de la víctima, comentarios de índole sexual o manifestaciones de sentimientos no consentidos por la víctima. Es obligación del profesorado guardar una conducta de honradez, probidad y absoluto respeto al alumnado.
Motivo	Recomendación
<i>Seguimiento a compromiso del modelo de equidad de género</i>	
Igualdad de prestaciones y discriminación. No es discriminatoria en sentido negativo la asignación de un bono o un estímulo por razones objetivas.	De conformidad al Modelo de Equidad MEG:2003, no resultan inadecuadas las diferencias en el salario, en las prestaciones o en los estímulos siempre que provengan de criterios claros y objetivos.  En consecuencia, la entrega de un bono en razón del criterio objetivo de antigüedad, del mérito o del perfil, no constituye discriminación para el personal que aún no cumpla con cualquiera de los criterios.
Igualdad de prestaciones y discriminación. No es discriminatoria en sentido negativo la asignación de un bono o un estímulo por razones objetivas.	De conformidad al Modelo de Equidad MEG:2003, no resultan inadecuadas las diferencias en el salario, en las prestaciones o en los estímulos siempre que provengan de criterios claros y objetivos.  En consecuencia, la entrega de un bono en razón del criterio objetivo de antigüedad, del mérito o del perfil, no constituye discriminación para el personal que aún no cumpla con cualquiera de los criterios.
Seguimiento del MEG:2003. Lenguaje inclusivo y sensible al género.	El uso del lenguaje inclusivo y sensible al género es una obligación para todas las dependencias de la UAEH de conformidad al MEG:2003. Por lo tanto, el Defensor Universitario tiene el deber de ejecutar las acciones correctivas o de mejora que sean necesarias.
Motivo	Recomendación
<i>Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas</i>	
Ambiente sano y condiciones de trabajo. Seguimiento de una queja. Sobreseimiento por falta de interés.	A pesar de los diversos hechos que la persona quejosa consideraba como violatorios del ambiente laboral sano, el Defensor Universitario no puede continuar con el procedimiento ante la falta manifiesta de interés de la parte afectada. Consecuentemente, procede sobreseer el procedimiento de tutela.
Condiciones de trabajo. La rescisión del contrato y la relación individual de trabajo no constituye una violación.	El cumplimiento estricto por parte de la UAEH de las normas laborales relativas a la rescisión no pueden ser constitutivas de violaciones a las condiciones de trabajo. Esto es así porque en la especie nos encontramos con un procedimiento en el que el personal fue oído y se le dio la oportunidad, con asistencia de su representante sindical, de presentar pruebas en contrario.  Además, el Defensor Universitario no es competente para conocer o intervenir en estas cuestiones (a mayor abundamiento véase DEF-0001-MEG).
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Constituye una violación de éstas la contaminación acústica y la falta de respeto al desarrollo del trabajo del personal.	La contaminación acústica proveniente de música, gritos y carcajadas, así como los actos de molestia como fumar dentro de los edificios universitarios, correr y bloquear escaleras y accesos constituyen una violación flagrante al ambiente sano y a las condiciones de trabajo que el Modelo de Equidad de Género garantizan.  Por ende, es responsabilidad de los o las titulares de cada dependencia garantizar y velar porque no se ejecuten las conductas descritas.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. La garantía del derecho fundamental a la seguridad lo constituye.	La obligación de garantizar la seguridad del alumnado es un elemento que integra el ambiente laboral o escolar sano y adecuado. En consecuencia, el ingreso de personas extrañas a la comunidad a las instalaciones universitarias que se traduzca en actos de molestia al alumnado constituye una vulneración al derecho fundamental a la seguridad. A mayor abundamiento, en la UAEH existen protocolos de seguridad que deben ser observados.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Los intentos de restricción de los derechos laborales	En la UAEH, los mandos directivos son coordinadores del trabajo del personal. Esto significa que su actuación debe regirse con estricto

constituyen una vulneración.	apego a la legislación y a los contratos colectivos. En este tenor, las conductas de los mandos directivos ajenas a la normatividad carecen de validez jurídica y afectan el ambiente laboral. Como ejemplo de conductas que vulneran el ambiente laboral se podrían mencionar el poner a disposición de personal al trabajador(a) sin causa justificada o iniciar procedimientos de responsabilidad administrativa sin fundamento jurídico.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. El trato equitativo y respetuoso al personal es una obligación de los mandos directivos.	La equidad y el trato respetuoso es una obligación para toda la comunidad universitaria. Sin embargo, los mandos directivos, y en general, el funcionariado tiene un deber moral de poner especial ejemplo en el cumplimiento de la consabida obligación. En consecuencia, el Defensor Universitario puede desplegar una acción correctiva o de mejora que garantice el trato equitativo y respetuoso
Motivo	Recomendación
<i>Igualdad de trato y oportunidades/equidad de género</i>	
Igualdad de trato y oportunidades. Derecho fundamental a la igualdad y su relación con obligaciones contraídas con la UAEH.	Las obligaciones que una persona legalmente contrae con la UAEH no constituyen una restricción al derecho fundamental a la igualdad. Sin embargo, las dependencias universitarias responsables de verificar el cumplimiento de dichas obligaciones tienen el deber de informar a la persona usuaria del alcance y término de éstas.
Igualdad de trato y oportunidades. Cargas horarias del profesorado. Competencia del Defensor Universitario.	El Defensor Universitario no tiene como función dirimir controversias laborales. Sin embargo, esto no es impedimento para cumplir la función de asesoría del artículo 108 fracción VIII del Estatuto General.  Los asuntos relativos a las cargas horarias tienen reglas específicas a cargo de los directores(as) y coordinadores(as) de área académica que se ven a la luz del Contrato Colectivo del SPAUAEH y del Estatuto de Personal Académico. Adicionalmente, la Secretaría General tiene una participación procedimental en la materia en la Comisión Institucional respectiva. Las personas interesadas deben acudir a las instancias mencionadas para dirimir las cuestiones que pudieran suscitarse.  El Defensor Universitario sólo es competente ante actos manifiestamente infundados e inmotivados o en aquellos que impliquen discriminación, hostigamiento o acoso.
Igualdad de trato y oportunidades. Casos en los que no se vulnera.	No se vulnera la igualdad de trato y oportunidades en los casos en los que se ha ejecutado estrictamente una norma universitaria relativa a la permanencia del alumnado en la institución. En concreto, no existe obligación de la UAEH de conceder acceso ilimitado a los consejos técnicos de las unidades educativas por el solo hecho de las opiniones del alumnado que en primera instancia debe cumplir sus obligaciones.
Igualdad de trato y oportunidades. Casos en los que se vulnera.	Constituye violación a la igualdad de trato y oportunidades, con independencia de la sanción legal que pueda concurrir, el que un miembro del profesorado condicione la calificación de un alumno a la participación de éste en eventos extrainstitucionales no autorizados expresamente por la Dirección de la Unidad Educativa y no incluidos previamente en el programa educativo.
Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito escolar.	Es violatorio de esa igualdad, las sanciones o castigos impuestos al alumnado fuera de los supuestos del Reglamento de Control Escolar, máxime cuando éstos se aplican a un grupo reducido de alumnos que carecen de oportunidad efectiva de impugnar semejantes decisiones.

## V. Recomendaciones emitidas en 2009

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
<i>Discriminación</i>	
Identidad de género y discriminación en materia de corte de cabello y accesorios de vestimenta. (Tercer	En la UAEH, las escuelas preparatorias tienen derecho a establecer todas las normas necesarias para el mantenimiento de la disciplina y la

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
precedente en el mismo sentido).	educación. Sin embargo, esas normas deben estar fundadas en la legislación universitaria y no podrán establecer mayores sanciones a las que ya reconoce limitativamente la legislación.  En el caso de expresión de la identidad de género, las medidas deben ser racionales y protectoras de la seguridad del alumnado y su participación en los valores de la UAEH.
Embarazo y discriminación en las unidades académicas. Actos que no constituyen discriminación.	El hecho del embarazo ocasiona un régimen constitucional de protección de los derechos de la mujer, sin embargo, el embarazo y su protección jurídica no puede traducirse en una excepción de cumplir las cargas académicas. Una alumna embarazada no tiene derecho a reclamar a la Universidad que se le apruebe en sus asignaturas, pues es su obligación evaluarse académicamente con las condiciones especiales que en su favor pudiera decretar la unidad académica.
Discriminación y cumplimiento de las obligaciones del trabajador.	No son discriminatorios los actos en los que se solicita al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Tampoco constituye discriminación el inicio del procedimiento para determinar la posible comisión de una falta por el trabajador.
Discriminación y malos tratos del profesorado.	Constituye discriminación y malos tratos la conducta del profesorado de humillar y mofarse del alumnado en el contexto de una evaluación.  Es causa de responsabilidad del profesorado conducirse de esta manera.
Discriminación y transporte universitario.	Constituye discriminación y responsabilidad la negativa de otorgar el servicio de transporte universitario a un alumno en lo particular.
Discriminación y profesorado.	No constituye discriminación las llamadas de atención que en el marco de la legislación realicen las autoridades o responsables de las unidades académicas al profesorado, máxime cuando se trata de conducta indecorosa del profesorado.
Discriminación y evaluaciones académicas.	Constituye discriminación las preguntas del profesorado al alumnado relativas al estado familiar, edad o creencias, en el contexto de una evaluación académica.
Discriminación y obligaciones del alumnado.	No constituye discriminación ni malos tratos el que el profesorado no permita el ingreso a clase o a la actividad académica al alumnado que llegue fuera de tiempo. Debe recordarse que el Reglamento de Control Escolar preceptúa como obligación para el alumnado la asistencia puntual.
Discriminación y derechos sindicales.	Los actos de las autoridades que vulneren las obligaciones del contrato colectivo son, en primera instancia, competencia de los sindicatos.
Discriminación en el contexto de la atención del personal administrativo.	Constituye discriminación y malos tratos el que el personal administrativo de una dependencia alce la voz e insulte a un usuario que supuestamente estaba molestando. La legislación concede medidas de seguridad y protección ante los eventos que se estimen perjudiciales, pero en ningún caso esto incluye insultar o gritar.
<b><i>Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas</i></b>	
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Elementos que lo deterioran.	De manera general, deteriora el ambiente laboral toda conducta que implica una falta de respeto a las cargas laborales que tiene asignadas el personal. También lo deteriora la exigencia al personal de que realice actividades que competen exclusivamente a la vida privada de los titulares de un área.  Si bien es cierto el presente caso se ha sobreesido por falta de interés de la quejosa, también lo es que el Defensor Universitario no puede soslayar su deber de asesorar, mediante reglas generales a la comunidad universitaria.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Servicios de cafetería. Supuestos en que la prestación de un servicio deteriora el ambiente escolar y laboral de una unidad académica.	El prestar servicios de cafetería en una unidad académica en violación a las normas de seguridad, constituye una conculcación a las condiciones en las que se desarrollan las actividades. Es la Secretaría General, la dependencia competente para coordinar las actividades de seguridad en la Universidad.

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Agresiones y violencia entre el alumnado.	La violencia ejercida por un alumno a otro constituye una falta grave a la disciplina que afecta el ambiente escolar al generar condiciones de hostigamiento. Con independencia de los derechos que puede ejercer la víctima, es obligación de las autoridades universitarias aplicar la sanción que corresponda por una falta grave.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Internados, residencias, estancias y actividades profesionales afines.	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Estancias hospitalarias.	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Internados, residencias, estancias y actividades profesionales afines.	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Internados, residencias, estancias y actividades profesionales afines.	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Internados, residencias, estancias y actividades profesionales afines. (Quinto precedente en el mismo sentido, véase DEF-0010, DEF-0011, DEF-0012, DEF-013, DEF-0014). PRECEDENTE PARA INTEGRAR JURISPRUDENCIA UNIVERSITARIA.	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Internados, residencias, estancias y actividades profesionales afines (Sexto precedente en el mismo sentido, véase DEF-0010,DEF-0011, DEF-0012, DEF-013,DEF-0014)	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Internados, residencias, estancias y actividades profesionales afines (Séptimo precedente en el mismo sentido, véase DEF-0010,DEF-0011, DEF-0012, DEF-013,DEF-0014, DEF-0015)	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Internados, residencias, estancias y actividades profesionales afines (Octavo precedente en el mismo sentido, véase DEF-0010,DEF-0011, DEF-0012, DEF-013,DEF-0014 DEF-0015, DEF-0016)	No existe en la legislación ningún supuesto que avale "castigos" al alumnado consistentes en dobles guardias, turnos excesivos, ejecución de actividades no profesionales que conllevan servidumbre o humillaciones sistemáticas. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano en las consabidas residencias, internados, etc.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Los actos académicos no constituyen por sí mismos una violación al ambiente escolar.	El alumnado tiene sus derechos plenamente detallados y garantizados en la legislación. En el caso del posgrado existen derechos y obligaciones específicos coherentes con la graduación a la que se aspira. Por ende, no constituye una violación al ambiente escolar, las pretensiones del alumnado fundamentadas en gustos ajenos a los derechos universitarios que sean rechazadas por los o las directoras(es) de tesis.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas.	El profesorado tiene la obligación de velar por el respeto en el aula. Sin

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
La conducta irresponsable e irrespetuosa del profesorado hacia el alumnado, viola el sano ambiente escolar en el aula.	Sin embargo, la legislación no concede potestad alguna para traducir esa obligación en faltas de respeto o en irresponsabilidad profesional.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. La conducta irresponsable e irrespetuosa del profesorado hacia el alumnado, viola el sano ambiente escolar en el aula.	El profesorado tiene la obligación de velar por el respeto en el aula. Sin embargo, la legislación no concede potestad alguna para traducir esa obligación en faltas de respeto o en irresponsabilidad profesional.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. La conducta irresponsable e irrespetuosa del profesorado hacia el alumnado, viola el sano ambiente escolar en el aula.	El profesorado tiene la obligación de velar por el respeto en el aula. Sin embargo, la legislación no concede potestad alguna para traducir esa obligación en faltas de respeto o en irresponsabilidad profesional.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. La conducta irresponsable e irrespetuosa del profesorado hacia el profesorado, viola el sano ambiente escolar en el aula. (Cuarto precedente en el mismo sentido)	El profesorado tiene la obligación de velar por el respeto en el aula. Sin embargo, la legislación no concede potestad alguna para traducir esa obligación en faltas de respeto o en irresponsabilidad profesional hacia sus compañeros.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Fumar en el área de trabajo constituye una falta grave que deteriora el ambiente laboral.	La legislación general, estatal y universitaria prohíbe fumar en las universidades (espacios y recintos cerrados), salvo en aquellos puntos que eventualmente se señalen. Por lo tanto, está prohibido fumar en las oficinas, incluso, aunque todo el personal de esa área fuese fumador. No hay excepción a la regla y es obligación del director(a), coordinador(a) y en última instancia, de la Secretaría General hacer valer la legislación de protección a los no fumadores.
<b><i>Igualdad de trato y oportunidades/equidad de género</i></b>	
Igualdad de trato y oportunidades. Acceso a las instalaciones sanitarias de una unidad educativa.	Se vulnera esta igualdad en los casos en los que una unidad educativa no toma las previsiones necesarias para garantizar el uso razonable de los sanitarios. Asimismo, el personal de mantenimiento de esas instalaciones carece de competencia jurídica para restringir a su arbitrio el consabido acceso.
Igualdad de trato y oportunidades. Las bajas temporales o definitivas no constituyen trato inequitativo.	Al producirse una baja temporal o definitiva de acuerdo al Reglamento de Control Escolar es evidente que se han surtido los supuestos de ley. Un alumno no puede reclamar como injusto o inequitativo el acto porque a su entender deba merecer nuevas oportunidades.
Igualdad de trato y oportunidades. Acceso al transporte universitario. El cupo máximo en una unidad de transporte universitario no constituye por sí mismo trato inequitativo.	El alumnado tiene derecho a acceder al transporte universitario pero no existe un derecho a que obligatoriamente se le transporte en los horarios de máxima afluencia. Por ende, el derecho a acceder al transporte debe ser interpretado racionalmente y en proporción a las diferentes demandas que existen. Tampoco el alumnado puede reclamar que el transporte modifique su ruta en beneficio particular.
Igualdad de trato y oportunidades. Situación laboral, nombramientos y nuevas cargas laborales.	No constituye violación a la igualdad de trato el que la Universidad en apego a la legislación federal laboral y al Estatuto de Personal Académico determine nuevas cargas laborales o nuevos niveles de coordinación o participación.
Igualdad de trato y oportunidades. Falta de transparencia y certeza en la evaluación académica constituyen una violación a ésta.	La conducta del profesorado de ocultar las ponderaciones usadas para evaluar, así como la falta de transparencia y respeto a la normatividad escolar violan la igualdad de trato y oportunidades. Por ende, es obligación de la unidad académica garantizar el derecho universitario a la igualdad en la evaluación académica con independencia de la sanción que proceda en el estatuto de personal académico.
Igualdad de trato y oportunidades. Sanciones al alumnado.	Sanciones al alumnado por violencia ejercida en contra del personal. La aplicación de la sanción no viola la igualdad de trato, siempre que se respeten los derechos del alumnado a impugnar la resoluciones respectivas.
Igualdad de trato y oportunidades. Sanciones al personal.	Las sanciones al personal administrativo provenientes de una violación al deber de cuidado que éste tiene respecto del mobiliario (en especial, el tecnológico) son legales. Sin embargo, es obligación de la Dirección General Jurídica ejecutar el procedimiento de investigación, salvaguardando la garantía de audiencia de la persona trabajadora. Por ende, es violatorio de los derechos del trabajador el que se imponga una sanción, sin procedimiento y bajo la simple manifestación del director o directora del área, coordinador o coordinadora.

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
<i>Hostigamiento sexual/ hostigamiento moral laboral y en el ámbito escolar</i>	
Hostigamiento sexual en el trabajo. Conductas inadecuadas en perjuicio de personal eventual.	Son constitutivas de hostigamiento sexual, las conductas ejecutadas por una persona que detente nivel de mando o responsabilidad en perjuicio de personal eventual, que se traduce en invitaciones no consentidas a salir, las intervenciones injustificadas en el ámbito privado, el uso con fines no institucionales de la información personal.
Hostigamiento moral en el trabajo. Conductas que lo integran.	En la UAEH, se considera hostigamiento moral en el trabajo el uso del lenguaje vulgar y obsceno, la humillación verbal consistente en negar la capacidad de un trabajador, así como la exigencia de cumplimiento de actividades no relacionadas con la carga laboral del personal.
Hostigamiento moral entre compañeros de una dependencia o unidad educativa de la Universidad.	Constituye hostigamiento moral entre compañeros, la difusión de correos electrónicos en los que sistemáticamente se ataca o se imputan hechos de imposible comprobación. También lo integra la difusión de rumores, la elaboración de notas o escritos que minusvaloran a una persona.  Es responsabilidad de los titulares del área en cuestión tomar las medidas necesarias en auxilio del Defensor Universitario.
Hostigamiento sexual en el trabajo. Conductas inadecuadas en perjuicio de personal eventual. (Segundo precedente en el mismo sentido)	Son constitutivas de hostigamiento sexual, las conductas ejecutadas por una persona que detente nivel de mando o responsabilidad en perjuicio de personal eventual, que se traduce en invitaciones no consentidas a salir, las intervenciones injustificadas en el ámbito privado, el uso con fines no institucionales de la información personal.
Hostigamiento moral en el trabajo. Conductas que lo integran. (Segundo precedente en el mismo sentido)	En la UAEH, se considera hostigamiento moral en el trabajo el uso del lenguaje vulgar y obsceno, la humillación verbal consistente en negar la capacidad de un trabajador, así como la exigencia de cumplimiento de actividades no relacionadas con la carga laboral del personal.
Hostigamiento moral entre compañeros de una dependencia o unidad educativa de la Universidad. (Segundo precedente en el mismo sentido)	Constituye hostigamiento moral entre compañeros, la difusión de correos electrónicos en los que sistemáticamente se ataca o se imputan hechos de imposible comprobación. También lo integra la difusión de rumores, la elaboración de notas o escritos que minusvaloran a una persona.  Es responsabilidad de los titulares del área en cuestión tomar las medidas necesarias en auxilio del Defensor Universitario.
Hostigamiento sexual. Acciones que lo constituyen.	Las dimensiones de hostigamiento sexual en el trabajo también tienen que ver con la difusión, exposición o comunicación de material e imágenes con contenido erótico-sexual. Estas acciones generan un clima de hostigamiento que agravia a las mujeres universitarias y además constituyen un acto grave de sexismo que cosifica a la mujer en perjuicio de su igual dignidad con los hombres. Es obligación de las unidades académicas garantizar y sancionar este tipo de acciones.
Hostigamiento sexual en el trabajo. La agresión de una persona ajena a la comunidad universitaria al personal también lo integra.	La protección de las mujeres universitarias en contra del hostigamiento sexual en todas sus instalaciones y espacios también se surte en los casos en los cuales el agresor no pertenece a ninguno de los sectores. Es obligación de todas las autoridades proteger la dignidad de las mujeres, en especial de las trabajadoras que puedan verse afectadas por un evento de tal cariz.
Hostigamiento sexual en la escuela. El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales.	El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. En efecto, el profesorado está obligado a guardar una conducta decorosa y con probidad (Estatuto de Personal Académico). La legislación general de México prohíbe el hostigamiento sexual que, en sus niveles básicos, queda encuadrado en faltas de probidad y honradez y falta de decoro. Además, constituye una falta de ética por violación al Código de Ética del Personal. El hostigamiento sexual se produce por conductas no queridas, no deseadas y fuera de contexto a las que se ve sometida la víctima. Los profesores no tienen autorización legal y constituye una falta grave de ética profesional aprovecharse de la responsabilidad académica como un medio para

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
	pretender cortejar a las alumnas. Corresponde a la Dirección General Jurídica determinar la sanción que en razón de gravedad puede acarrear la rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para la Universidad y con independencia de las acciones civiles y penales que procedan.
Hostigamiento sexual en la escuela. El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales.	El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. En efecto, el profesorado está obligado a guardar una conducta decorosa y con probidad (Estatuto de Personal Académico). La legislación general de México prohíbe el hostigamiento sexual que, en sus niveles básicos, queda encuadrado en faltas de probidad y honradez y falta de decoro. Además, constituye una falta de ética por violación al Código de Ética del Personal. El hostigamiento sexual se produce por conductas no queridas, no deseadas y fuera de contexto a las que se ve sometida la víctima. Los profesores no tienen autorización legal y constituye una falta grave de ética profesional aprovecharse de la responsabilidad académica como un medio para pretender cortejar a las alumnas. Corresponde a la Dirección General Jurídica determinar la sanción que en razón de gravedad puede acarrear la rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para la Universidad y con independencia de las acciones civiles y penales que procedan.
Hostigamiento sexual en la escuela. Casos en que no se integra.	Cuando una alumna(o) mayor de edad consiente una relación sentimental con un miembro del personal docente que fue su profesor se genera una relación consentida entre personas adultas. Ciertamente, podría concurrir falta de ética profesional, empero, la terminación de esa relación por diversas desavenencias forma parte del derecho a la intimidad. Por ende, uno de los miembros de la antigua pareja no puede presentar los particulares conflictos sentimentales como un caso de hostigamiento sexual.
Hostigamiento sexual en la escuela. El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. (Tercer precedente en el mismo sentido).	El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. En efecto, el profesorado está obligado a guardar una conducta decorosa y con probidad (Estatuto de Personal Académico). La legislación general de México prohíbe el hostigamiento sexual que, en sus niveles básicos, queda encuadrado en faltas de probidad y honradez y falta de decoro. Además, constituye una falta de ética por violación al Código de Ética del Personal. El hostigamiento sexual se produce por conductas no queridas, no deseadas y fuera de contexto a las que se ve sometida la víctima. Los profesores no tienen autorización legal y constituye una falta grave de ética profesional aprovecharse de la responsabilidad académica como un medio para pretender cortejar a las alumnas. Corresponde a la Dirección General Jurídica determinar la sanción que en razón de gravedad puede acarrear la rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para la Universidad y con independencia de las acciones civiles y penales que procedan.
Hostigamiento sexual en la escuela. El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. (Cuarto precedente en el mismo sentido).	El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. En efecto, el profesorado está obligado a guardar una conducta decorosa y con probidad (Estatuto de Personal Académico). La legislación general de México prohíbe el hostigamiento sexual que, en sus niveles básicos, queda encuadrado en faltas de probidad y honradez y falta de decoro. Además, constituye una falta de ética por violación al Código de Ética del Personal. El hostigamiento sexual se produce por conductas no queridas, no deseadas y fuera de contexto a las que se ve sometida la víctima. Los profesores no tienen autorización legal y constituye una falta grave de ética profesional aprovecharse de la responsabilidad académica como un medio para pretender cortejar a las alumnas. Corresponde a la Dirección General Jurídica determinar la sanción que en razón de gravedad puede acarrear la rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para la

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
	Universidad y con independencia de las acciones civiles y penales que procedan.
Hostigamiento sexual en la escuela. El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. (Quinto precedente en el mismo sentido, para integrar Jurisprudencia Universitaria).	El hostigamiento ejecutado por el profesorado en perjuicio de las alumnas constituye una violación grave a la legislación y a los valores institucionales. En efecto, el profesorado está obligado a guardar una conducta decorosa y con probidad (Estatuto de Personal Académico). La legislación general de México prohíbe el hostigamiento sexual que, en sus niveles básicos, queda encuadrado en faltas de probidad y honradez y falta de decoro. Además, constituye una falta de ética por violación al Código de Ética del Personal. El hostigamiento sexual se produce por conductas no queridas, no deseadas y fuera de contexto a las que se ve sometida la víctima. Los profesores no tienen autorización legal y constituye una falta grave de ética profesional aprovecharse de la responsabilidad académica como un medio para pretender cortejar a las alumnas. Corresponde a la Dirección General Jurídica determinar la sanción que en razón de gravedad puede acarrear la rescisión del contrato laboral sin responsabilidad para la Universidad y con independencia de las acciones civiles y penales que procedan.

## VI. Recomendaciones emitidas en 2010

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
<i>Discriminación</i>	
Discriminación y libertad de religión. Actos que no lo constituyen.	No constituye discriminación ni violación a un pretendido ejercicio de la libertad de religión, los calendarios escolares y las fechas de evaluación académica que la institución determina anualmente. Por ende, no se considera discriminadora la convocatoria general a un grupo para que cumpla con sus evaluaciones. Constitucionalmente, la educación es pública y laica y la ética privada de ningún alumno puede generar un derecho a elegir las fechas de evaluación por coincidir con sus personales consideraciones.
Discriminación por comunicaciones sexistas. (Se presentaron 12 quejas en el mismo sentido. Precedente para integrar Jurisprudencia Universitaria)	Constituye discriminación, las comunicaciones o la publicidad de carácter sexista en la que la mujer es estereotipada negativamente como un ser humano secundario o como un ser humano cuya única aportación institucional quede reducida a cierta apariencia física.
Discriminación. Duplicidad de la instancia.	El Defensor Universitario no puede intervenir en los casos que sean de conocimiento de una autoridad jurisdiccional o que estén pendientes de resolución por una autoridad universitaria. Debe recordarse que los procedimientos y recursos de la legislación constituyen el medio legal para que la persona interesada haga valer sus derechos. Esto queda reforzado en el presente caso, en el que la autoridad universitaria está dando una atención pronta y eficaz a la persona.
Discriminación en contra de personas con capacidades diferentes.	Es obligación de la UAEH, garantizar espacios armónicos y amigables para las personas con capacidades diferentes. En este sentido, debe considerarse discriminatorio el que la Administración no garantice que se respeten los cajones de estacionamiento y rampas destinadas al efecto.  Es obligación del Defensor Universitario promover una cultura de respeto en la materia.
Discriminación y malos tratos al alumnado por parte del profesorado.	Las conductas vejatorias, las amenazas, la falta de respeto sistemática en contra de la dignidad del alumnado, constituye un hecho de discriminación grave que amerita la máxima sanción que establece la Legislación Universitaria.
Discriminación y libertad de cátedra.	La libertad de cátedra está garantizada para el profesorado en el

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
	artículo 5 del Estatuto General. Sin embargo, esa libertad no incluye una pretendida autorización del profesorado para discriminar al alumnado o para violar el Reglamento Escolar.
Discriminación por personal de seguridad.	Debe considerarse discriminatorio todo acto del personal de seguridad que no esté fundamentado en causas objetivas relativas al deber de proteger la seguridad y bienes de las personas.  Resultan, entonces, discriminatorios los actos en los que a una persona se le distingue o excluye en razón de apariencia o vestimenta.
Discriminación. Actos que lo constituyen en el acceso a programas institucionales.	Son discriminatorios los actos de las Dependencias Universitarias que impongan cargas, requisitos, preguntas y supuestas obligaciones que tengan que ver con una violación al derecho a elegir y a preferir que garantiza la Constitución.
Servicios académicos y sanciones.	En la UAEH solo pueden imponerse sanciones expresamente establecidas en la Legislación. En ningún caso, esas sanciones pueden consistir en la negativa a otorgar un servicio académico.
Profesorado. Discriminación y malos tratos.  <b>INTEGRA JURISPRUDENCIA</b>	El Estatuto de Personal Académico establece la sanción al profesorado en los casos de malos tratos e insultos al alumnado. Deben considerarse insultos, los comentarios despectivos hacia las personas con capacidades diferentes. Es evidente que esta conducta no está abalada ni permitida por la Legislación Universitaria.
Discriminación. Acceso a los programas de posgrado.	Es un derecho de las personas acceder a los Programas Académicos de la UAEH sin más limitante que el cumplimiento exhaustivo de todos los requisitos que se establezcan. En consecuencia, constituye discriminación la conducta de una unidad académica que imponga requisitos adicionales o interprete en perjuicio del aspirante los requisitos previamente establecidos.
Discriminación y cambios de adscripción.	Los cambios de adscripción por necesidades de la Institución constituyen una facultad discrecional de las autoridades universitarias.  El hecho de notificar un cambio no entraña discriminación alguna.
<b>Hostigamiento sexual/ hostigamiento moral laboral y en el ámbito escolar</b>	
Hostigamiento sexual en el trabajo. Cuando se integra.	El Defensor Universitario ha sostenido reiteradamente que el hostigamiento sexual conlleva una conducta no querida, no deseada y fuera de contexto que agravia la dignidad de las mujeres a partir de la distorsión de las relaciones de poder o a partir del abuso de la autoridad que pueda detentar un ser humano. El funcionariado es el primero obligado a poner un ejemplo de equidad y respeto. Por ende, el funcionariado ejecuta un acto de hostigamiento sexual cuando fuera de contexto y ante la inexistencia de autorización, amén del abuso de autoridad, pretende que una universitaria acceda a peticiones con connotación sexual. A mayor abundamiento, debe recordarse que es la víctima la que califica el hostigamiento y el agresor no puede argumentar supuestas intenciones románticas para excusar su conducta de hostigamiento.
Hostigamiento laboral en el trabajo. El abuso de autoridad lo produce.	El abuso de autoridad, las amenazas de exigir supuestas responsabilidades a un integrante del personal fuera de procedimiento y fundamentación normativa de manera sistemática y continuada en perjuicio de la quejosa constituye un claro caso de hostigamiento laboral. La autoridad jerárquicamente superior tiene la obligación de sancionar a la persona responsable.
Hostigamiento moral y sexual en el trabajo. Conductas que lo tipifican.	Privar de forma arbitraria de la carga de trabajo, material y herramientas al personal, constituye una forma de hostigamiento moral. Si, además, el origen de dichas conductas arbitrarias tiene connotaciones sexuales, debe considerarse que también concurre hostigamiento sexual. Al ser violaciones graves a los derechos de las universitarias se debe aplicar la máxima sanción que en derecho proceda.

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
Hostigamiento sexual y prestación del servicio social.	Constituye hostigamiento sexual, las conductas no queridas, no deseadas y fuera de contexto para la víctima. Por lo tanto, integran hostigamiento sexual, las invitaciones a salir de manera extra laboral que han sido expresamente rechazadas; preguntar sobre la vida sentimental e íntima y pretender construir una relación de amistad que la víctima rechaza sistemáticamente.
Hostigamiento moral en la escuela.	Constituye hostigamiento moral en la escuela, los actos de molestia, presión, calumnia e intromisión arbitraria a la vida o desempeño académico del alumnado ejecutado por sus compañeros.
Hostigamiento moral y sexual por parte del profesorado.	Debe considerarse hostigamiento sexual y moral las conductas del profesorado que involucren contacto físico fuera del contexto estricto de las actividades académicas que así lo requieran.
Hostigamiento sexual. Procedencia.	Cuando un hostigamiento sexual sea ha producido supuestamente hace varios años sin que exista continuidad o denuncia por parte de la posible víctima, debe colegirse una imposibilidad de procesar una queja. Sin embargo, esto no imposibilita al Defensor Universitario a intervenir a través de las acciones correctivas o de mejora que el MEG:2003 autoriza.
Hostigamiento moral en el ámbito académico.	Debe considerarse como hostigamiento moral, las conductas que imponen cargas académicas fuera de contexto y de las obligaciones que la institución impone al profesorado. También constituye hostigamiento moral, las conductas que descalifican la capacidad y habilidades del profesorado, cuando se ejecutan fuera del debate académico y la libertad de cátedra e investigación.
Hostigamiento sexual. Procedencia en los casos de concurrencia interinstitucional.	La UAEH previene y combate el hostigamiento sexual para proteger a todo su personal y alumnado. Cuando un hecho posiblemente constitutivo de hostigamiento sexual ocurre fuera de las instalaciones universitarias (instituciones públicas), pero en el contexto de las actividades académicas que requieren concurrencia interinstitucional (servicio social, internado, prácticas profesionales, vinculación), es procedente la intervención del Defensor Universitario para el efecto de hacer valer, en cooperación con la institución externa correspondiente y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo, en sus artículos 13 y 14; de manera que se sancione al agresor o agresora que haya perjudicado a un miembro de la comunidad universitaria.
<b><i>Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas</i></b>	
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Violación al clima escolar. El incumplimiento de las obligaciones académicas por parte del profesorado lo constituye.	La inasistencia del profesor al aula aunada a una conducta de indiferencia e irresponsabilidad hacia el alumnado deteriora el clima escolar y amerita la sanción que la legislación establece.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Violación al clima escolar. Supuestos que lo integran.	El incumplimiento por parte del personal de las normas de calidad, seguridad, control de inventarios y responsabilidad sobre los equipos de una unidad académica terminan por deteriorar el clima escolar al interferir en el desarrollo adecuado de los servicios académicos. En consecuencia, no son las percepciones, sino el cumplimiento de la normatividad lo que garantiza el trabajo con calidad.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. La conducta irresponsable e irrespetuosa del profesorado hacia el profesorado, viola el sano ambiente escolar en el aula. (Quinto precedente en el mismo sentido, véase DEF-0019, DEF-0020, DEF-0021, DEF-022).	El profesorado tiene la obligación de velar por el respeto en el aula. Sin embargo, la legislación no concede potestad alguna para traducir esa obligación en faltas de respeto o en irresponsabilidad profesional hacia sus compañeros.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. La conducta irresponsable e irrespetuosa del profesorado hacia el alumnado, viola el sano ambiente escolar en el aula.	El profesorado no tiene facultad jurídica alguna para utilizar un lenguaje vulgar, peyorativo o humillante en contra del alumnado. No existe justificación de pretender exigir el cumplimiento de la norma al alumnado, violando la propia norma.
Ambiente laboral adecuado.	No constituye una violación al ambiente laboral, los cambios de adscripción o la reasignación de carga laboral que tengan como fundamento las necesidades institucionales, que son armónicas con el perfil y sector de la persona trabajadora. Ningún trabajador o

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
	trabajadora puede reclamar a la Universidad el conservar una oficina en particular.
Ambiente laboral sano y condiciones sanitarias.	Es obligación de la Administración garantizar las condiciones sanitarias y de higiene a los servicios, sin más límite que el uso racional que el personal haga de las instalaciones.
<b><i>Igualdad de trato y oportunidades/equidad de género</i></b>	
Igualdad de trato y oportunidades. Igualdad y derechos sindicales. Competencia del Defensor Universitario.	Las dimensiones de trato igualitario provenientes de la negociación entre personal y Universidad que se plasman en los contratos colectivos son de competencia de la protección que cada sindicato dispensa a sus agremiados y agremiadas. En consecuencia, la primera instancia para conocer de estos asuntos son los sindicatos al tenor de los procedimientos que expresamente se consagran en los contratos colectivos. Sin embargo, es obligación del Defensor Universitario asesorar en sus Derechos a todo el personal de conformidad al artículo, 108 Fracción VIII del Estatuto General, esto incluye la asesoría para que el personal pueda conocer mejor los derechos que tiene con sus sindicatos.
Igualdad de trato y oportunidades. Alumnado irregular. Límites al ejercicio de sus derechos.	No es una violación a la igualdad, sino un límite legal en razón de mérito académico, el que los alumnos(as) irregulares no puedan ejecutar movilidad intra-institucional.
Igualdad de trato y oportunidades. Derechos de autor en el contexto de actividades científicas.	No constituye trato desigualitario, el que la Universidad publique un texto científico producto de los procedimientos certificados de calidad.
Igualdad de trato y oportunidades. Titulaciones.	El cumplimiento de los procesos de calidad que utiliza la Dirección de Administración Escolar para integrar expedientes y determinar las fechas de ceremonia de titulación, no constituye violación a la igualdad de trato. El alumnado no tiene derecho a que la ceremonia se ejecute a su elección, pues son eventos institucionales generales que otorgan el mismo trato a todos los graduados; trato que resulta equitativo en términos de la legislación.
Igualdad de trato y oportunidades. Titulaciones en Especialidades Médicas.	El incumplimiento de las obligaciones académicas genera una consecuencia cierta, pública y entendible para el alumnado, como lo es la calificación reprobatoria. La situación en la cual la Universidad ejecuta la consecuencia de ley no se traduce en una violación a la igualdad de trato.
Igualdad de trato y oportunidades. Asignación y acceso al equipamiento de las instalaciones universitarias.	La inexistencia de controles de inventario y de la determinación del personal responsable de cierto equipo genera una posibilidad de trato inequitativo. Por ende, para evitar violaciones a los derechos universitarios se debe cumplir con las responsabilidades patrimoniales y de servidor público que tiene el personal.
Igualdad de trato y oportunidades. Sobreseimiento y determinación de responsabilidad en una queja.	En un caso en el que se denuncian diversos hechos, cuya atención requiere la autorización expresa de la persona quejosa, se debe decretar el sobreseimiento ante la falta de interés y abandono del procedimiento.
Igualdad de trato y oportunidades. Conductas éticas e igualdad de trato. Son correlativas e interdependientes.	Las conductas éticas de personal, fundamentan el ejercicio y goce de las libertades y las igualdades. Los insultos o las descalificaciones violentan el valor de respeto y pueden producir la violación sistemática del trato igualitario en el ámbito laboral.
Igualdad de trato y oportunidades. Especialidades en las que intervienen y colaboran instancias externas a la Universidad. Garantía de trato igualitario en éstas.	La igualdad es un derecho fundamental constitucional que se articula transversalmente en toda la vida pública. Por ende, no se trata de una simple cuestión interna propia de la Universidad. La falta de igualdad de trato por instancias que colaboran con la Universidad en una especialidad, constituye una violación que debe ser reparada por esas instancias. Sin embargo, la falta de apego a la normatividad y política aplicable por parte de las personas quejasas acarrea una consecuencia legal que nada tiene que ver con una violación a la igualdad de trato. Máxime, cuando la instancia responsable ha ofrecido sistemáticamente soluciones.

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
Igualdad de trato y oportunidades. Proveedores dentro de la Universidad. Afectación a los derechos universitarios.	Los proveedores tienen obligación de respetar las condiciones pactadas con la Universidad. En ningún caso, esto incluye la posibilidad de que un proveedor cambie las condiciones (precios, características del servicio) con los posibles consumidores o con desconocimiento de los consumidores, pues dentro de la Universidad existen reglas previamente determinadas y pactadas con cualquier proveedor.
Igualdad de trato y oportunidades. La determinación de una baja definitiva por el consejo técnico no constituye una violación.	La determinación de una baja definitiva por el consejo técnico no constituye una violación a la igualdad de trato y oportunidades, pues siempre es producto de un procedimiento claro y transparente y por una causa que ha quedado plenamente demostrada que amerita esa sanción.
Igualdad de trato y oportunidades. Violaciones de las obligaciones académicas por el profesorado.	La determinación de responsabilidades por las unidades académicas no engendra trato inequitativo, máxime si son para determinar una falta grave del profesorado.
Igualdad de trato y oportunidades. Revisiones de evaluación académica. Es un derecho universitario a favor del alumnado.	Las revisiones de evaluación académica son un derecho universitario a favor del alumnado consagrado en el Reglamento Escolar en los artículos 62,63 y 64. El profesorado no tiene competencia legal para escoger si procede o no conceder la revisión, pues ésta se debe dirigir al director de la unidad académica y la revisión corre a cargo de la academia. Intentar inhibir este derecho viola la igualdad.
Igualdad de trato y oportunidades. Falta de trato ejecutado en el transcurso de un semestre. El alumnado debe presentar la queja en tiempo y forma.	Es un derecho del alumnado quejarse ante el Defensor Universitario con la única limitante de que se respete el tiempo y forma establecida. El acto de presentar una queja sólo porque la calificación no fue favorable establece una distorsión de la legislación que el Defensor Universitario no puede fomentar (existe expresamente el derecho a revisión de la evaluación). Sin embargo, el Defensor Universitario debe investigar la existencia de los hechos denunciados, asesorando al alumnado para que ejerza sus derechos y aplique los valores universitarios.
Igualdad de trato y oportunidades. Revisión de la evaluación. Es un derecho universitario a favor del alumnado.	Las revisiones de evaluación académica son un derecho universitario a favor del alumnado consagrado en el Reglamento Escolar en los artículos 62,63 y 64. El profesorado no tiene competencia legal para escoger si procede o no conceder la revisión, pues ésta se debe dirigir al director de la unidad académica y la revisión corre a cargo de la academia. Intentar inhibir este derecho viola la igualdad. Ahora bien, si concurren violaciones graves adicionales que pongan en riesgo la dignidad de las personas, es obligación del Defensor Universitario desplegar las acciones protectoras de manera oficiosa.
Igualdad de trato y oportunidades. Actos de naturaleza irreparable. Lo son los que se pretenden denunciar mucho tiempo después.	Si el alumnado denuncia un hecho posiblemente violatorio a sus derechos acaecido hace dos años y medio se produce una imposibilidad de reparar el acto, máxime cuando no existen evidencias ni imposibilidad de haber presentado la queja en su momento. Recordemos que el Defensor Universitario existe desde el año 2006.
Igualdad de trato y oportunidades. Actos de naturaleza irreparable. Lo son los que se pretenden denunciar mucho tiempo después.	Si el alumnado denuncia un hecho posiblemente violatorio a sus derechos acaecido hace dos años y medio se produce una imposibilidad de reparar el acto, máxime cuando no existen evidencias ni posibilidad de haber presentado la queja en su momento. Recordemos que el Defensor Universitario existe desde el año 2006.
Igualdad de trato. Aplicación de evaluaciones.	Distinguir en un grupo de alumnado acerca de quién puede o no ejercer los derechos que concede el Reglamento Escolar constituye una violación a la igualdad de trato.
Igualdad de trato y oportunidades.	Distinguir en un grupo de alumnado acerca de quién puede o no ejercer los derechos que concede el Reglamento Escolar constituye una violación a la igualdad de trato.

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
Igualdad de oportunidades y pago a personal por honorarios.	El pago al personal por honorarios debe ejecutarse al tenor de las cláusulas de la relación contractual correspondiente. A esto hay que añadir, el derecho de la universidad a revisar el cumplimiento de las obligaciones del prestador.  En consecuencia, no hay desigualdad en el trato por este hecho.
Igualdad de trato y situación académica.	Bajo ningún motivo puede considerarse desigualitaria la actuación del consejo técnico de un instituto. Máxime, si se trata de una resolución de baja por desempeño académico inadecuado.
Igualdad de trato y entrega de título profesional.	La falta de asistencia del alumnado a la ceremonia de entrega de título no obliga a la Universidad a programar a gusto de la persona ceremonia o fecha especial de entrega.  Por ende, este acto no puede considerarse una violación a la igualdad de trato.
Igualdad de trato y pagos por servicio ejecutado.	Es verdad que a trabajo igual corresponde salario igual. Sin embargo, no viola este principio el hecho de que la Universidad verifique el cumplimiento del trabajo y la evidencia de los productos u objetos de aprendizajes de la persona que aduce tener derecho a un pago.  Esto incluye la verificación de la veracidad de las evidencias aportadas. En consecuencia, si una persona acredita el cumplimiento de sus obligaciones es procedente que la Universidad cumpla las que le corresponden en estricto apego a la legislación universitaria.
Igualdad de trato. Respeto a la investidura del profesorado.	El alumnado no tiene derecho alguno a faltar al respeto al profesorado. La legislación universitaria establece las vías adecuadas para externar cualquier disconformidad.
Igualdad de trato. Cortesía y respeto entre el profesorado.	El Código de Ética de la UAEH prescribe la obligatoriedad de prodigar un trato cortés y respetuoso a todas las personas. Esto es así con especial énfasis en la Comunidad Académica.
Igualdad de trato. Relación del profesorado con el alumnado.	El profesorado tiene la obligación de tratar equitativamente en el aula a todo el alumnado, siguiendo normas de conductas objetivas, públicas y transparentes que generen confianza y libre debate de las ideas en el alumnado.
Igualdad de trato. Imparcialidad de las evaluaciones académicas.	Viola la igualdad de trato toda conducta del profesorado que resulta en trato parcial al momento de evaluar académicamente al alumnado.
Igualdad de trato. Respeto al alumnado.	Viola la igualdad de trato, la intromisión del profesorado en la vida privada del alumnado fuera del contexto de los sistemas institucionales y de apoyo que puedan brindar las unidades académicas.
<i>Seguimiento a compromiso del modelo de equidad de género</i>	
Asesoría al alumnado. Festejos y bienvenidas.	Los festejos y bienvenidas que organice el alumnado en la Universidad están sujetos a la autorización de la unidad académica y al respeto estricto de los derechos del alumnado y del personal.
Difusión MEG: 2003.	Es derecho del personal y alumnado acudir a la Oficina del Defensor Universitario a solicitar información y material relativo al Sistema de Gestión de Equidad de Género.
Asesoría en asuntos laborales.	Si bien es cierto el Defensor Universitario no es competente para conocer de asuntos laborales, también es cierto que la fracción 8 del artículo 108 le concede la facultad de asesorar a la Comunidad Universitaria. En este sentido, el Defensor Universitario puede orientar a las personas para que acudan a las instancias administrativas o sindicales que se encarguen de la defensa particular, con la excepción de aquellos asuntos en los que la persona ha demandado o ha sido demandada por la Universidad.
<i>Asesoría/Consultoría</i>	

QUEJAS	
Motivo	Recomendación
Asesoría al alumnado.	Es obligación del Defensor Universitario asesorar al alumnado en todos los aspectos relativos a los derechos universitarios del ámbito académico de conformidad al artículo 108 fracción VIII del Estatuto General.

## VII. Recomendaciones emitidas en 2011

<i>Hostigamiento sexual/hostigamiento moral laboral y en el ámbito escolar</i>	
Hostigamiento moral. Conductas que lo tipifican.	Los comentarios realizados fuera del contexto institucional pero dentro del área de trabajo que descalifica sistemáticamente a la persona y desempeño de un trabajador, constituyen hostigamiento moral.
Falso hostigamiento sexual en el ámbito escolar.	El hostigamiento sexual se integra técnicamente con perfiles definidos para el agresor y las víctimas. En consecuencia, la simple imputación genérica de situaciones que fácticamente devienen en imposibles y que coinciden con una pretensión inmoral de las supuestas víctimas de obtener un beneficio académico, demuestra un falso hostigamiento sexual.
Hostigamiento sexual en el contexto de la colaboración interinstitucional.	El Defensor Universitario ya ha sostenido la procedencia de la protección del alumnado en el contexto del servicio social y las prácticas profesionales. Sin embargo, una imputación genérica sin la especificación de circunstancias de modo, tiempo y lugar manifestada por correo electrónico, que además no se ha seguido por la posible víctima debe sobreseerse.
Hostigamiento sexual y violencia comunitaria hacia la mujer.	Las universitarias tienen derecho a pedir la asesoría del Defensor Universitario para prevenir la violencia comunitaria que puedan sufrir fuera de la Universidad. Es obligación del Defensor Universitario articular la legislación estatal, solicitando la colaboración interinstitucional que proceda.
Hostigamiento sexual y violencia comunitaria hacia la mujer.	Las universitarias tienen derecho a pedir la asesoría del Defensor Universitario para prevenir la violencia comunitaria que puedan sufrir fuera de la Universidad. Es obligación del Defensor Universitario articular la legislación estatal, solicitando la colaboración interinstitucional que proceda.
Violencia de género en el noviazgo y hostigamiento sexual.	La violencia de género en el noviazgo está severamente sancionada en la Universidad. Son expresiones de violencia en el noviazgo, el hostigamiento moral consistente en humillación y abuso verbal a la víctima; la agresión física; la violación al derecho a la intimidad de la víctima y las formas de coerción sexual hacia la víctima. Si estas conductas se ejecutan dentro de las instalaciones de la Universidad, es obligación de las autoridades universitarias aplicar la máxima sanción que en derecho proceda.
Hostigamiento moral en el trabajo. Actos que lo constituyen.	Es hostigamiento moral en el trabajo, las agresiones verbales y las descalificaciones personales, incluso, aunque la persona agresora pretenda justificarlas en una supuesta responsabilidad de la víctima. Debe recordarse que la legislación universitaria establece procedimientos claros y transparentes para hacer cumplir las obligaciones del personal. En ninguna norma se permite que el responsable de un área abuse verbalmente o descalifique a las personas con el pretexto de supuestamente hacer cumplir las obligaciones.
Hostigamiento sexual en la escuela.	La sola petición de que se investigue un posible hostigamiento sexual no conduce a suponer que la persona señalada sea indudablemente un agresor.
Hostigamiento moral y daño a las propiedades o posesiones.	Las conductas que integran el hostigamiento moral también pueden incidir en un daño a las propiedades o posesiones de la víctima. Es obligación de la autoridad universitaria combatir y sancionar estas

	formas de hostigamiento.
Hostigamiento moral por terceros ajenos a la Universidad.	Los actos de hostigamiento ejecutados fuera de las instalaciones o del contexto de las actividades institucionales son competencia de las autoridades estatales.
Hostigamiento moral en el trabajo.	El adecuado trato del hostigamiento moral requiere de un ejercicio de retroalimentación por parte de la posible víctima, de manera que la UAEH este en posibilidades de atender una queja.
Hostigamiento sexual, mecanismos institucionales de prevención.	La cultura de la equidad y la civilidad avalan las acciones preventivas que visibilizan el compromiso de la UAEH en el trabajo digno y equitativo. Además, autorizan que la comunidad convoque y entienda que el hostigamiento sexual es una conducta grave que no permite, no tolera y siempre sanciona la Universidad.
Hostigamiento moral entre el personal de confianza.	El personal de confianza está protegido por los derechos que la UAEH otorga a su comunidad. Es factible la existencia de hostigamiento moral entre el personal de confianza y la violación sistemática y reiterada a las obligaciones institucionales y de apego a los valores que manda el Código de Ética.
Hostigamiento moral. En la exigencia de las responsabilidades.	Constituye hostigamiento moral, gritar y denotar al personal bajo pretexto de exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales.
Denuncias anónimas.	El principio de confidencialidad garantiza un entorno en el que la víctima puede hacer la denuncia correspondiente, sin embargo, no puede darse trámite a las quejas anónimas que hacen señalamientos sobre supuestos actos de hostigamiento.
Violencia de género y hostigamiento.	La violencia física y verbal en contra de una mujer debe sancionarse con la baja definitiva, cuando el agresor es alumnado, o con la rescisión del contrato cuando se trata del personal. Esto con independencia de las acciones legales que fuera de la Universidad puedan proceder.
Hostigamiento sexual del profesorado. Causales.	El alumnado en la que se obtiene sin consentimiento datos privados como el número celular y se usa este medio para enviar piropos y demostraciones afectivas no queridas, no autorizadas y fuera del contexto académico.
Hostigamiento Moral. Derechos del alumnado.	Es obligación del profesorado no privar o restringir de sus derechos al alumnado, en consecuencia, es deber del profesorado buscar un justo equilibrio en sus relaciones con el alumnado.
<b><i>Igualdad de trato y oportunidades/equidad de género</i></b>	
Calidad y calidez de los servicios e igualdad de trato y oportunidades.	El Código de Ética del personal de la UAEH prescribe normas que el personal debe acatar para brindar servicios con calidez.
Igualdad de trato, oportunidades y obligaciones del alumnado.	No existe violación a la igualdad de trato cuando se produce un resultado legal que es producto del incumplimiento de las obligaciones del alumnado. A saber, enunciativamente, no respetar los plazos de inscripción u omitir la carga de las asignaturas que correspondan en las especificidades del programa educativo.
Igualdad de trato y servicio social.	No se viola la igualdad de trato por exigir que el alumnado cumpla con el servicio social de conformidad a la legislación y programas institucionales.
Igualdad de trato y servicio social.	No se viola la igualdad de trato por exigir que el alumnado cumpla con el servicio social de conformidad a la legislación y programas institucionales.
Igualdad de trato en las convocatorias para plazas académicas.	El contrato colectivo del SPAUAEH y las normas del Estatuto de Personal Académico determinan de manera clara e igualitaria los derechos y procedimientos para concursar. Sin embargo, es obligación de la autoridad difundir con transparencia y publicidad cualquier situación que posibilite la participación de los académicos o académicas interesados.
Igualdad de trato y descuentos al personal.	Cualquier descuento al salario del personal debe estar plenamente fundado, pues de lo contrario se produce una violación a la igualdad de trato.
Igualdad de trato y procedimientos institucionales.	No es inequitativa la exigencia de respetar los procesos institucionales certificados. Sin embargo, es un derecho y una obligación revisar esos

	procesos y ejecutar las acciones correctivas y de mejora que resulten aplicables.
Igualdad de trato y administración escolar.	No viola la igualdad de trato la programación escolar que hace la Universidad para el cumplimiento de las cargas académicas de los programas educativos.
Igualdad de trato y pagos retroactivos.	Es armónica con la igualdad de trato, el derecho del personal para solicitar que le sean cubiertas las prestaciones (incluso de manera retroactiva si legalmente procede) que correspondan al trabajo institucional efectivamente prestado.
Igualdad de trato y servicio social.	Es conforme a la igualdad de trato la programación de fechas para la entrega de constancias de terminación de servicio social.
Igualdad de trato y derechos del alumnado.	No existe violación a la igualdad de trato en los casos en los que un Consejo Técnico ejerce sus atribuciones. Tampoco viola la igualdad de trato la imposición de una sanción por el Consejo Técnico.
Igualdad de trato y ejercicio de las preferencias.	Viola la igualdad de trato los comentarios sexistas y homófobos que se promuevan por el personal de un área y que tengan como fin reiterado menoscabar la participación de una persona en la vida institucional.
Igualdad de trato y estímulo académico.	Las cuestiones no previstas en las convocatorias de estímulo académico deben resolverse por las comisiones respectivas. En estos casos el Defensor Universitario solamente puede asesorar.
Igualdad de trato y trato cortés al personal	La cortesía es una manera ética de garantizar la igualdad de trato hacia el personal, por lo tanto, cualquier conducta descortés, en perjuicio de una o varias personas, vulnera la igualdad de trato y deteriora el ambiente laboral.
Igualdad de trato al alumnado. Casos en los que no hay violación.	La exigencia del profesorado al alumnado para que se cumplan las obligaciones académicas no constituye una violación a la igualdad de trato.
Igualdad de trato al alumnado. Casos en los que no hay violación.	La exigencia del profesorado al alumnado para que se cumplan las obligaciones académicas no constituye una violación a la igualdad de trato. (SEGUNDO CASO EN EL MISMO SENTIDO).
Seguridad institucional e igualdad de trato.	En el marco de la legislación, es obligación del personal de seguridad resguardar la persona y bienes de los integrantes de la comunidad universitaria y de las personas visitantes. Sin embargo, una acción basada en la seguridad pero ajena al marco legal constituye una violación a la igualdad de trato.
Igualdad de trato al alumnado. Casos en los que no hay violación.	La exigencia del profesorado al alumnado para que se cumplan las obligaciones académicas no constituye una violación a la igualdad de trato. (TERCER CASO EN EL MISMO SENTIDO).
Igualdad de trato al alumnado. Casos en los que no hay violación.	La exigencia del profesorado al alumnado para que se cumplan las obligaciones académicas no constituye una violación a la igualdad de trato. (CUARTO CASO EN EL MISMO SENTIDO).
Igualdad de trato al alumnado. Casos en los que no hay violación.	La exigencia del profesorado al alumnado para que se cumplan las obligaciones académicas no constituye una violación a la igualdad de trato. (QUINTO CASO PRECEDENTE EN EL MISMO SENTIDO. INTEGRA JURISPRUDENCIA).
Acciones de conciliación de la vida privada.	Las acciones de conciliación integran un acuerdo rectoral obligatorio para beneficiar a todo el personal en los términos y condiciones que en el mismo se establecen.
Igualdad de trato y responsabilidad institucional.	El incurrir en cualquiera de las faltas que señala la Legislación amerita la sanción respectiva. Sin embargo, ninguna de esas sanciones puede consistir en insultos y amenazas.
Igualdad de trato y movilidad académica.	No se viola la igualdad de trato cuando se exige el desempeño académico mínimo en el contexto de la movilidad académica.
Igualdad de trato. Personal de honorarios y servicios.	De conformidad al MEG:2003, el personal de honorarios y servicios tiene derecho a quejarse y a recibir la misma asesoría de calidad que el personal de la UAEH.
Igualdad de trato. Alumnado. Procedencia de permisos y justificaciones de inasistencia a la carga académica.	El alumnado tiene derecho a justificar las inasistencias en los casos establecidos en la Legislación. Por ende, no son justificables las inasistencias relativas a cuestiones de aficiones y prácticas recreativas

	personales, ya que eso contradice la obligación que tiene el alumnado de cumplir oportunamente su carga académica.
Igualdad de trato, respeto y cortesía de los mandos directivos.	Es verdad que los mandos directivos tienen legalmente a su cargo al personal adscrito al área. Sin embargo, esto no significa que puedan dar un trato informal, descortés y rudo. Incluso, aunque el personal incurra en un incumplimiento de obligaciones, pues en estos casos, la legislación señala los procedimientos para determinar la responsabilidad.
Igualdad de trato y cumplimiento de un internado.	Las cuestiones relativas al régimen de un internado se pueden dirimir por el Consejo Técnico. La decisión que este tome es inapelable.
Igualdad de trato. Asignaturas por recurrir y continuidad del Programa Académico.	Por regla general, el Reglamento Escolar permite volver a cursar una asignatura. Sin embargo, el programa y las características académicas de las asignaturas contienen excepciones que por sentido pedagógico no permiten al alumnado cursar una asignatura que requiere los conocimientos básicos de otra que se pretendiese recurrir.
Igualdad de trato. Casos en los que se vulnera.	Incumplir con el programa académico y las oportunidades para evaluarse no constituye violación a la igualdad de trato. Simplemente, es una cuestión de incumplimiento de las obligaciones académicas que el Reglamento Escolar determina para el alumnado.
Violación impropia, los Derechos Universitarios.	Las conductas vulneran la Legislación Universitaria producen una sanción específica. Las aplicaciones de la sanción no puede ser violatoria en si misma de los Derechos Universitarios.
Derechos Académicos adquiridos y trato equitativo.	El profesorado tiene derecho a conservar la categoría asignada en las técnicas legales, resultando impropia cualquier modificación que no está legalmente fundamentada.
Responsabilidad del Profesorado y e Igualdad de Trato.	La investigación en términos de Ley para determinar si existe responsabilidad del Profesorado por violación a las obligaciones institucionales no puede considerarse en ningún caso discriminatorio.
Igualdad de trato. Oportunidades y obligaciones del alumnado.	Es derecho del alumnado presentar su recurso de inconformidad si considera que se ha dado un trato inequitativo en la aplicación de la evaluación.
Igualdad de Trato. Equilibrio y Derechos fundamentales entre el personal y el alumnado.	El derecho y revisión de evaluación no puede dañar la libertad de cátedra profesional.
Igualdad de Trato. Casos en los que se vulnera.	Viola la igualdad de trato los comentarios de tipo descortés en contra del profesorado deteriorando así el ambiente laboral.
Igualdad de trato. Asignación de materias.	No se viola la igualdad de trato cuando al profesorado se le aplican los exámenes y procedimientos para concursar en la asignación de una materia.
Igualdad de trato. Asignación de materias.	No se viola la igualdad de trato cuando al profesorado se le aplican los exámenes y procedimientos para concursar en la asignación de una materia.
Igualdad de trato. Cumplimiento de actividades.	Las exigencias del profesorado al alumnado para el cumplimiento de sus actividades académicas y servicio social, no violenta la igualdad de trato.
<b>Asesoría/Consultoría</b>	
Rescisión de contrato y asesoría ante el Defensor Universitario.	El Defensor Universitario no puede asesorar a una persona a la que a la Universidad legalmente le ha rescindido su contrato. Se debe recordar a la rescisión como consecuencia de un procedimiento en el que la persona cuenta con facultad contradictoria y apoyo directo de su sindicato; tampoco se puede pretender que esta asesoría se dirija a demandar a la institución.
Asesoría solicitada en contra de la UAEH.	Es impropia la intervención del Defensor Universitario para asesorar a personas que hayan iniciado acciones legales en contra de la Universidad o que pretendan realizarlas en un futuro.
Derechos sindicales y asesoría ante el Defensor Universitario.	Es procedente asesorar al personal sobre sus derechos. Sin embargo, no procede la intervención del Defensor Universitario cuando la asesoría conlleva el régimen de protección por parte de los sindicatos.

Asesoría en el caso de cumplimientos legales.	El Defensor Universitario es competente para asesorar a la comunidad con el fin de que sean cumplidas de la mejor manera las obligaciones que se hayan contraído.
Decisiones de los consejos técnicos y asesoría ante el Defensor Universitario.	El Defensor Universitario está obligado a brindar asesoría a toda la comunidad universitaria. En especial, cuando están involucrados los derechos y obligaciones del alumnado. Sin embargo, en ningún caso el Defensor Universitario puede intervenir o su asesoría puede significar una intromisión en las decisiones de los Consejos Técnicos.
Cumplimiento de las obligaciones en el contexto del intercambio académico.	Debe estar a lo dispuesto en la legislación, el programa de intercambio y las cláusulas de la convocatoria con el fin de determinar los derechos de una persona becario. Antes de reclamar una violación institucional, la persona interesada debe asegurarse de estar cumpliendo efectivamente la normatividad aplicable.
Permanencia del alumnado en la Universidad.	El artículo 70 del Reglamento Escolar determina las causas de baja automática de carácter definitivo.
Asesoría a personas ajenas a la Universidad.	El Defensor Universitario no tiene como función asesorar a personas ajenas a la Universidad.
Permanencia del alumnado en la Universidad.	El artículo 70 del Reglamento Escolar determina las causas de baja automática de carácter definitivo.
Ejercicio del derecho de petición por el alumnado.	La UAEH garantiza el derecho de petición a través del artículo 22, fracción XV del Reglamento Escolar.
Permanencia del alumnado en la Universidad.	El artículo 70 del Reglamento Escolar determina las causas de baja automática de carácter definitivo.
Baja definitiva por bajo rendimiento escolar.	El Defensor Universitario no es el competente para intervenir en contra de las decisiones del consejo técnico que resuelve una baja definitiva por bajo rendimiento académico.
Personas por honorarios. Derechos.	El personal por honorarios también tiene derecho a quejarse. Sin embargo, la evaluación de la calidad del servicio prestado no constituye por sí misma una violación a ningún derecho, pues es una cuestión expresamente contenida en el clausulado del contrato de prestación de servicios, debidamente verificado por la Dirección General y la Secretaría General.
Personas por honorarios. Derechos.	El personal por honorarios también tiene derecho a quejarse. Sin embargo, la evaluación de la calidad del servicio prestado no constituye por sí misma una violación a ningún derecho, pues es una cuestión expresamente contenida en el clausulado del contrato de prestación de servicios debidamente verificado por la Dirección General y la Secretaría General.
Asesoría Consultoría. Competencia del Defensor en asuntos laborales como se ha venido sosteniendo.	El Defensor no puede intervenir en asuntos laborales, sin embargo, esta no exceptúa la obligación de asesorar a la persona peticionaria.
Procedencia de la baja temporal.	Bajas temporales solo son procedentes aquellas que cumplen el artículo 69.
Procedencia de sanciones en el régimen de servicio social y prácticas profesionales.	Es procedente una sanción cuando se respeta la reglamentación interna y se encuentra responsable al alumno (a).
Régimen de evaluación y obligaciones del alumnado.	El alumnado no puede legalmente pactar suspensiones o pactar sin derechos con su profesorado pues el régimen de evaluación está claramente descrito en el Reglamento Escolar.
Asesoría consultoría. Derechos del alumnado.	El Reglamento Escolar y las normas concurrentes para el cumplimiento de los Programas Académicos no son violatorios en sí

	mismos del derecho del alumnado.
Asesoría consultoría. Baja por rendimiento escolar.	La baja definitiva por rendimiento escolar impedirá al alumno participar nuevamente en el proceso de selección para ingresar en el mismo programa educativo.
Asesoría consultoría a la comunidad universitaria.	Es deber y obligación de la Defensora Universitaria brindar asesoría a toda la comunidad universitaria.
<b>Discriminación</b>	
Discriminación y trato equitativo al personal administrativo.	No es discriminatorio que él o la titular de un área exijan responsabilidad. Sin embargo, esta exigencia no equivale a la potestad de discriminar. El régimen de responsabilidad del personal incluye sanciones bien definidas que nada tienen que ver con la discriminación.
Discriminación y trato equitativo al alumnado.	No es discriminatorio que él o la titular de un área exijan responsabilidad. Sin embargo, esta exigencia no equivale a la potestad de discriminar. El régimen de responsabilidad del personal incluye sanciones bien definidas que nada tienen que ver con la discriminación.
Discriminación mediante el uso de tecnologías de la información.	Deben entenderse que existe discriminación cuando se ejecuta la difusión de estereotipos negativos de género a través de las TIC's. La discriminación subsiste incluso cuando el agente discriminador argumente que las conductas estereotipadas sí existieron.
Estímulo académico y discriminación.	Las reglas que integran una convocatoria para el estímulo académico no son discriminatorias en sentido negativo. Tampoco puede considerarse un acto discriminatorio el hecho de exigir el cumplimiento objetivo de actividades académicas concretas.
Discriminación y malos tratos al personal.	Se entienden como discriminatorios los tratos al personal fuera de la carga laboral y que culturalmente se consideran descorteses.
Discriminación al alumnado por el profesorado.	El incumplimiento del profesorado a las normas de evaluación constituye discriminación para el alumnado.
Discriminación al alumnado por el profesorado.	El incumplimiento del profesorado a las normas de evaluación constituye discriminación para el alumnado. (SEGUNDO CASO EN EL MISMO SENTIDO)
Discriminación, falta de probidad y daño al prestigio de la Institución por el profesorado.	La falta de probidad y el daño al prestigio de la institución que el profesorado ejecute en el contexto de sus funciones generan discriminación al excluir al alumnado de la igualdad de trato y del goce equitativo de sus derechos.
Alumnado evaluaciones y cumplimiento de las asignaturas.	El Reglamento Escolar y las normas federales concurrentes para el cumplimiento de los programas académicos no son violatorios en sí mismos de los derechos del alumnado. El alumnado no puede pretender obtener el resultado que en su opinión le sea más favorable.
Alumnado evaluaciones y cumplimiento de las asignaturas.	El Reglamento Escolar y las normas federales concurrentes para el cumplimiento de los programas académicos no son violatorios en sí mismos de los derechos del alumnado. El alumnado no puede pretender obtener el resultado que en su opinión le sea más favorable.
Alumnado evaluaciones y cumplimiento de las asignaturas.	El Reglamento Escolar y las normas federales concurrentes para el cumplimiento de los programas académicos no son violatorios en sí mismos de los derechos del alumnado. El alumnado no puede pretender obtener el resultado que en su opinión le sea más favorable.
Alumnado evaluaciones y cumplimiento de las asignaturas.	El Reglamento Escolar y las normas federales concurrentes para el cumplimiento de los programas académicos no son violatorios en sí mismos de los derechos del alumnado. El alumnado no puede pretender obtener el resultado que en su opinión le sea más favorable.
Discriminación e incumplimiento de la normatividad universitaria.	Constituye discriminación el denostar al personal que exige cumplir una obligación institucional.

Discriminación y sexismo. Elementos.	El lenguaje sexista utilizado por cualquier medio de comunicación institucional constituye un acto discriminatorio en perjuicio de las mujeres universitarias.
Discriminación y sexismo. Elementos.	El lenguaje sexista utilizado por cualquier medio de comunicación institucional constituye un acto discriminatorio en perjuicio de las mujeres universitarias.
Discriminación y malos tratos.	Los malos tratos, las injurias y las descalificaciones, además de ser actos de discriminación graves constituyen una causa de rescisión de contrato del personal responsable.
Discriminación en el aula.	El trato puro Cortés del profesorado al alumnado en el cumplimiento en el que además se emplean etiquetas de estereotipos negativos constituye actos de discriminación.
Discriminación y malos tratos.	No dispensar un trato cortés y respetuoso al personal genera un acto de discriminación prohibido por la Legislación Universitaria.
Discriminación y conducta en el aula.	Usar diferentes estrategias para transmitir el conocimiento no ocasiona discriminación, siempre que se respeten los derechos que el Reglamento Escolar concede al alumno.
Discriminación y prestación de servicios.	La prestación de servicios tiene que darse a todos los destinatarios, sin distinción. Introducir distinciones no contempladas en la Legislación Universitaria es causa de discriminación.
Responsabilidad del alumnado y discriminación.	La investigación en términos de ley para determinar si existe responsabilidad del alumnado por violación a las obligaciones institucionales no puede considerarse en ningún caso discriminatorio.
Discriminación en la prestación de Servicios Universitarios.	Es discriminatorio las conductas de trato no cortés del personal universitario que presta un servicio.
Discriminación. Conducta del profesorado en el aula.	En la Universidad se debe utilizar un lenguaje neutral y respetuoso con todas y todos los miembros de la comunidad universitaria.
<b><i>Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas</i></b>	
Ambiente sano y mantenimiento de la infraestructura.	Es obligación de las autoridades universitarias ejecutar los programas de mantenimiento de las instalaciones, ejecutando las acciones de mejora que procedan.
Ambiente sano y mantenimiento de la infraestructura.	Es obligación de las autoridades universitarias ejecutar los programas de mantenimiento de las instalaciones, ejecutando las acciones de mejora que procedan.
Atención y escucha activa al personal administrativo.	Se considera acción de mejora para el ambiente laboral el acercar medios de comunicación al personal administrativo, para que éste ejerza en mayor medida sus derechos.
Atención y escucha activa al personal administrativo.	Se considera acción de mejora para el ambiente laboral el acercar medios de comunicación al personal administrativo, para que éste ejerza en mayor medida sus derechos.

## VIII. Recomendaciones emitidas en 2012

<b><i>Igualdad de trato y oportunidades/equidad de género</i></b>	
Igualdad de Trato y oportunidades, casos en los que no se vulnera.	No se vulnera la igualdad de trato y oportunidades en los casos que se ha ejecutado una norma universitaria. Es deber del alumnado cumplir con los requisitos que marca el Reglamento Escolar en su artículo 8 para obtener título de la licenciatura en la universidad.
Igualdad de Trato y oportunidades, casos en los que no se vulnera.	No se vulnera la igualdad de trato y oportunidades en los casos que se ha ejecutado una norma universitaria. Es deber del alumnado cumplir con los requisitos que marca el Reglamento Escolar en su artículo 8 para obtener título de la licenciatura en la universidad.
Igualdad de Trato y oportunidades, casos en los que no se vulnera.	No se vulnera la igualdad de trato y oportunidades en los casos que se ha ejecutado una norma universitaria. Es deber del alumnado cumplir con los requisitos que marca el Reglamento Escolar en su artículo 8 para obtener título de la licenciatura en la universidad.

Igualdad de Trato y oportunidades, casos en los que no se vulnera.	No se vulnera la igualdad de trato y oportunidades en los casos que se ha ejecutado una norma universitaria. Es deber del alumnado cumplir con los requisitos que marca el Reglamento Escolar en su artículo 8 para obtener título de la licenciatura en la universidad.
Igualdad de Trato y oportunidades, casos en los que no se vulnera.	No se vulnera la igualdad de trato y oportunidades en los casos que se ha ejecutado una norma universitaria. Es deber del alumnado cumplir con los requisitos que marca el Reglamento Escolar en su artículo 8 para obtener título de la licenciatura en la universidad.
Igualdad de Trato y oportunidades, casos en los que no se vulnera.	No se vulnera la igualdad de trato y oportunidades en los casos que se ha ejecutado una norma universitaria. Es deber del alumnado cumplir con los requisitos que marca el Reglamento Escolar en su artículo 8 para obtener título de la licenciatura en la universidad.
Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito escolar.	Es violatoria la igualdad de trato cuando el personal se dirige de manera irrespetuosa al alumnado al no observarse una conducta respetuosa, de servicio y atención cálida.
Igualdad de trato y oportunidades, casos en los que se vulnera.	Se vulnera la igualdad de trato, cuando el profesorado incurre durante sus labores o con motivo de ellas en faltas de probidad, honradez, injurias o malos tratos en contra del personal o alumnado de la universidad.
Igualdad de trato y oportunidades sanciones al alumnado.	Las sanciones al alumnado provenientes de una violación a los principios y valores de la universidad, se aplican conforme a la normatividad universitaria por lo que no se considera vulneración a sus derechos como universitarios (as).
Igualdad de trato y situación académica.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Igualdad de trato y oportunidades. Casos en los que se vulnera.	Constituye violación a la igualdad de trato y oportunidades, con independencia de la sanción legal que pueda concurrir, el que un miembro del profesorado condicione la calificación de un alumno a la participación de éste en eventos institucionales no autorizados expresamente por la Dirección de la Unidad Educativa y no incluidos previamente en el programa educativo.
Igualdad de trato y oportunidades. Obligaciones del alumnado no constituyen trato inequitativo.	Al producirse una sanción de acuerdo al Reglamento Escolar de la UEH es evidente que se han surtido los supuestos de ley. Un alumno no puede reclamar como injusto o inequitativo el acto porque a su entender deba merecer nuevas oportunidades.
Igualdad de trato y oportunidades. Falta de transparencia y certeza en la evaluación académica constituyen una violación a ésta.	La conducta del profesorado de ocultar las ponderaciones usadas para evaluar, así como la falta de transparencia y respeto a la normatividad escolar violan la igualdad de trato y oportunidades. Por ende, es obligación de la unidad académica garantizar el derecho universitario a la igualdad en la evaluación académica con independencia de la sanción que proceda en el estatuto de personal académico.
Igualdad de oportunidades y no discriminación.	Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensación, promoción de personal, entre otros. Esto aplica para todas las personas sin distinción alguna.
<b>Hostigamiento sexual/hostigamiento moral, laboral y en el ámbito escolar</b>	
Hostigamiento moral. Conductas que lo tipifican.	En la universidad es deber de la comunidad universitaria guardar una conducta estrictamente Institucional de respeto y no intromisión de la vida privada en las afecciones y sentimiento de los y las compañeras (os).
Hostigamiento moral en el trabajo. Conductas inadecuadas por el personal.	Son conductas constitutivas de hostigamiento moral las conductas ejecutadas por una persona que detente nivel de mando o responsabilidades en perjuicio de personal eventual que se traduce en amenazas como la exigencia de cumplimiento de actividades no

	relacionadas con la carga laboral del personal.
Falso Hostigamiento moral.	La Defensora Universitaria no tiene competencia en controversias laborales, pues para la solución de esto aplica el contrato colectivo y la ley federal de trabajo, sin embargo esto no es impedimento para cumplir con la asesoría por parte de la Defensora. Sin embargo la Defensora Universitaria no puede continuar con la asesoría ante la falta de manifiesta de interés por parte de la persona afectada.
Hostigamiento moral. La Defensora Universitaria no tiene competencia en asuntos laborales. Pero no hay impedimento para cumplir con la función de asesoría	La Defensora Universitaria no tiene competencia en controversias laborales, pues para la solución de esto aplica el contrato colectivo y la ley federal de trabajo, sin embargo esto no es impedimento para cumplir con la asesoría por parte de la Defensora. Sin embargo la Defensora Universitaria no puede continuar con la asesoría ante la falta de manifiesta de interés por parte de la persona afectada.
Hostigamiento sexual al alumnado.	Son constitutivos de hostigamiento sexual al alumnado la conducta inadecuada del profesorado que se traduzca en invitaciones a salir, comentarios de índole sexual peticiones para acceder a datos personales y así obtener acceso a la vida privada de las personas. Es obligación del profesorado guardar una conducta, de honradez, probidad y absoluto respeto al alumnado.
Hostigamiento moral en el trabajo. Conductas que lo integran.	En la Universidad se considera hostigamiento moral en el trabajo la humillación consistente en negar la capacidad de un trabajador o minusvalorar la participación en convocatorias institucionales.
Hostigamiento sexual.	Son constitutivos de hostigamiento sexual, las conductas ejecutadas por personas que no guarden una conducta estrictamente institucional en su relaciones con sus compañeras (os), así como la intromisión en la vida privada en las afecciones y en los sentimientos.
Hostigamiento moral y sobreseimiento.	En casos en los que se denuncian diversos hechos y se requiere la autorización expresa de las personas que presentan su petición, se debe decretar el sobreseimiento ante la solicitud expresa de la solicitante de suspensión del seguimiento.
Hostigamiento Moral casos. Actos que no lo constituyen.	No constituyen Hostigamiento Moral al personal académico señalar que la licencias y permisos son otorgadas a petición de la parte interesada o la instancia de la propia institución. En el primer caso serán tramitadas por conducto del Sindicato del Personal Académico, precisando el motivo o razón y su justificación.
Hostigamiento Moral. Conductas inadecuadas por parte del alumnado al profesorado.	Constituye Hostigamiento Moral gritar y denotar al personal bajo pretexto de exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales.
Hostigamiento Moral.	No constituye Hostigamiento moral el informarle al profesorado ejecutar su trabajo académico con el empeño y esmero adecuados en la forma, tiempo y lugar asignados.
Hostigamiento sexual. Actos que lo constituyen.	Constituye hostigamiento sexual el pedir información al alumnado en las que se usan sin consentimiento sus datos personales como numero celular, correo electrónico, y se usan estos medios como una forma de intromisión en la vida privada, en las afecciones y en los sentimientos, envió de invitaciones con connotaciones sexuales no queridas, no autorizadas y fuera y dentro del contexto académico.
Hostigamiento moral al profesorado.	Son actos que constituyen hostigamiento moral privar retiradamente los elementos escolares o laborales de las condiciones que la universidad concede al personal, por causas no establecidas

	estrictamente en la legislación universitaria.
Hostigamiento moral al alumnado.	El hostigamiento moral en el ámbito escolar puede traducirse en una conducta reiterada que menoscaba la autoestima y el papel en la vida universitaria de una alumna o alumno. En concreto, constituiría hostigamiento moral las acusaciones fuera de procedimiento disciplinario relativas a hechos contrarios a la legislación, si además, éstas van acompañadas de un prejuicio que conlleva vigilar al alumnado o ponerlo como ejemplo de la ejecución de hechos cuya responsabilidad jamás fue determinada. Sin embargo la falta de seguimiento y de interés por parte de la persona afectada se considera sobreseimiento.
<b>Discriminación</b>	
Discriminación y falta de probidad, por el profesorado.	La falta de probidad en la institución por parte del profesorado en el contexto de sus funciones genera discriminación al excluir al alumnado del goce equitativo de sus derechos.
Discriminación y profesorado.	El personal de la comunidad universitaria no discriminara, ni podrán ser discriminado en forma alguna. Ningún integrante del profesorado podrá ser tratado de manera diferente en sentido negativo así como sus derechos no podrán ser condicionados por cuestiones de sexo, edad, raza, nacionalidad, pensamiento, apariencia o preferencias.
Discriminación y malos tratos en el alumnado.	Es deber y obligación de la comunidad universitaria tratar a las personas con capacidades diferentes, con respeto y cortesía. Es derecho del personal con capacidades diferentes recibir la misma consideración, oportunidades y posibilidad de acceso al desarrollo de las funciones universitarias.
Discriminación y obligaciones del profesorado.	Es deber del profesorado ejecutar su trabajo académico con el empeño y esmero adecuados en la forma, tiempo y lugar asignados.
Discriminación y malos tratos.	Ningún integrante de la comunidad universitaria podrá ser tratado de manera diferente en sentido negativo o sus derechos condicionados por cuestiones de sexo, edad, raza, nacionalidad, capacidades diferentes, pensamientos, ideas, credo religioso, apariencia o preferencias.
Discriminación al personal administrativo. Casos en los que no se considera discriminación.	Es derecho de las personas que tienen alguna capacidad diferente recibir la misma oportunidad y consideración para el desarrollo de sus funciones universitarias. No se considera discriminación si el personal argumenta con señales falsas alguna discapacidad o algún documento que pruebe lo mencionado.
Discriminación al profesorado. Sobreseimiento de la petición.	La falta de interés de la parte posiblemente afectada da lugar al sobreseimiento ante la falta de interés.
<b>Seguimiento compromiso del modelo de equidad de género</b>	
Seguimiento del MEG: 2003. Igualdad de oportunidades y no discriminación.	Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensación, promoción de personal, entre otros. Esto aplica para todas las personas sin distinción alguna.
Seguimiento del MEG: 2003. No discriminación.	Ningún integrante de la Universidad podrá ser tratado de manera diferente en sentido negativo o sus derechos, condiciones por

	cuestiones de sexo, edad, raza nacionalidad, discapacidad, pensamientos, ideas o preferencias.
Seguimiento del MEG:2003 difusión de la campaña del Modelo de Equidad.	El MEG:2003 garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres previniendo toda forma de discriminación, es deber del Defensor Universitario asesorar a toda la comunidad universitario sobre la difusión del MEG:2003.
<b><i>Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas</i></b>	
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Conductas irrespetuosas del profesorado al alumnado.	Deteriora el ambiente sano en la comunidad universitaria el no contestar o prestar un servicio en los términos señalados por la legislación universitaria por parte del personal. Es obligación de las autoridades universitarias tomar las medidas necesarias para el buen funcionamiento de las actividades en la comunidad universitaria.
Ambiente y condiciones de trabajo armoniosas. Los actos académicos no constituyen por si mismos una violación al ambiente escolar.	El alumnado tiene sus derechos plenamente detallados y garantizados en la legislación.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Conducta irresponsable de la autoridad académica al alumnado.	El profesorado y alumnado tienen la obligación de velar por el respeto en la comunidad universitaria. Es obligación de la autoridad académica garantizar un ambiente sano.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Estancia en la universidad.	El Reglamento Escolar de la Universidad es aplicable a su alumnado y tiene como objeto regular la administración, permanencia de su alumnado en los programas educativos, no es aplicable a alumnado que no pertenece a la comunidad universitaria.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Garantía del derecho fundamental a la seguridad.	La obligación de garantizar la seguridad del alumnado es un elemento que integra el ambiente laboral, escolar sano y adecuado. En consecuencia el ingreso de personas extrañas a la comunidad o a las instalaciones universitarias que se traduzca en actos de molestia al alumnado constituye una violación al derecho fundamental a la seguridad. Existen protocolos de seguridad en la UAEH que deben ser observados.
Ambiente sano, trato equitativo y respetuoso que se debe el personal de la UAEH.	Es deber y obligación del personal recibir un trato cortés, diligente y respetuoso, así como de ser accesibles en las relaciones con las personas.
Sobreseimiento por falta de interés.	A pesar de los diversos hechos que las personas quejas consideraban como violatorios al ambiente sano, la Defensora Universitaria no puede continuar con el procedimiento ante la falta manifiesta del interés de la parte afectada. Por lo que procede sobreseer el procedimiento de tutela.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. El trato respetuoso al personal es una obligación del alumnado.	Es obligación del alumnado dirigirse de manera amable y respetuosa al profesorado, así como expresar libremente sus ideas sin alterar el orden y disciplina en la Universidad.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. El trato respetuoso del profesorado al alumnado es una obligación.	Es deber y obligación del profesorado ejecutar el trabajo académico con el empeño y esmero adecuados en la forma, tiempo y lugar asignados así como velar por la conservación de la disciplina de los alumnos y demás miembros de la Comunidad Universitaria.
Ambiente sano en el aula. Elementos que lo deterioran	De manera general deteriora el ambiente escolar el que el alumnado sea tratado de manera diferente en sentido negativo o sus derechos

	condicionados por cuestiones de sexo, edad, raza, nacionalidad, discapacidad, pensamientos, idea, credo religioso, apariencia o preferencias.
Ambiente sano. Agresiones y violencia en contra del alumnado.	La violencia ejercida al alumnado por parte del profesorado en el aula o en cualquier instalación universitaria, son actos inmorales que lesionen el prestigio de la Universidad.
Ambiente sano y malos tratos por parte del alumnado al profesorado.	El alumnado no podrá faltar al respeto al profesorado, hostilizar o utilizar la violencia contra cualquier miembro de la comunidad universitaria ya que son actos que vulneran los principios de la Universidad.
Ambiente sano. Violación al clima escolar.	Deteriora el ambiente sano el que el profesorado acepte o solicite gratificaciones u obsequios para favorecer o perjudicar al alumnado. Por lo contrario el profesorado tiene la obligación de velar por el respeto y disciplina en el aula.
Ambiente sano. Violación al clima escolar.	Deteriora el ambiente sano el que el profesorado acepte o solicite gratificaciones u obsequios para favorecer o perjudicar al alumnado. Por lo contrario el profesorado tiene la obligación de velar por el respeto y disciplina en el aula.
Ambiente sano. Violación al clima escolar.	Deteriora el ambiente sano el que el profesorado acepte o solicite gratificaciones u obsequios para favorecer o perjudicar al alumnado. Por lo contrario el profesorado tiene la obligación de velar por el respeto y disciplina en el aula.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas.	Ningún integrante del personal administrativo podrá ser tratado de manera diferente en sentido negativo o sus derechos, condiciones por cuestiones de sexo, edad, raza nacionalidad, discapacidad, pensamientos, ideas o preferencias.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas.	Ningún integrante del personal administrativo podrá ser tratado de manera diferente en sentido negativo o sus derechos, condiciones por cuestiones de sexo, edad, raza nacionalidad, discapacidad, pensamientos, ideas o preferencias.
Ambiente Sano y condiciones de trabajo armoniosas, por parte de los mandos directivos al personal administrativo.	La equidad y el trato respetuoso es una obligación para toda la comunidad universitaria. Sin embargo, los mandos directivos y en general el funcionariado tiene un deber moral de poner especial ejemplo en el cumplimiento de la consabida obligación. En consecuencia, el Defensor Universitario puede desplegar una acción correctiva o de mejora que garantice el trato equitativo y respetuoso.
Ambiente sano en el aula. Vulneración de Derechos al Alumnado.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Ambiente sano en el ámbito escolar.	No se considera violación a los derechos universitarios cuando se sanciona al alumnado de acuerdo a lo estipulado en la normatividad universitaria por participar en desordenes o perturbar el desarrollo de

	las actividades institucionales.
Ambiente sano, cortesía y respeto entre los miembros de la comunidad universitaria.	Toda la comunidad universitaria tiene el derecho de tratar y recibir un trato cortes, diligente y respetuoso. En la tención que el personal brinde deberá observarse una conducta de servicio y atención cálida y deberá contestar de la manera más exacta posible a las preguntas que le formulen las personas.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas.	El profesorado tiene la obligación de velar por el respeto en el aula. Sin embargo, la legislación no concede potestad alguna para traducir esa obligación en faltas de respeto.
Cortesía respeto y ambiente laboral.	Las normas del Código de Ética garantizan dimensiones de la conducta basada en los valores institucionales. La cortesía y el respeto son de obligada práctica y los mandos directivos están llamados a ser los primeros en dar el ejemplo.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas.	La equidad y el trato respetuoso es una obligación para toda la comunidad universitaria. Sin embargo, los mandos directivos y en general el funcionariado tiene un deber moral de poner especial ejemplo en el cumplimiento de la consabida obligación. En consecuencia, el Defensor Universitario puede desplegar una acción correctiva o de mejora que garantice el trato equitativo y respetuoso.
Ambiente sano en el ámbito laboral.	Es deber los mandos directivos estimular la modificación de actitudes, concepciones y valores discriminatorios que dañen a los miembros de la comunidad universitaria.
Ambiente sano en el ámbito escolar y condiciones de trabajo armoniosas.	Son actos que vulneran los principios y valores de la universidad que el alumnado participe en el consumo de bebidas alcohólicas en las instalaciones o eventos escolares por lo que la aplicación del artículo 24 no vulnera los derechos universitarios del alumnado.
Ambiente escolar sano. Casos en los que no se vulnera.	No se vulneran los derechos del alumnado el que se le aplique sus exámenes en las mismas condiciones que al resto de sus compañeros. De considerar lo contrario el alumnado tiene el derecho de interponer su recurso de inconformidad de manera inmediata del artículo 25 del Reglamento Escolar.
Ambiente sano entre el personal académico y el alumnado.	La sola petición de que se investigue un posible acto de vulneración de los derechos, no conduce a suponer que la persona señalada sea indudablemente un agresor.
Ambiente sano en el trabajo. Aplicación de la sanción que corresponda.	La violencia ejercida por un profesor (a) a otro constituye una falta grave a la disciplina que afecte el ambiente escolar y laboral. Con independencia de los derechos que puede ejercer la víctima, es obligación de las autoridades universitarias aplicar la sanción que corresponda y solo como la marca la Legislación Universitaria.
Ambiente sano en el ámbito laboral. (Primer precedente en el mismo sentido).	Las y los integrantes de la comunidad universitaria tienen el deber y el derecho de tratar y recibir un trato corte, diligente y respetuoso. La cortesía y el respeto son de obligada práctica y los mandos directivos están llamados a ser los primeros en dar el ejemplo.
Ambiente sano en el ámbito laboral. (Segundo precedente en el mismo sentido).	Las y los integrantes de la comunidad universitaria tienen el deber y el derecho de tratar y recibir un trato corte, diligente y respetuoso. La cortesía y el respeto son de obligada práctica y los mandos directivos están llamados a ser los primeros en dar el ejemplo.

Ambiente sano, en el ámbito laboral. Intromisión en la vida privada.	Las intromisiones en la vida privada pueden constituir un ambiente insano cuando se dirigen a menoscabar la autoestima de una persona y se ejecuta de manera sistemática y reiterada. Es obligación de la comunidad universitaria guardar una conducta, de honradez, probidad y absoluto respeto.
<b>Asesoría Consultoría</b>	
Asesoría. Carga de materias y programa educativo.	De conformidad al Reglamento Escolar en su artículo 31 el alumnado que adeude asignaturas podrán cursarlas cuando las unidades académicas o el sistema de universidad virtual las ofrezcan y el programa educativo lo permita.
Asesoría y servicios prestados a la Universidad.	Las personas becarias tienen derecho a quejarse, sin embargo la evaluación de la calidad del servicio prestado no constituye por sí misma una violación a ningún derecho.
Asesoría y bajas de los alumnos.	El artículo 66 del Reglamento Escolar señala que se entiende por baja la separación de las actividades académicas de alumnos en la Universidad y esta podrá ser voluntaria o automática, que a su vez se subdivide en temporal o definitiva. Si un alumno se da de baja temporal una vez que ingrese a la Universidad tiene los mismos derechos y obligaciones que el resto de la Comunidad Universitaria.
Asesoría consultoría sobre cambio de grupo y modalidad educativa.	El Reglamento Escolar en su artículo 38 establece que el alumnado deberá solicitar el cambio a la Dirección de Administración Escolar dentro de los 5 días hábiles a la presentación de la última evaluación ordinaria y previa autorización de los directores de las unidades involucradas.
Asesoría consultoría al alumnado.	La Defensora Universitaria no tiene competencias en asuntos familiares de las personas que conforman la Comunidad Universitaria esto de conformidad al artículo 108 del Estatuto General en su fracción I.
Asesoría consultoría al profesorado.	La Defensora Universitaria no tiene como función dirimir controversias laborales, tampoco puede intervenir en dichos asuntos, para la solución de estos aplica el contrato colectivo de trabajo y la ley federal de trabajo, sin embargo esto no es impedimento para cumplir con la asesoría, del artículo 108 estipulado en la fracción VIII del Estatuto General.
Asesoría consultoría en actos que vulneran los principios y valores de la Universidad.	Es un acto que vulnera los principios y valores de la Universidad que el alumnado distribuya o consuma psicotrópicos, estupefacientes o bebidas alcohólicas o concurre en estado de ebriedad a la Universidad o bajo los efectos de alguna droga o estimulante por lo que no se vulneran sus derechos al cancelarles la inscripción de conformidad al artículo 24 fracción V del Reglamento Escolar.
Asesoría al profesorado.	No se vulneran los derechos del profesorado al citarlos a las reuniones de academias en los días que estos no impartan clases ya que de conformidad al artículo 14 fracción I del Reglamento de academias dice que son facultades y obligaciones de los integrantes de la academia asistirán puntualmente y permanecer hasta el término de las sesiones a los que sea citado.

Asesoría. Obligaciones del personal académico	Es obligación del personal académico ejecutar el trabajo con empeño y esmero adecuados en la forma, tiempo y lugar asignados.
Asesoría al personal de la Comunidad Universitaria.	Es deber de la Comunidad Universitaria informarse y proponer ante las instancias correspondientes, las iniciativas y sugerencias que se juzguen pertinentes para la buena marcha y progreso de la institución.
Asesoría al alumnado.	Son actos que vulneran los principios de la Universidad engañar a los miembros de la Comunidad Universitaria o aprovecharse de ellos para tener beneficios de forma ilícita.
Asesoría consultoría a la comunidad universitaria.	Es deber de la Comunidad Universitaria informarse y proponer ante las instancias correspondientes, las iniciativas y sugerencias que se juzguen pertinentes para la buena marcha y progreso de la institución.
Difusión MEG: 2003	Es derecho del personal y alumnado acudir a la oficina del defensor universitario a solicitar información y material relativo a sistema de gestión de equidad de género.
Asesoría al alumnado. Derechos y obligaciones.	Es derecho y obligación del alumnado expresar libremente sus ideas al profesorado, en forma respetuosa, sin alterar el orden ni la disciplina de la Universidad.
Asesoría al alumnado. Criterios de evaluación.	Para poder presentar la evaluación final el alumnado deberá en la modalidad presencial haber asistido como mínimo al 80% de las clases impartidas durante el periodo escolar esto de conformidad al Reglamento Escolar en su artículo 47 fracción III.
Asesoría al alumnado. Recurso de Inconformidad.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría al alumnado. Recurso de Inconformidad.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría al alumnado. Recurso de Inconformidad.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría Consultoría. Competencia del Defensor en asuntos laborales como se ha venido sosteniendo.	El Defensor no puede intervenir en asuntos laborales, sin embargo, esta no exceptúa la obligación de asesorar a la persona peticionaria.
Asesoría al alumnado. Recurso de Inconformidad.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría Consultoría. Competencia del Defensor en asuntos laborales como se ha venido sosteniendo.	El Defensor no puede intervenir en asuntos laborales, sin embargo, esta no exceptúa la obligación de asesorar a la persona peticionaria.

Sobreseimiento por falta de interés.	El Defensor Universitaria no puede continuar con el procedimiento de asesoría ante la falta manifiesta del interesado de la parte afectada. Por lo que procede sobreseer el procedimiento de tutela.
Asesoría al alumnado. Recurso de Inconformidad.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría Consultoría. Competencia del Defensor en asuntos laborales como se ha venido sosteniendo.	El Defensor no puede intervenir en asuntos laborales, sin embargo, esta no exceptúa la obligación de asesorar a la persona peticionaria.
Sobreseimiento por falta de interés.	El Defensor Universitaria no puede continuar con el procedimiento de asesoría ante la falta manifiesta del interesado de la parte afectada. Por lo que procede sobreseer el procedimiento de tutela.
Asesoría al alumnado. Recurso de Inconformidad.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría al alumnado. Recurso de Inconformidad.	El alumnado podrá presentar su recurso de inconformidad cuando considere que se han vulnerado sus derechos, en cuyo caso el recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría Consultoría al alumnado. Bajo Rendimiento Escolar.	Es bajo rendimiento escolar acumular diez evaluaciones finales no acreditadas en la licenciatura. Por lo que de conformidad al artículo 74 del Reglamento Escolar podrá solicitar por escrito, al secretario de la unidad académica a la que este adscrito, que el consejo técnico considere por una sola ocasión su reingreso.
Asesoría Consultoría al alumnado. Bajo Rendimiento Escolar.	Es bajo rendimiento escolar no acreditar en tres ocasiones la misma asignatura. Por lo que de conformidad al artículo 74 del Reglamento Escolar podrá solicitar por escrito, al secretario de la unidad académica a la que este adscrito, que el consejo técnico considere por una sola ocasión su reingreso.
Asesoría Consultoría al alumnado. Derechos y Obligaciones del alumnado.	El Defensor Universitario está obligado a brindar asesoría a toda la comunidad universitaria. En especial, cuando están involucrados los derechos y obligaciones del alumnado. Sin embargo, en ningún caso el Defensor Universitario puede intervenir o su asesoría puede significar una intromisión en las decisiones de los consejos técnicos.
Asesoría al alumnado.	Es obligación del Defensor Universitario asesorar al alumnado en todos los aspectos relativo los derechos universitarios del ámbito académico de conformidad al artículo 108 fracción VIII del Estatuto General.
Asesoría al alumnado.	Es obligación del Defensor Universitario asesorar al alumnado en todos los aspectos relativo los derechos universitarios del ámbito académico de conformidad al artículo 108 fracción VIII del Estatuto General.
Asesoría consultoría a la comunidad universitaria.	Es deber y obligación de la Defensora Universitaria brindar asesoría a

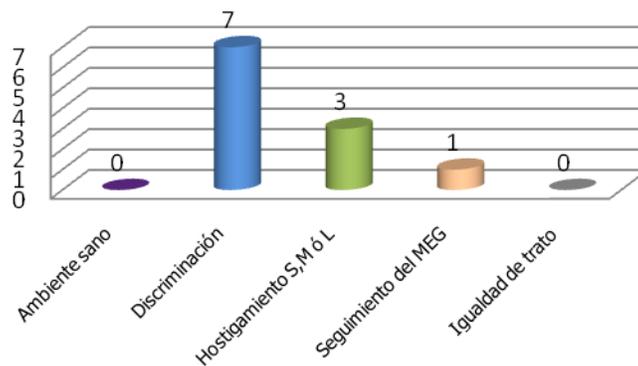
	<p>toda la comunidad universitaria.</p>
<p>Asesoría consultoría a la comunidad universitaria.</p>	<p>Es deber y obligación del Defensor Universitario brindar asesoría a toda la comunidad universitaria.</p>
<p>Asesoría consultoría. Se decreta el sobreseimiento ante la falta de interés de la persona.</p>	<p>En un caso en el que se denuncian diversos hechos, cuya atención requiere la autorización expresa de la persona quejosa, se debe decretar el sobreseimiento ante la falta de interés y abandono del procedimiento.</p>
<p>Asesoría al alumnado. Obligaciones del alumnado no constituyen trato inequitativo.</p>	<p>Al producirse una sanción de acuerdo al Reglamento Escolar de la UEH es evidente que se han surtido los supuestos de ley. Un alumno no puede reclamar como injusto o inequitativo el acto porque a su entender deba merecer nuevas oportunidades.</p>
<p>Asesoría al alumnado.</p>	<p>La sola petición de que se investigue un posible hostigamiento sexual no conduce a suponer que la persona señalada sea indudablemente un agresor.</p>
<p>Decisiones de los consejos técnicos y asesoría ante el Defensor Universitario.</p>	<p>El Defensor Universitario está obligado a brindar asesoría a toda la comunidad universitaria. En especial, cuando están involucrados los derechos y obligaciones del alumnado. Sin embargo, en ningún caso el Defensor Universitario puede intervenir o su asesoría puede significar una intromisión en las decisiones de los consejos técnicos.</p>
<p>Asesoría consultoría a la comunidad universitaria.</p>	<p>Los actos de hostigamiento ejecutados fuera de las instalaciones o del contexto de las actividades institucionales son competencia de las autoridades estatales.</p>
<p>Decisiones de los consejos técnicos y asesoría ante el Defensor Universitario.</p>	<p>El Defensor Universitario está obligado a brindar asesoría a toda la comunidad universitaria. En especial, cuando están involucrados los derechos y obligaciones del alumnado. Sin embargo, en ningún caso el Defensor Universitario puede intervenir o su asesoría puede significar una intromisión en las decisiones de los consejos técnicos.</p>
<p>Procedencia de sanciones en el régimen de alumno (a).</p>	<p>Es procedente una sanción cuando se respeta la reglamentación interna y se encuentra responsable al alumno (a).</p>
<p>Asesoría consultoría. Reglamento escolar aplicable al alumnado de la UAEH.</p>	<p>El Reglamento Escolar de la Universidad es aplicable a su alumnado y tiene como objeto regular la administración, permanencia de su alumnado en los programas educativos, no es aplicable a alumnado que no pertenece a la comunidad universitaria.</p>
<p>Decisiones de los consejos técnicos y asesoría ante el Defensor Universitario.</p>	<p>El Defensor Universitario está obligado a brindar asesoría a toda la comunidad universitaria. En especial, cuando están involucrados los derechos y obligaciones del alumnado. Sin embargo, en ningún caso el Defensor Universitario puede intervenir o su asesoría puede significar una intromisión en las decisiones de los consejos técnicos.</p>

**X. Gráficas de las recomendaciones emitidas por rubro y segregadas por género en cada año.**

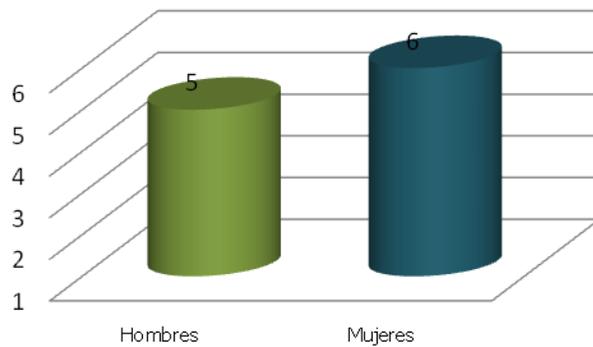
Números totales de quejas recibidas por año	
2006	<b>1</b>
2007	<b>11</b>
2008	<b>33</b>
2009	<b>48</b>
2010	<b>95</b>
2011	<b>89</b>
2012	<b>69</b>
<b>Total</b>	<b>346</b>

Números totales de quejas recibidas segregadas por género		
	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>
2006	<b>0</b>	<b>1</b>
2007	<b>6</b>	<b>5</b>
2008	<b>16</b>	<b>17</b>
2009	<b>24</b>	<b>24</b>
2010	<b>64</b>	<b>31</b>
2011	<b>52</b>	<b>37</b>
2012	<b>41</b>	<b>28</b>

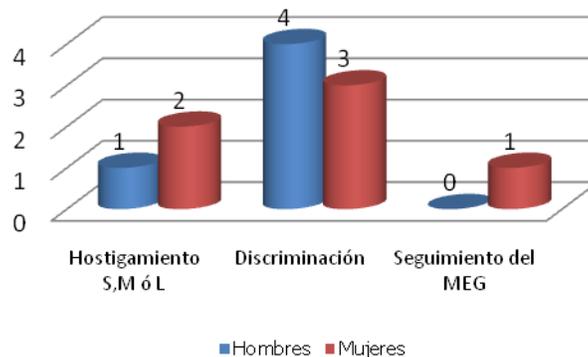
### Quejas recibidas (2007)



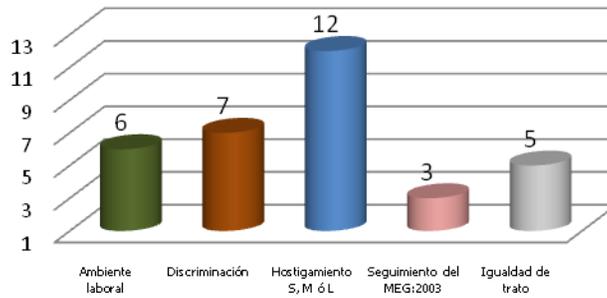
### Quejas recibidas por género (2007)



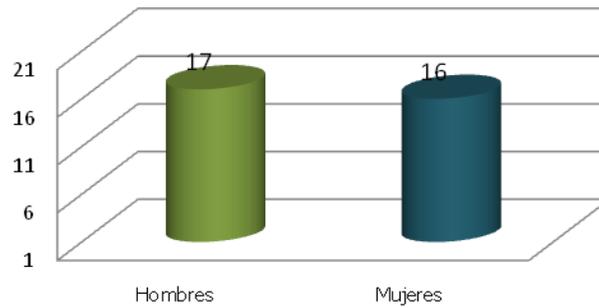
### Motivos de las quejas por género (2007)



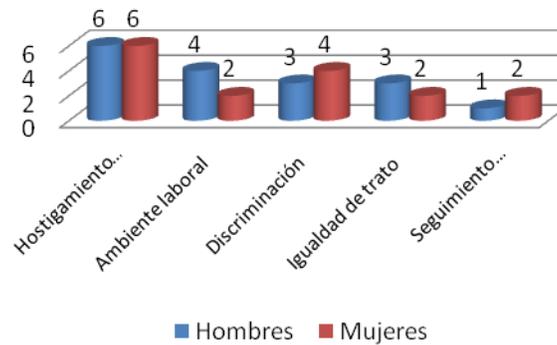
### Quejas recibidas (2008)



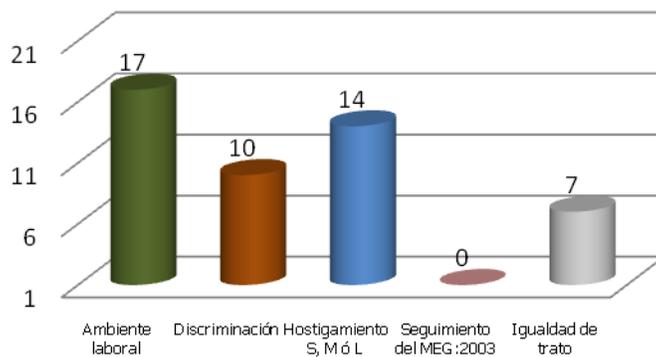
### Quejas recibidas por género (2008)



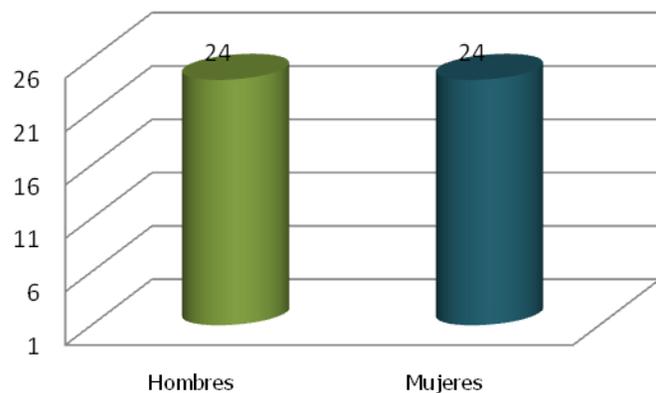
### Motivos de las quejas por género (2008)



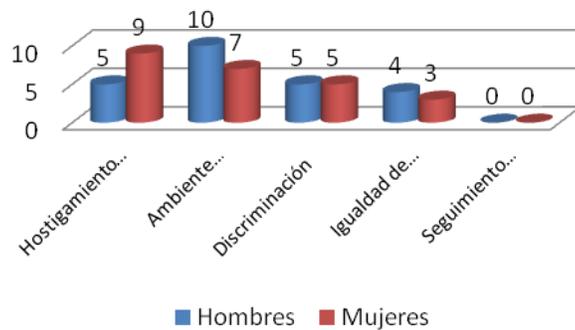
### Quejas recibidas (2009)

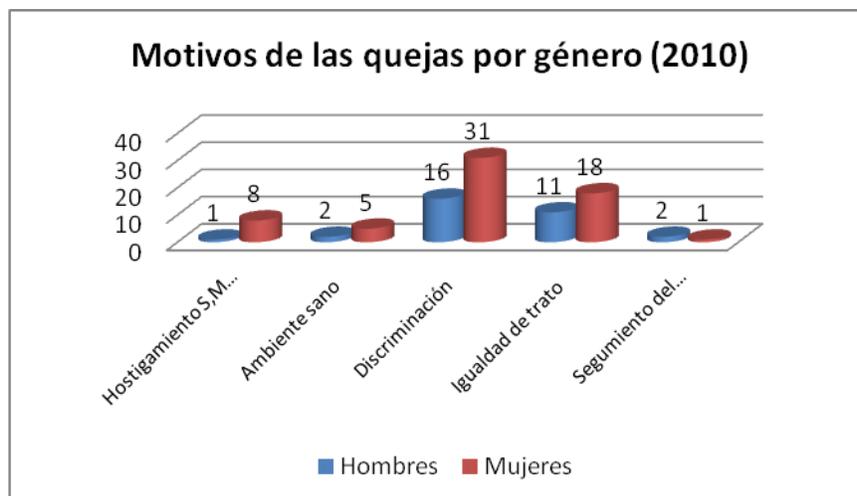
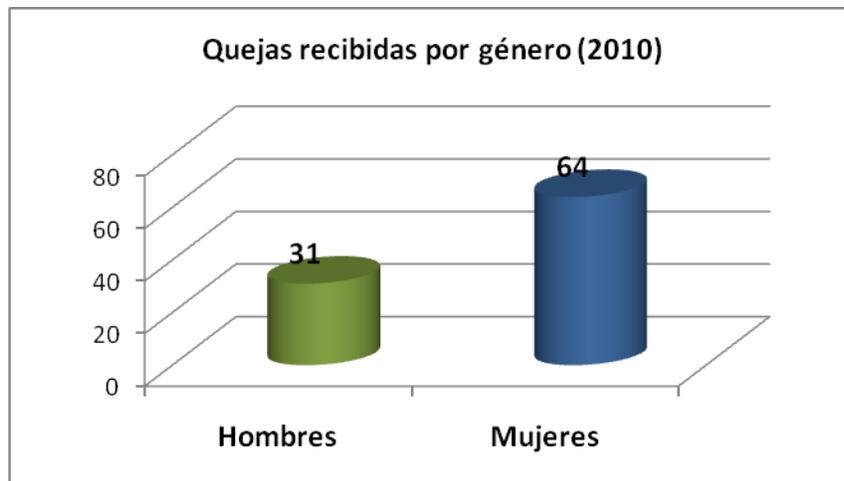


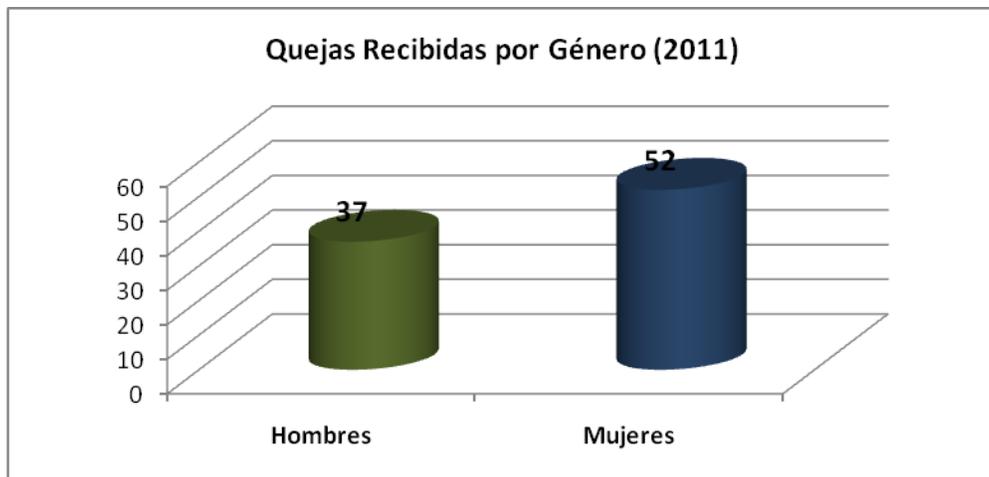
### Quejas recibidas por género (2009)

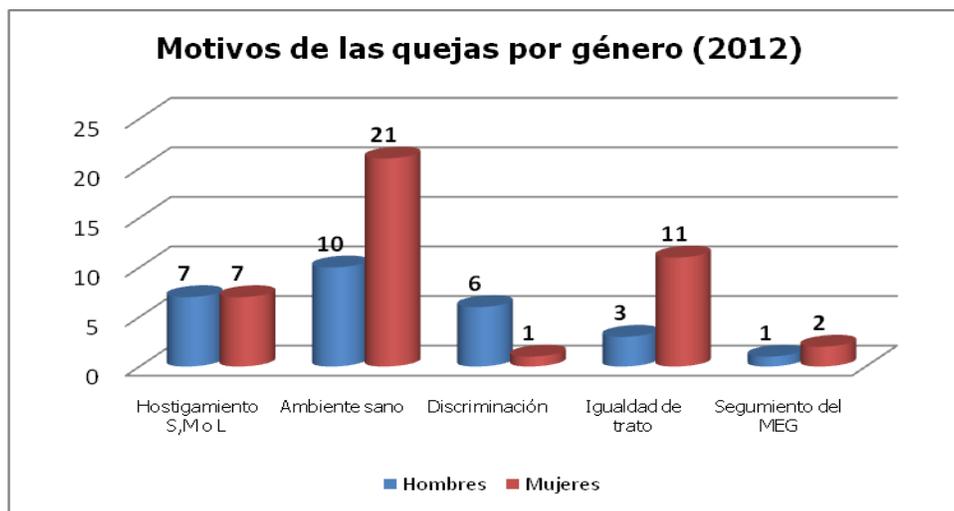


### Motivos de las quejas por género (2009)

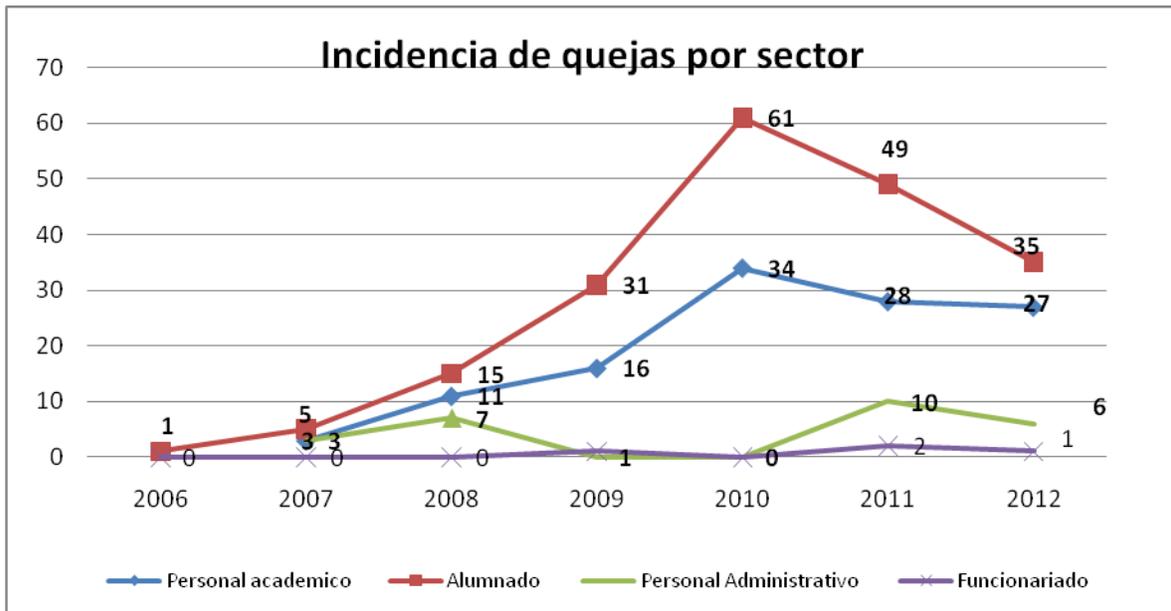
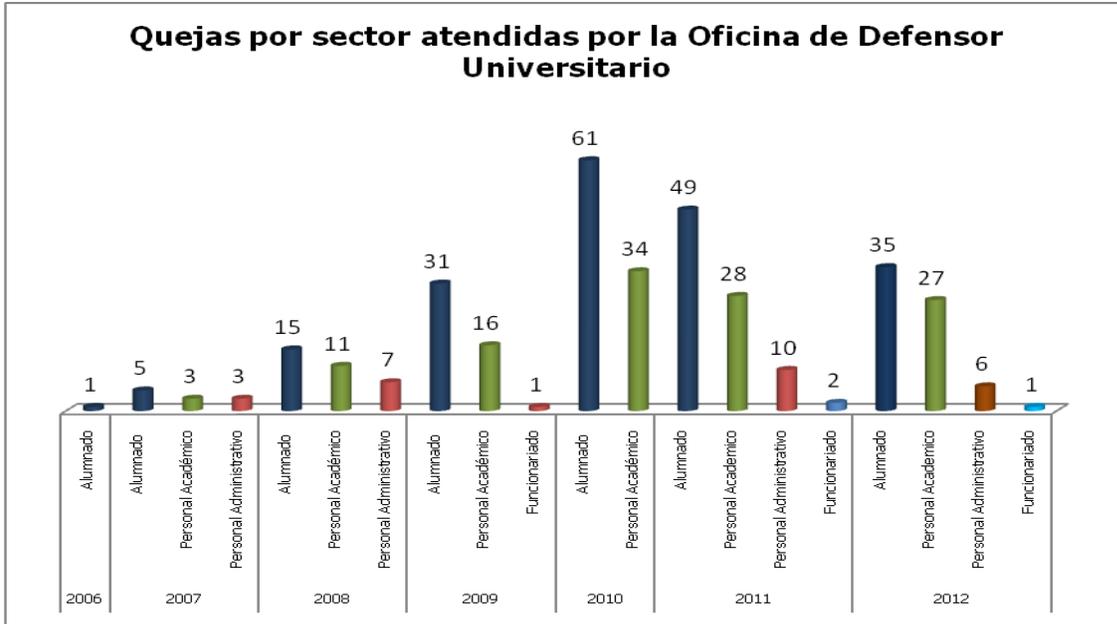








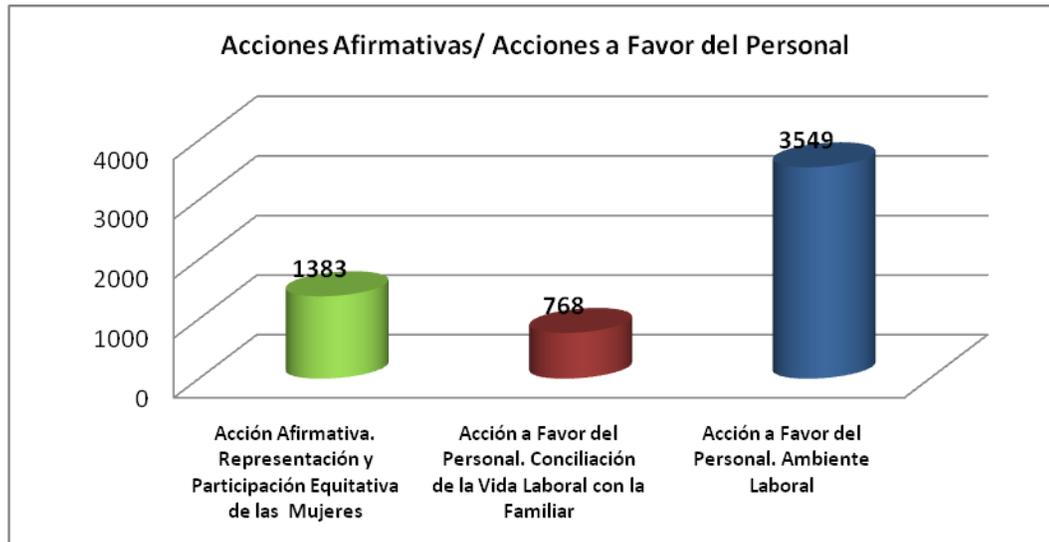
## XII. Gráficas de las quejas a la Oficina de Defensor Universitario por sector.



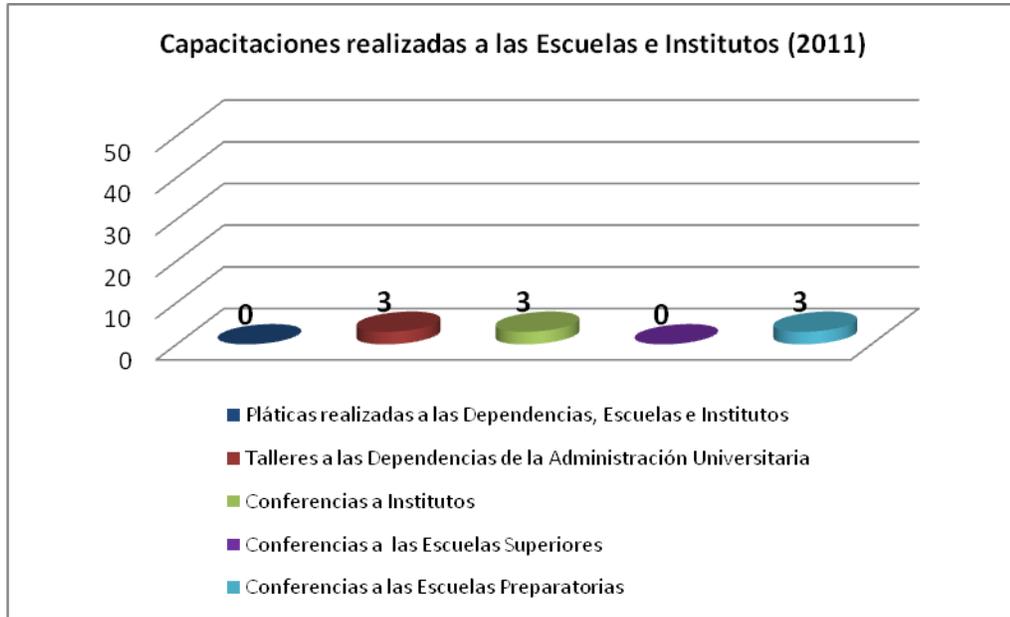
**X. Gráfica de capacitaciones realizadas por el Defensor Universitario en el 2010.**



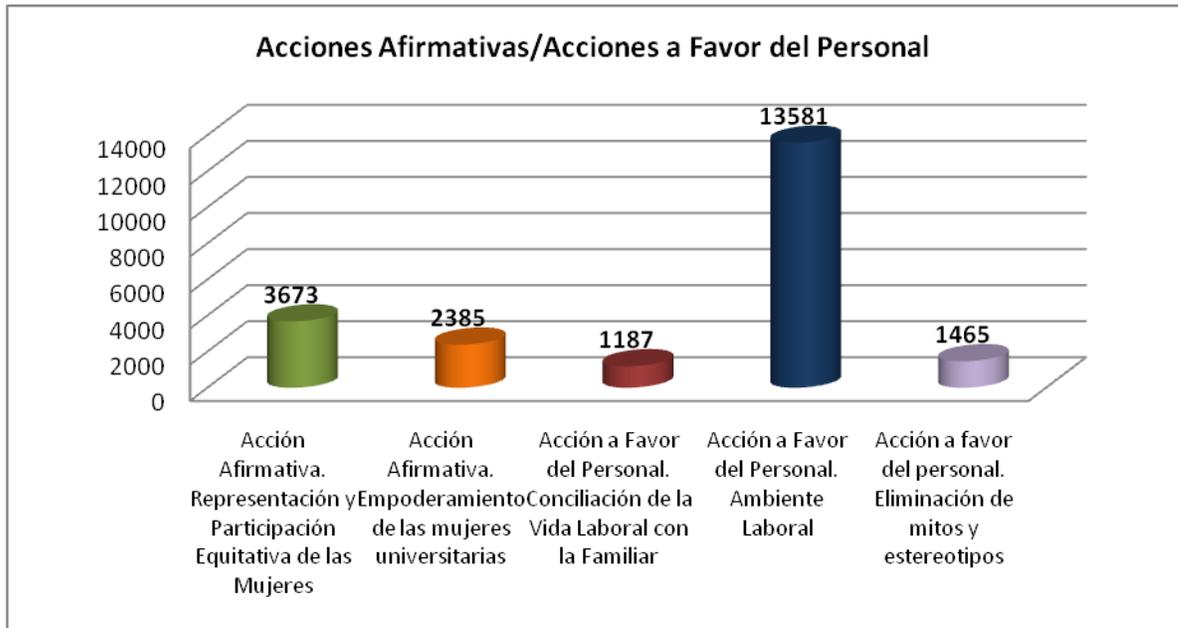
**XI. Gráfica de ejecución y establecimiento de las acciones en Derechos Humanos en el 2010.**



**XII. Gráfica de capacitaciones realizadas por el Defensor Universitario en el 2011.**



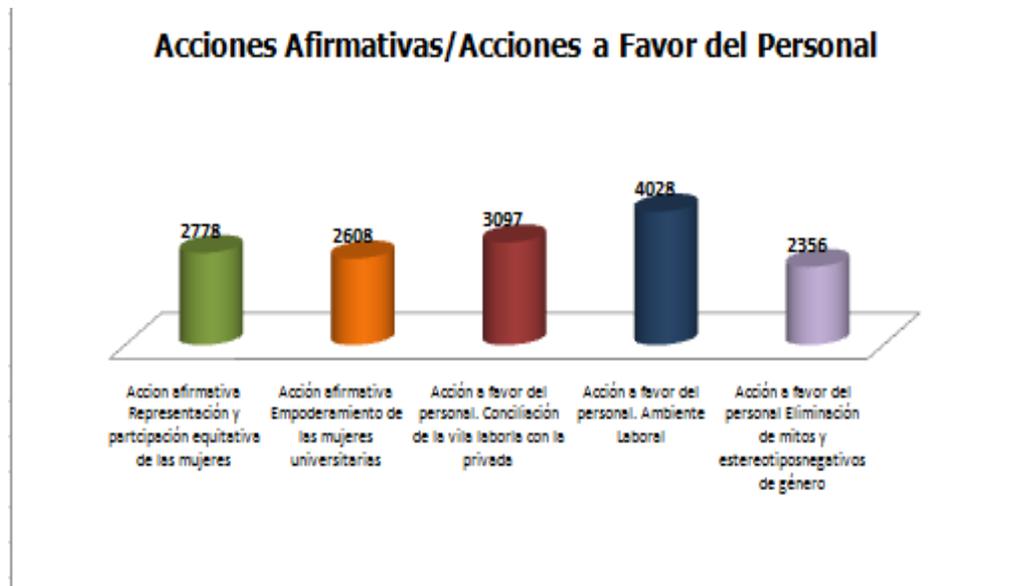
**XIII. Gráfica de ejecución y establecimiento de las acciones en Derechos Humanos en el 2011.**



**XIV. Gráfica de capacitaciones realizadas por el Defensor Universitario en el 2012.**



**XV. Gráfica de ejecución y establecimiento de las acciones en Derechos Humanos en el 2012.**



**XV. Indicador de prevalencia de las quejas por año.**

<b>INCIDENCIA DE QUEJAS 2006-2012</b>		
<b>MAYOR PREVALENCIA</b>		
<b>AÑO</b>	<b>PRIMERA PREVALENCIA</b>	<b>SEGUNDA PREVALENCIA</b>
2007	Discriminación	Hostigamiento moral, sexual y/o escolar
2008	Hostigamiento moral, sexual y/o escolar	Discriminación
2009	Ambiente sano	Hostigamiento moral, sexual y/o escolar
2010	Discriminación	Igualdad de trato
2011	Igualdad de trato	Discriminación
2012	Ambiente sano	Hostigamiento moral, sexual y/o escolar.