



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO



**COMPENDIO DE RECOMENDACIONES POR  
QUEJAS Y TRABAJO DE LA OFICINA DE  
DEFENSOR UNIVERSITARIO  
ENERO-DICIEMBRE 2013**



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

**Compendio de recomendaciones por quejas a la Oficina de Defensor  
Universitario periodo enero-diciembre 2013.**

**ÍNDICE**

I.- Presentación.	3
II.- Recomendaciones emitidas en el periodo enero- diciembre de 2013.	4
III.- Tablas y gráficas de quejas o peticiones emitidas por rubro y segregadas por género.	10
IV.- Grafica de Incidencia de quejas por sector.	11
V.- Tablas y gráficas de Asesorías Consultorías emitidas por rubro y segregadas por género.	12
VI.- Graficas de incidencia de las asesorías consultorías por sector.	13
VII.- Descripción de tablas sobre conferencias impartidas en las diferentes dependencias.	14
VIII.- Descripción de tablas sobre talleres impartidos a las diferentes dependencias.	19

## **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 enero- diciembre 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.

La Oficina se encuentra consolidada y reconocida por la Comunidad Universitaria.

Se ha dado continuidad al trabajo de la Oficina de Defensor Universitario, por lo que el presente compendio se ha estructurado por 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. Se presenta el motivo de la queja y la recomendación emitida. 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.

## I. Recomendaciones emitidas en el periodo enero-diciembre 2013

<i>Igualdad de trato y oportunidades/equidad de género</i>	
Igualdad de trato. Seguimiento de una queja. Sobreseimiento de la petición.	A pesar de los diversos hechos que la persona quejosa consideraba como violatorios, el Defensor Universitario no puede continuar con el procedimiento una vez que la persona que eleva la petición, desiste de esta (renuncio y abandono de la petición).
Igualdad de oportunidades. 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 que se han fijado por las mencionadas entidades. No es discriminatorio el que la UAEH cumpla esas reglas y asigne los estímulos de conformidad a la convocatoria y requisitos que procedan.
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 persona incurra en un incumplimiento de obligaciones pues en estos casos la legislación señala los procedimientos para determinar la responsabilidad.
Igualdad de trato respeto y cortesía del personal directivo hacia el personal académico.	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 al personal que tienen a su cargo.
<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. La víctima tiene derecho a pedir tutela al Defensor Universitario.
Hostigamiento Moral. Sobreseimiento.	Es hostigamiento moral en el trabajo las agresiones verbales y las descalificaciones personales, incluso, aunque la persona agresora pretenda justificarlas por una supuesta responsabilidad de la víctima. Debe recordarse que la Legislación Universitaria establece procedimientos claros y transparentes para hacer cumplir las obligaciones del personal.
Hostigamiento moral en el trabajo. Actos 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 un 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 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. Conductas que lo tipifican.	Los comentarios realizados fuera del contexto institucional pero dentro del área de trabajo que descalifican sistemáticamente la persona y desempeño de un trabajador, constituyen hostigamiento moral.
Hostigamiento Sexual mecanismos institucionales de prevención.	La cultura de la equidad y la civilidad abalan las acciones preventivas que visibilicen 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. Sobreseimiento.	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,

	sin embargo la falta de interés de la parte posiblemente afectada da lugar al sobreseimiento.
<b>Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas</b>	
Ambiente sano en el trabajo.	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.
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 que se han fijado por las mencionadas entidades. No es discriminatorio el que la UAEH cumpla esas reglas y asigne los estímulos de conformidad a la convocatoria y requisitos que procedan.
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 que se han fijado por las mencionadas entidades. No es discriminatorio el que la UAEH cumpla esas reglas y asigne los estímulos de conformidad a la convocatoria y requisitos que procedan.
Ambiente sano en las instalaciones de la universidad.	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 registrar sus entradas y salidas en el horario establecido por la institución, al menos que por necesidades de la institución podrá quedarse el tiempo requerido.
Ambiente escolar sano en el ámbito escolar.	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 considerarse lo contrario el alumnado tiene el derecho de interponer su recurso de inconformidad de manera inmediata del artículo 25 del Reglamento Escolar.
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 personal de la Universidad 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.
Ambiente sano y condiciones de trabajo. Seguimiento de una queja. Sobreseimiento.	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.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Garantía del derecho fundamental a la seguridad.	La obligación de garantizar la seguridad del profesorado 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 profesorado constituye una violación al derecho fundamental a la seguridad. Existen protocolos de seguridad en la UAEH que deben ser observados.
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 toda la Comunidad Universitaria esta llamada a dar el ejemplo.

Ambiente sano escolar.	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.
Ambiente sano laboral y condiciones de trabajo armoniosas.	Toda la comunidad universitaria tiene el deber de guardar una conducta estrictamente institucional en sus relaciones laborales/escolares con las personas, evitando toda forma de intromisión no autorizada en la vida privada, en las afecciones y en los sentimientos, esto en razón del compromiso que todos los miembros de la comunidad universitaria tenemos con el Código de Ética de la UAEH.
Ambiente sano laboral y condiciones de trabajo armoniosas.	Toda la comunidad universitaria tiene el deber de guardar una conducta estrictamente institucional en sus relaciones laborales/escolares con las personas, evitando toda forma de intromisión no autorizada en la vida privada, en las afecciones y en los sentimientos, esto en razón del compromiso que todos los miembros de la comunidad universitaria tenemos con el Código de Ética de la UAEH.
Ambiente sano escolar profesorado y alumnado.	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. Por lo contrario el profesorado tiene la obligación de velar por el respeto y disciplina en el aula.
Ambiente sano entre el personal académico y el alumnado.	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. Por lo contrario el profesorado tiene la obligación de velar por el respeto y disciplina en el aula.
Ambiente sano en el ámbito laboral.	Toda la comunidad universitaria tiene el deber de guardar una conducta estrictamente institucional en sus relaciones laborales/escolares con las personas, evitando toda forma de intromisión no autorizada en la vida privada, en las afecciones y en los sentimientos, esto en razón del compromiso que todos los miembros de la comunidad universitaria tenemos con el Código de Ética de la UAEH.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. El trato respetuoso de los compañeros (as) es una obligación.	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 en el ámbito laboral.	Toda la comunidad universitaria tiene el deber de guardar una conducta estrictamente institucional en sus relaciones laborales/escolares con las personas, evitando toda forma de intromisión no autorizada en la vida privada, en las afecciones y en los sentimientos, esto en razón del compromiso que todos los miembros de la comunidad universitaria tenemos con el Código de Ética de la UAEH.
Ambiente sano en el ámbito laboral. Personal académico y administrativo.	La equidad y el trato respetuoso es una obligación para toda la comunidad universitaria. En consecuencia, el Defensor Universitario puede desplegar una acción correctiva o de mejora que garantice el trato equitativo y respetuoso.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. Los intentos de restricción de los derechos laborales constituyen una vulneración.	En la UAEH los mandos directivos son coordinadores del trabajo del personal. Esto significa que su actuación debe regirse con estricto 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.
Ambiente sano escolar en el alumnado	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.
Ambiente sano escolar en el alumnado.	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.
Ambiente sano escolar en el alumnado.	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.
Ambiente sano escolar en el profesorado y alumnado.	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.
Ambiente sano escolar entre el alumnado y profesorado.	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.
Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas.	Ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas. El trato respetuoso que se debe el personal de la Universidad entre sí es una obligación. Es deber y obligación de la Comunidad Universitaria velar por la conservación de la disciplina dentro de la Institución.
Atención y escucha activa a l 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 y condiciones de trabajo armoniosas. El trato equitativo y respetuoso al personal administrativo es una obligación de los mandos directivos.
Ambiente sano escolar entre el alumnado. Respeto y cortesía.	Son actos que vulneran los principios y valores de la universidad que el alumnado falte al respeto o utilice la violencia en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria. Por lo que la aplicación del artículo 24 del Reglamento Escolar no vulnera los derechos universitarios del alumnado.
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 ámbito laboral y condiciones de trabajo armoniosas.	Ambiente Sano y condiciones de trabajo armoniosas, por parte de los mandos directivos al personal administrativo.
<i>Acciones Afirmativas/ a favor del personal</i>	
DEF-0001-AA/AFP	En cumplimiento al MEG se establecen medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar o privada de los y las trabajadoras (es) de las cuales la comunidad universitaria si así lo requiere el caso puede ser aplicable.
<i>Asesoría Consultoría</i>	
Asesoría consultoría al 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 y este así lo requiera.
Asesoría consultoría al 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 y este así lo requiera.
Asesoría consultoría. Competencia del Defensor en asuntos laborales como se ha venido sosteniendo	El Defensor Universitario no tiene como función dirimir controversias laborales, tampoco puede intervenir en dichos asuntos, pues para la solución de estos aplica el contrato colectivo de trabajo y la Ley

	Federal del Trabajo. Sin embargo, esto no es impedimento para cumplir la función de asesoría del artículo 108, fracción VIII del Estatuto General.
Asesoría consultoría al 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 y este así lo requiera.
Asesoría consultoría al 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 y este así lo requiera.
Asesoría consultoría. Competencia del Defensor en asuntos laborales como se ha venido sosteniendo	El Defensor Universitario no tiene como función dirimir controversias laborales, tampoco puede intervenir en dichos asuntos, pues para la solución de estos aplica el contrato colectivo de trabajo y la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, esto no es impedimento para cumplir la función de asesoría del artículo 108, fracción VIII del Estatuto General.
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 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.
Cumplimiento de las obligaciones en el contexto del intercambio académico.	Debe estarse a lo dispuesto por la Legislación, el programa de intercambio y las cláusulas de la convocatoria con el fin de determinar los derechos de una persona becaria. Antes de reclamar una violación institucional, la persona interesada debe asegurarse de estar cumpliendo efectivamente la normatividad aplicable.
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. 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.
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. 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

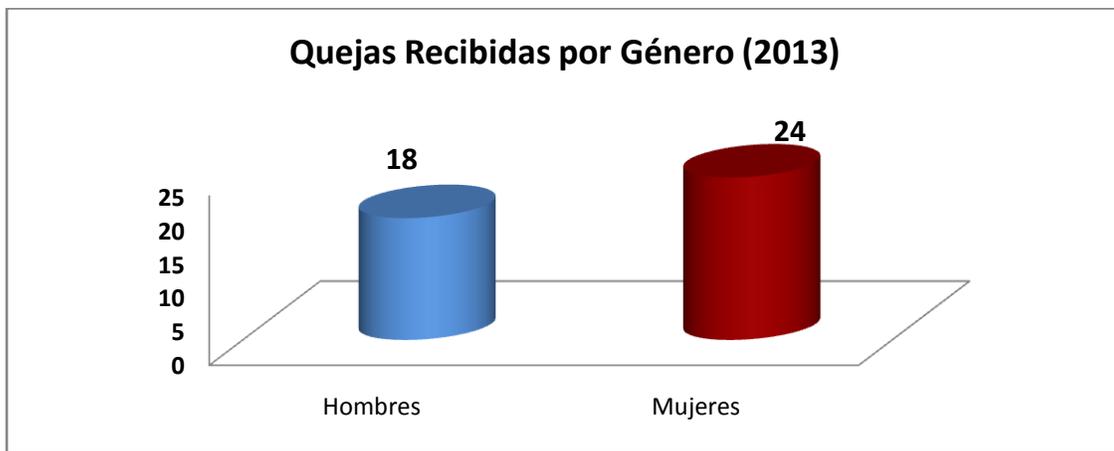
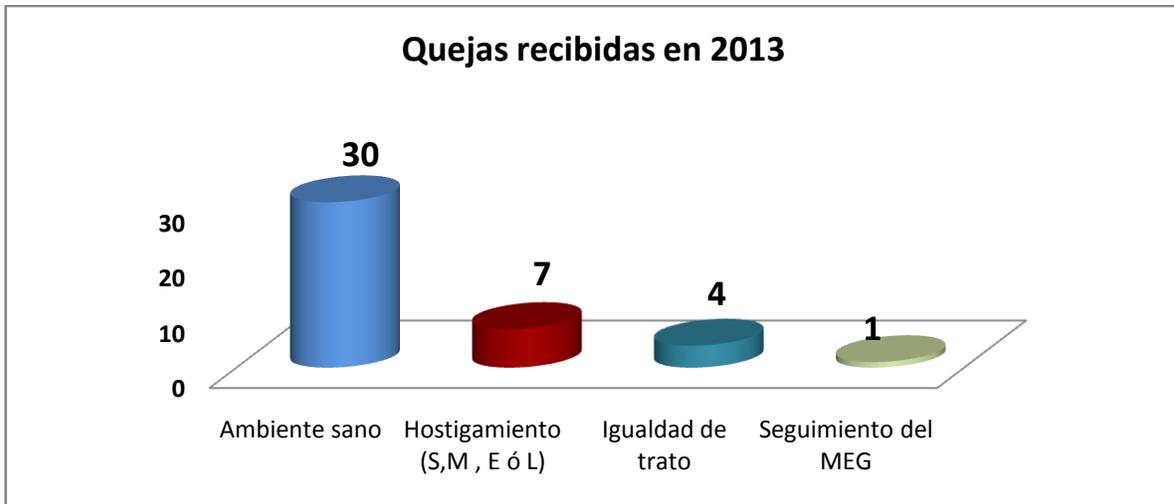
	recurso se interpondrá de manera inmediata, esto de acuerdo al Reglamento Escolar en su artículo 25 fracción I y II.
Asesoría consultoría al alumnado.	Es deber y obligación del Defensor Universitario brindar asesoría a toda la comunidad universitaria.
Asesoría consultoría. Derechos y obligaciones del personal académico.	El Defensor Universitario no tiene competencia en asuntos de carácter sindical o laboral. Los Derechos y obligaciones de las y los agremiados del Sindicato de Personal Académico o de Personal Administrativo están plenamente establecidos en el contrato colectivo de trabajo. En estos casos, se sugiere contactar a tu sindicato.
Asesoría consultoría al alumnado.	Todo al alumnado tiene el deber de conocer sus derechos y obligaciones esto de conformidad al Reglamento Escolar de la UAEH.
Asesoría consultoría al alumnado.	Todo al alumnado tiene el deber de conocer sus derechos y obligaciones esto de conformidad al Reglamento Escolar de la UAEH.
Asesoría consultoría al alumnado.	Todo al alumnado tiene el deber de conocer sus derechos y obligaciones esto de conformidad al Reglamento Escolar de la UAEH.
Asesoría consultoría al alumnado. Baja definitiva.	Todo el alumnado tiene derecho al Consejo técnico conforme a los artículos 74 y 75 del reglamento escolar de la UAEH cuando este considere que se han vulnerado sus Derechos Universitarios.
Asesoría consultoría al alumnado. Intercambio académico.	El alumnado tiene derecho a intercambio académico cuando lo solicite conforme a los artículos 40, 41, 42, 43 y 44 del Reglamento Escolar de la UAEH.
Asesoría consultoría al alumnado. Intercambio académico.	El alumnado tiene derecho a intercambio académico cuando lo solicite conforme a los artículos 40, 41, 42, 43 y 44 del Reglamento Escolar de la UAEH.
Asesoría consultoría al alumnado. Recurso de inconformidad.	Todo el alumnado tiene derecho al Recurso de inconformidad esto de conformidad al artículo 25 de fracción II del Reglamento Escolar de la UAEH cuando considere que se han vulnerado sus derechos universitarios.
Asesoría consultoría al alumnado. Recurso de inconformidad.	Todo el alumnado tiene derecho al Recurso de inconformidad conforme al artículo 25 de fracción II del Reglamento Escolar de la UAEH cuando crea que se le han vulnerado sus derechos universitarios.
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 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 consultoría al 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 y este así lo requiera.
Decisiones de los consejos técnicos y asesoría ante el	El Defensor Universitario está obligado a brindar asesoría a toda la comunidad universitaria. En especial, cuando están involucrados los

Defensor Universitario.	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 consultoría. Reglamento escolar aplicable al alumnado de la UAEH.	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 educativo.
Asesoría consultoría. Reglamento escolar aplicable al alumnado de la UAEH.	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.

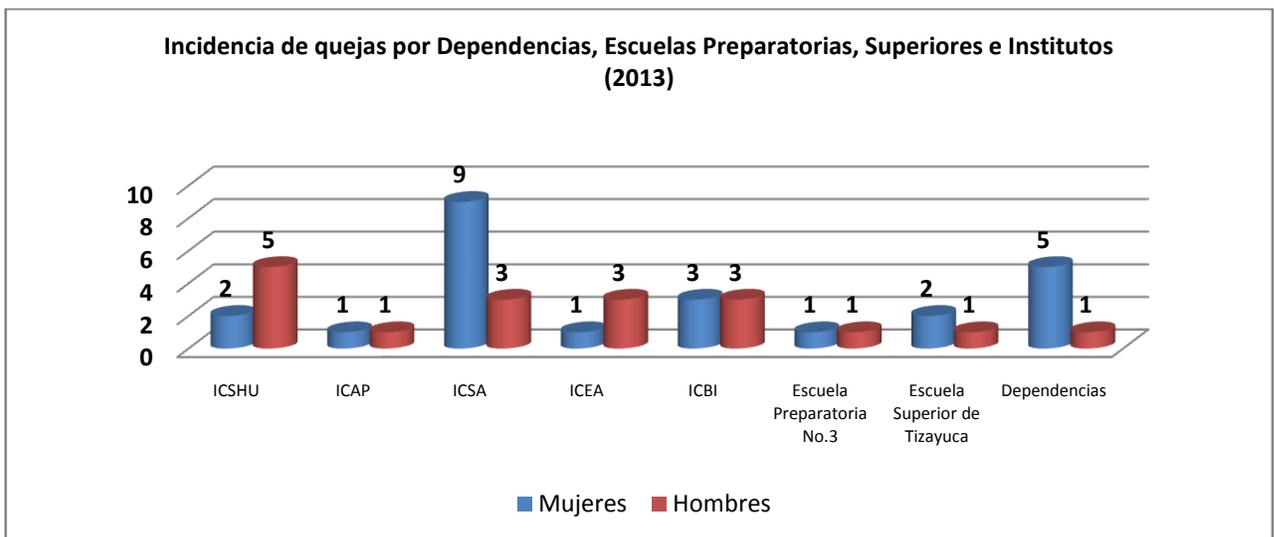
### III.- Tablas y gráficas de quejas o peticiones emitidas por rubro y segregadas por género.

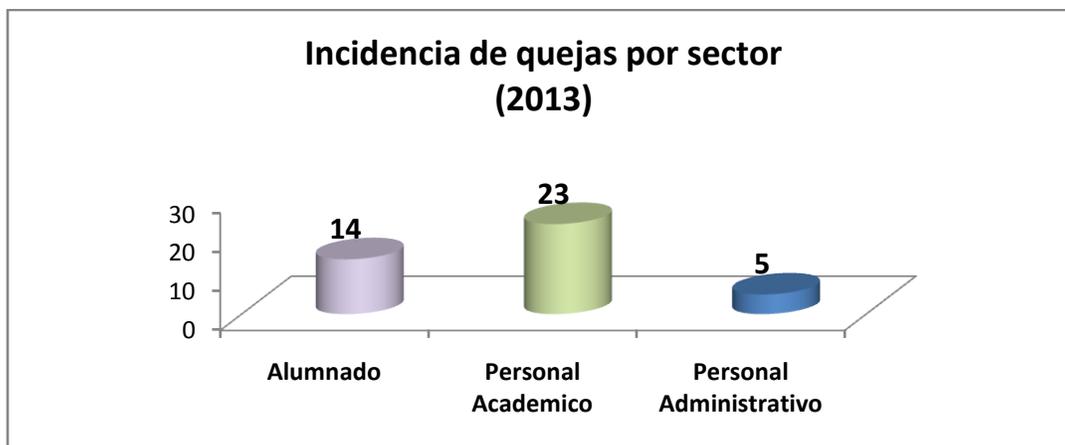
En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se han atendido 42 quejas, de las cuales 23 fueron elevadas por el personal académico, 14 por el alumnado y 5 por el personal administrativo, del número total de quejas atendidas la segregación por género queda de la siguiente manera Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHU) 5 hombres, 2 mujeres, Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAP) 1 hombre, 1 mujer, Instituto de Ciencias de la Salud (ICSA) 3 hombres, 9 mujeres, Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA) 3 hombres, 1 mujer, Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería 3 hombres, 3 mujeres, Escuelas Preparatoria No.3 1 hombre, 1 mujer, Escuela Superior de Tizayuca (ESTi) 1 hombre y 2 mujeres, Dependencias 5 mujeres, 1 hombre.

Número de quejas atendidas	Población atendida			Dependencia o Centro de estudios atendidos por quejas o peticiones	Hombres	Mujeres
	Académico	Administrativo	Alumnado			
42	23	5	14	ICSHU	5	2
				ICAP	1	1
				ICSA	3	9
				ICEA	3	1
				ICBI	3	3
				PREPARATORIA 3	1	1
				ESCUELA SUPERIOR DE TIZAYUCA	1	2
				DEPENDENCIAS	1	5



#### IV.- Grafica de Incidencia de quejas por sector.

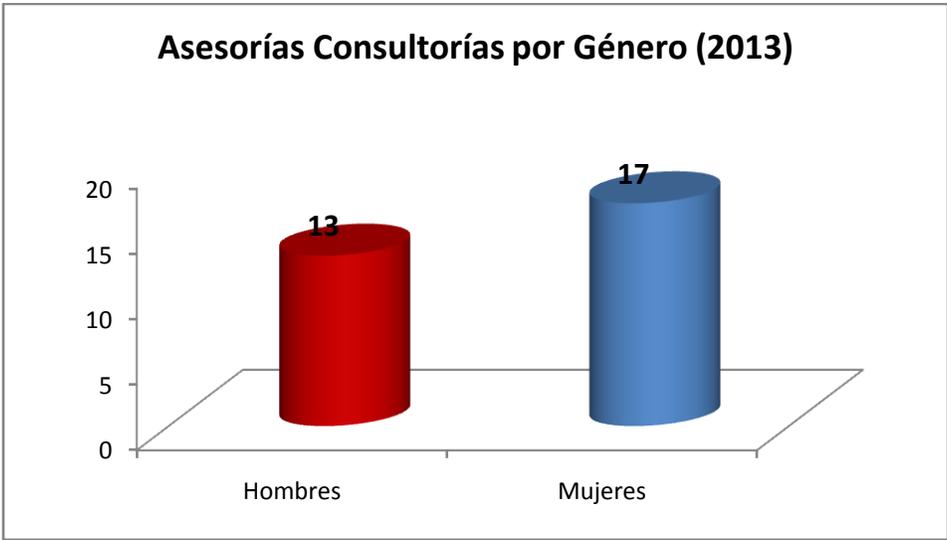




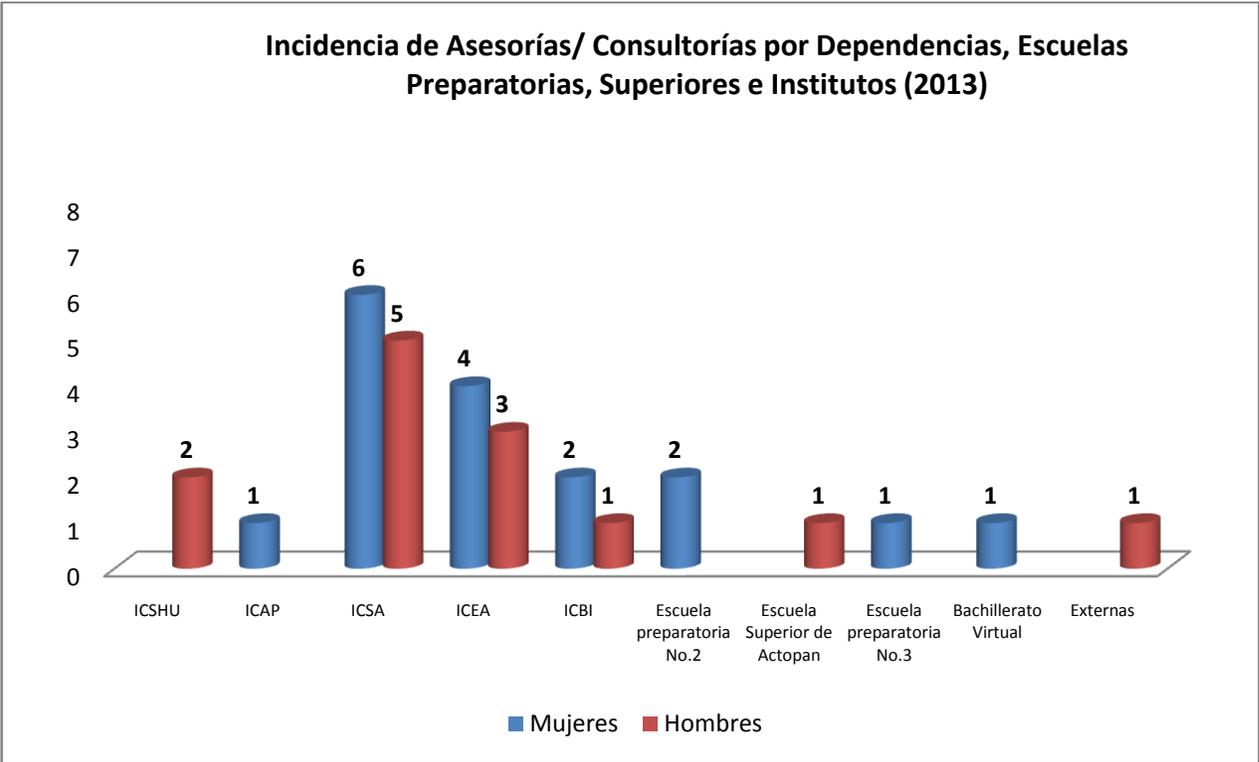
**V.- Tablas y gráficas de Asesorías Consultorías emitidas por rubro y segregadas por género.**

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se han atendido 30 asesorías consultorías de las cuales 4 fueron elevadas por el personal académico, 2 por personal administrativo y 24 por el alumnado, del número total de asesorías consultorías atendidas la segregación por género queda de la siguiente manera Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHU) 2 hombres, Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAP) 1 mujer, Instituto de Ciencias de la Salud (ICSA) 5 hombres, 6 mujeres, Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA) 3 hombres, 4 mujeres, Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería 1 hombre, 2 mujeres, Escuelas Preparatoria No.2 2 hombre, Escuela Preparatoria No.3 1 mujer, Escuela Superior de Actopan 1 hombre, Bachillerato Virtual 1 mujer, Externas 1 hombre.

Numero de asesorías/consultorías atendidas	Población atendida			Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Administrativo	Alumnado			
30	4	2	24	ICSHU	2	
				ICAP		1
				ICSA	5	6
				ICEA	3	4
				ICBI	1	2
				PREPARATORIA No .2		2
				PREPARATORIA No.3		1
				Escuela Superior de Actopan	1	
				BACHILLERATO VIRTUAL		1
				EXTERNAS	1	



**VI. Graficas de incidencia de las asesorías consultorías por sector.**





**VII.- Descripción de tablas sobre conferencias impartidas en las diferentes dependencias.**

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se han llevado a cabo 8 conferencias sobre Equidad de Género las cuales fueron tomadas por 45 personas pertenecientes al personal académico y 876 por el alumnado, la segregación por género de las personas que recibieron la conferencia queda de la siguiente manera Instituto de Ciencias de la Salud (ICSA) 228 hombres, 277 mujeres, Escuela superior Cd. Sahagún 88 hombres, 124 mujeres, Escuela Superior Tizayuca (ESTi) 16 hombres, 20 mujeres, Escuela Superior Tlahuelilpan 39 hombres, 74 mujeres, Escuela Superior Tepeji del Río 17 hombres, 38 mujeres, Escuela Superior Atotonilco de Tula 23 hombres, 69 mujeres, Escuela Superior Actopan (ESA) 63 hombres, 114 mujeres.

Numero de conferencias sobre Equidad de Género	Población		Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado			
8	45	876	ICSA	228	277
			Escuela superior Cd. Sahagún	88	124
			Escuela Superior Tizayuca	16	20
			Escuela Superior Tlahuelilpan	39	74
			Escuela Superior Tepeji del Río	17	38
			Escuela Superior Atotonilco de Tula	23	69
			Escuela Superior Actopan	63	114

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se han llevado a cabo 7 conferencias sobre bullying las cuales fueron tomadas por 32 personas pertenecientes al personal académico y 672 por el alumnado, la segregación por género de las personas que recibieron la conferencia queda de la siguiente manera, Escuela superior Cd. Sahagún 88 hombres, 124 mujeres, Escuela Superior Tlahuelilpan 39 hombres, 74 mujeres, Escuela Superior Tepeji del Río 17 hombres, 38 mujeres, Escuela Superior Atotonilco de Tula 23 hombres, 69 mujeres, Escuela Superior Actopan (ESA) 63 hombres, 114 mujeres, Escuela Superior de Zimapan 31 hombres, 24 mujeres.

Numero de conferencias sobre Bullyng	Población		Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado			
7	32	672	Escuela superior Cd. Sahagún	88	124
			Escuela Superior Tlahuelilpan	39	74
			Escuela Superior Tepeji del Río	17	38
			Escuela Superior Atotonilco de Tula	23	69
			Escuela Superior Actopan	63	114
			Escuela Superior de Zimapan	31	24

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se han llevado a cabo 6 conferencias sobre Derechos Universitarios las cuales fueron tomadas por 32 personas pertenecientes al personal académico y 672 por el alumnado, la segregación por género de las personas que recibieron la conferencia queda de la siguiente manera, Escuela superior Cd. Sahagún 88 hombres, 124 mujeres, Escuela Superior Tlahuelilpan 39 hombres, 74 mujeres, Escuela Superior Tepeji del Río 17 hombres, 38 mujeres, Escuela Superior Atotonilco de Tula 23 hombres, 69 mujeres, Escuela Superior Actopan (ESA) 63 hombres, 114 mujeres, Escuela Superior de Zimapan 31 hombres, 24 mujeres.

Numero de conferencias sobre Derechos Universitarios	Población		Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado			
6	32	672	Escuela superior Cd. Sahagún	88	124
			Escuela Superior Tlahuelilpan	39	74
			Escuela Superior Tepeji del Río	17	38
			Escuela Superior Atotonilco de Tula	23	69
			Escuela Superior Actopan	63	114
			Escuela Superior de Zimapan	31	24

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se han llevado a cabo 2 conferencias sobre Educación Sexual las cuales fueron tomadas por 11 personas pertenecientes al personal académico y 14 por el alumnado, la segregación por género de las personas que recibieron la conferencia queda de la siguiente manera, Instituto De Ciencias Agropecuarias (ICAP) 36 hombres, 61 mujeres, Escuela Superior de Zimapan 31 hombres, 24 mujeres.

Numero de conferencias sobre Educación Sexual	Población		Dependencia o Centro de estudios atendidos	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado			
2	11	141	Instituto de Ciencias Agropecuarias	36	61
			Escuela Superior de Zimapan	31	24

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo junio-diciembre del 2013 se han llevado a cabo 2 conferencias sobre derechos universitarios y bullying las cuales fueron tomadas por 7 personas pertenecientes al personal académico y 225 por el alumnado, la segregación por genero queda de la siguiente manera Escuela Superior de Actopan 114 mujeres 63 hombres, Escuela Superior de Zimapan 40 mujeres y 15 hombres.

Numero de conferencias sobre derechos universitarios y <i>bullying</i>	Población		Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado			
	7	225	Escuela Superior Atotonilco de Actopan	63	114
			Escuela Superior de Zimapan	15	39

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo junio-diciembre del 2013 se han llevado a cabo 2 conferencias sobre equidad de género y código de ética de la UAEH las cuales fueron tomadas por 1 alumno (a) 27 por el personal académico y 26 por el personal administrativo, la segregación por genero queda de la siguiente manera Instituto de Ciencias Agropecuarias 15 hombres, 5 mujeres, Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería 12 hombres y 6 mujeres, dirección de información y sistemas 6 mujeres y 10 hombres.

Numero de conferencias sobre equidad de género y código de ética de la UAEH	Población			Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado	Administrativo			
	27	1	26	Instituto de Ciencias Agropecuarias	15	5
				Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	12	6
				Dirección de información y sistemas	10	6

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo junio-diciembre del 2013 se han llevado a cabo 1 conferencia sobre educación sexual la cual fue tomada por 5 personas pertenecientes al personal académico y 81 por el alumnado, la segregación por genero queda de la siguiente manera Preparatoria No. 4 40 mujeres y 46 hombres.

Numero de conferencias sobre educación sexual	Población		Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado			
	5	81	Escuela Preparatoria No.4	46	40

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo junio-diciembre del 2013 se han llevado a cabo 1 conferencia sobre prevención de adicciones la cual fue tomada por 1 persona perteneciente al personal académico y 63 por el alumnado, la segregación por genero queda de la siguiente manera Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería 32 mujeres y 32 hombres.

Numero de conferencias sobre prevención de adicciones	Población		Dependencia o Centro de estudios atendidos por asesorías/consultorías	Hombres	Mujeres
	Académico	Alumnado			
	1	63	Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería	32	32

### VIII.- Descripción de tablas sobre talleres impartidos en las diferentes dependencias.

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se ha llevado a cabo 1 taller sobre conceptos básicos sobre Derechos Humanos recibido por los Subcomités de Equidad de Género, la segregación por género de las personas que recibieron el taller queda de la siguiente manera 12 hombres y 22 mujeres.

<b>Numero de talleres sobre conceptos básicos sobre Derechos Humanos</b>	<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
1	Subcomités de Equidad de Género	12	22

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se ha llevado a cabo 1 taller sobre Prevención de Violencia en la Pareja recibido por los Subcomités de Equidad de Género, la segregación por género de las personas que recibieron el taller queda de la siguiente manera 3 hombres y 34 mujeres.

<b>Numero de talleres sobre Prevención de Violencia en la Pareja</b>	<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
1	Subcomités de Equidad de Género	3	34

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se ha llevado a cabo 1 taller sobre Prevención de Cáncer Cervico Uterino recibido por los Subcomités de Equidad de Género, la segregación por género de las personas que recibieron el taller queda de la siguiente manera 3 hombres y 34 mujeres.

<b>Numero de talleres sobre Prevención de Cáncer de mama y cervico uterino</b>	<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>1</b>	<b>Subcomités de Equidad de Género</b>	<b>3</b>	<b>34</b>

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se han llevado a cabo 2 talleres sobre Como evitar un Climaterio Tormentoso recibidos por los Subcomités de Equidad de Género, la segregación por género de las personas que recibieron el taller queda de la siguiente manera 2 hombres y 24 mujeres.

<b>Numero de talleres sobre Cómo evitar un Climaterio Tormentoso</b>	<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>2</b>	<b>Subcomités de Equidad de Género</b>	<b>2</b>	<b>24</b>

En la siguiente tabla se observa que durante el periodo enero-julio del 2013 se ha llevado a cabo 1 taller sobre Cáncer de Próstata recibido por los Subcomité de Equidad de Género, la segregación por género de las personas que recibieron el taller queda de la siguiente manera 39 hombres y 7 mujeres.

<b>Numero de talleres sobre Cáncer de Próstata</b>	<b>Población</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>1</b>	<b>Subcomités de Equidad de Género</b>	<b>39</b>	<b>7</b>