



Universidad Autónoma de Zacatecas

“Francisco García Salinas”

Proyecto

Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar en la Universidad Autónoma de Zacatecas

Dr. Antonio Guzmán Fernández, Rector de la Universidad Autónoma de Zacatecas, con fundamento en lo establecido en los artículos 1º, 2º, 3º, 4º fracción I, II, III y IV; 5º, 6º, 7º fracción I y II; 9 fracción I, VIII; 10, 11, 13, 14; 17 fracción I, VII; XX, XXI 21 fracción III, IV, XIII, XVIII; 24, 26, 27, 31, 33, 34, 39; 47 IX, 48 fracciones V, VI, VII y XIII; 55; 56, 57, 58, 66, 67 fracciones I, II, VI, VIII, IX y X, 68, 69, 70 y en especial el párrafo último; 71, 74; y demás relativos y aplicables de la **Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas**; así como de los artículos 1º, 3º, 8º; 9º; 10; 17, 18; 19; 21, 24, 25, 20 fracción III, 30 fracción II, IV, VI, XI, XV; 33 fracción II inciso d); 37, 40, 41, 42, 43, 62 fracción IV; 69 fracción II, III, IX; 77 fracción III; 81, 82; 88; 98 fracción III; 107 fracción I; V, VIII; 109 fracción XI; antepenúltimo párrafo del artículo 121; 129; 133; 137; 143 fracción II; 145 fracción I, II, III; 146; 150, 154, 155, 156 fracción VII; 159; 161; 166 fracción IV; 167, 168, 170, 173, 178, 209, 216, 217 fracción V; VII, VIII, IX, X, en la especie la fracción XIII; 218; 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 242, 244, 245 al 301 del **Estatuto General de la Universidad Autónoma de Zacatecas**; someto a la consideración de este H. Consejo Universitario la siguiente **iniciativa de Reglamento de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar en la Universidad Autónoma de Zacatecas**, al tenor de la siguiente:

Exposición de motivos:

Primero. Que es un compromiso y convicción de esta administración cumplir y hacer cumplir las leyes y tratados internacionales en las que México ha sido parte; asumiendo el carácter de institución pública generadora de conocimientos y de valores para la generación de profesionistas íntegros, competentes y de alto grado de compromiso con Zacatecas y México, así como al tenor del artículo 1º Constitucional establece que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

Segundo. Que desde Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "*Convención de Belém do Pará*", el artículo 7° de la similar en nuestro país, condena en todas las formas de violencia contra la mujer, y cualquier ser humano, por lo que estamos comprometido en promover políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia.

Tercero. Asimismo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "*CEDAW*", señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, y en nuestro caso educativo, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Cuarto. Asumiendo las disposiciones de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, y la propia del Estado de Zacatecas, que prevén medidas que garanticen el cumplimiento de estas leyes, es que la Universidad, haciendo sinergia pertinente se encamina a prevenir, atender, sancionar y erradicar al interior de su comunidad, todo tipo de violencia u hostigamiento que sufran sus integrantes.

Quinto. Que el presente Reglamento, asume, como las diversas normas en materia laboral, ética y jurídica universitaria, se consideran las conductas de hostigamiento y acoso sexual, como formas de violencia, por lo que implementa acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de éste.

Sexto. Considerando que las conductas de hostigamiento y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, que esta Universidad postula.

Séptimo. Que se ha considerado indispensable establecer mecanismos de atención específico y especializado, que permita a con ética, prevenir conflictos de interés, así como prevenir y atender las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

Octavo. El presente Reglamento se justifica plenamente, porque se requieren herramientas jurídico concretas en al UAZ, para llevar a cabo la prevención, atención y, de ser el caso, la investigación y sanción de conductas que vulneren la integridad física, emocional y académica de los miembros de nuestra comunidad en todas las Unidades Académicas y Administrativas de la Administración Universitaria, en el marco irrestricto de protección a los derechos humanos.

Noveno. Que una Universidad Pública, como la nuestra, considera necesario establecer la actuación para todos los miembros de su comunidad, para cada cual, en el ámbito de sus competencias, brinde atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas.

Décimo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), a través de su Primera Sala ha señalado, que se debe distinguir el acoso laboral (el *mobbing*) de conductas inherentes a las exigencias del empleo; para poder acreditarlo por distintas vías legales.

De hecho, el máximo órgano de justicia del país estableció dicha normativa para que se puedan llevar los casos de acoso laboral por la vía penal, administrativa, civil o laboral, de acuerdo a la pretensión que demande el afectado.

Basados en un caso que llegó a la Primera Sala, los ministros realizaron un estudio a fondo sobre las características del *mobbing* tomando en consideración diversos estudios doctrinales, su normatividad en los tratados internacionales y lo previsto en la legislación interna, por ejemplo, el Acuerdo General de Administración III/2012, que contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la presente iniciativa, se aborda un tema poco estudiado en México, aunque muy conocido en los centros de trabajo. El *mobbing*, que es un anglicismo que significa acoso o acoso moral o psicológico en el trabajo.¹ Pese a que, en México, no ha sido estudiado sistemáticamente, el *mobbing* es un comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual, la o el afectado, es sometido a ataques sistemáticos, directos o indirectos, durante mucho tiempo de manera continua. Este fenómeno adquiere patrones similares en el nivel internacional, pero se le percibe de diferentes modos según las culturas.²

En México, el tipo de acoso laboral más extendido es el congelamiento: ignorar y “*hacerle el vacío*” a la víctima. Y es percibido de diferentes modos conforme la posición socioeconómica del afectado. Los sectores de escasos recursos lo perciben como una manera de discriminación social.

El *mobbing* es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de género sobre hombres y mujeres en formas sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras

¹ La violencia abierta se ve sustituida por formas camufladas de violencia, como la denominada violencia psicológica o de guante blanco. STSJ de Madrid, de 24 de septiembre de 2002.

² http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032008000200003&scr ipt=sci_arttext. *El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción*.

para las víctimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos.

Es uno más de los elementos de un fenómeno mayor: *la violencia laboral*. Este concepto va más allá de la simple agresión física e incluye conductas que son susceptibles de violentar e intimidar a quien las sufre. Así la violencia en el lugar de trabajo incluiría las conductas físicas o verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes.

En esa tesitura, la Universidad zacatecana del Siglo XXI, no puede ser omisa e indiferente frente a posibles manifestaciones de estos lacerantes fenómenos que pudiesen ocurrir en su comunidad.

Undécimo. Finalmente, también es objeto de regulación del presente Reglamento, el acoso escolar o *bullying*, como una medida para sentar las bases para el diseño de una nueva cultura de la defensa de los derechos humanos desde la Universidad.

Los centros educativos forman parte de entornos sociales amplios, en los que se presenta la violencia, como las calles, los hogares o en expresiones públicas como canciones que hacen apología de la violencia o el delito. Todos esos elementos combinados constituyen un caldo de cultivo para que la violencia llegue a manifestarse dentro de las instituciones educativas.

En tanto, que en las escuelas estallen expresiones violentas, la UAZ tiene la responsabilidad de contribuir a encauzar a las víctimas del acoso escolar, e incluso contribuir a identificar si el agresor dentro de las escuelas pueda ser una víctima de violencia intrafamiliar o en otros espacios de la sociedad.

En la actualidad, la violencia no tiene actores o víctimas definidas porque los roles se han modificado, y es necesario identificar las historias personales de cada individuo, lo que hace aún más complejo ese fenómeno.

La Universidad considera como medular, que en todas las Unidades y centros contribuyan al fortalecimiento de la autoestima de los *aprendientes*, que debe reflejarse en una serie de conductas que al menos faciliten la queja de los acosados ante la burla, agravios, ironía y la violencia.

Entre las acciones están previstas recomendaciones y capacitación para los docentes, de manera que adquieran habilidades para detectar fácilmente las conductas violentas entre los educandos.

El empleo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, las Unidades cuentan con mecanismos puntuales para el seguimiento a posibles actos de acoso.

La Universidad, para enfrentar y prevenir el acoso sexual, laboral y escolar, expide el presente Reglamento que coadyuva el ejercicio de los derechos humanos, a través de la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar.

Capítulo I

Disposiciones generales

Del objeto

Artículo 1º. El presente reglamento rige los procedimientos para prevenir, atender y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual. Lo anterior, según se comprende en la Ley Orgánica de la Universidad y demás normatividad de la materia; y establece los lineamientos para la presentación, atención y dictamen de las quejas que por los hechos señalados se presentan.

De los principios rectores

Artículo 2º. Los principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente reglamento son los siguientes:

I). **Dignidad y defensa de la persona:** La persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su integridad. Los actos de hostigamiento y acoso son contrarios a este principio.

II). **Interés superior de la persona menor:** Tratándose de sujetos menores de edad, en los procedimientos y aplicación de las sanciones correspondientes, se deberán garantizar sus derechos.

III). **Ambiente saludable y armonioso:** Son los contextos en los que toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral y educativo, de tal forma que preserve su salud física y mental, estimulando plenamente su desarrollo y desempeño profesional.

IV). **Igualdad de oportunidades:** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, preferencias sexuales, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

V). **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Ninguna debe ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

VI). **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por este reglamento deben garantizar la reserva y la confidencialidad. Nadie debe brindar o difundir información relativa a la investigación a persona extraña a la misma, por considerar que se trata de información íntima protegida por la legislación de acceso a la información pública.

VII). **Debido proceso:** Las partes intervinientes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma y demás disposiciones aplicables, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y desahogar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, además de todos aquellos principios reconocidos por la Constitución Federal.

VIII). **Gratuidad:** Los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma y demás disposiciones aplicables, no causaran costo o gravamen alguno a las partes. Los miembros de la Comisión tienen la calidad de honoríficos, por lo cual las actividades que desarrollen son derivadas de sus obligaciones como integrantes de la comunidad universitaria.

Definiciones

Artículo 3º. Para efecto del presente reglamento, se entiende por:

I). **Persona Acosada:** Es todo ser humano que ha sido víctima de insinuaciones, proposiciones o presión para realizar actos de naturaleza erótica o sexual que le incomodan o molestan.

II). **Persona Acosadora:** Es todo ser humano que genere conductas de índole erótico o sexual, que afecte a la dignidad, resulte humillante, discriminatoria u ofensiva para quien la recibe.

III). **Acoso laboral (*mobbing*):** es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un integrante de la comunidad universitaria, por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la

dignidad; es un ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo o a la educación.

IV). **Acoso escolar:** Cualquier acto u omisión cometido dentro de la institución, por el que de manera reiterada se agrede física, verbal, psicológica, emocional, patrimonial o sexualmente a un miembro de la comunidad universitaria, con el ánimo de intimidarlo o humillarlo.

V). **Acoso Sexual:** Es toda forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, concurra un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima de naturaleza sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, ello de conformidad a las normas aplicables.

VI). **Amonestación:** Es el resolutivo expresado en un documento, por medio del cual se formaliza un llamado de atención hecho por una autoridad universitaria, ante la comisión de una falta relacionada a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, el cual deberá ser archivado en el expediente personal del agresor.

VII). **Apercibimiento:** Es la resolución de la autoridad donde se le instruye a la persona presunta agresora, a realizar u omitir una determinada conducta.

VIII). **Comisión:** Es la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

IX). **Persona Hostigada:** Es todo ser humano que ha recibido en su área de trabajo o estudio, proposiciones de naturaleza sexual no deseada que resulta humillante, ofensiva, discriminatoria o que atenta contra su dignidad.

X). **Persona Hostigadora:** Es toda persona que con autoridad y poder, solicita favores sexuales, u otras conductas verbales o físicas de connotación sexual, que explícita o implícitamente afectan al empleo, rendimiento en el trabajo o crea un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo.

XI). **Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos

laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, de conformidad con las normas aplicables.

XII). **Medidas Precautorias:** Son las medidas temporales que puede dictar la Comisión para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas o denuncias por hostigamiento o acoso sexual, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio, durante el tiempo que dura la investigación.

XIII). **Protocolo:** Es el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad, el cual contiene las directrices derivadas de la política institucional, para sensibilizar a la comunidad universitaria de que las prácticas de hostigamiento y acoso sexual atentan contra los derechos humanos, así como los mecanismos de orden técnico y estrategias por las cuales habrán de prevenir, atender los casos que se presenten, sancionar y dar seguimiento al procedimiento disciplinario correspondiente.

XIV). **Sanción:** Es la resolución en que las autoridades aplican una consecuencia jurídica a los integrantes de la comunidad universitaria, que han incurrido en conductas de hostigamiento y acoso sexual.

XV). **Reincidencia:** La conducta reiterada por un sujeto activo considerada como hostigamiento o acoso sexual que haya sido sancionada por la autoridad competente.

Capítulo II **Ámbito de aplicación**

De los sujetos de este reglamento

Artículo 4º. Las disposiciones de este reglamento se aplicarán a toda persona integrante de la comunidad universitaria, con relación a la comisión de las conductas señaladas en el mismo, con motivo del quehacer académico o administrativo.

Asimismo, se aplicará a las personas que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, asisten a sus instalaciones por motivos comerciales, solicitud de servicios o por causas diversas y tengan contacto con los integrantes de la Universidad.

De las autoridades competentes

Artículo 5º. Las autoridades competentes para la aplicación del presente reglamento

son:

- I). H. Consejo Universitario.
- II). Rector de la Universidad;
- III). Coordinación del Comité de Equidad de Género de la Universidad.
- IV). Comisión de Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento sexual y acoso laboral y escolar.
- V). Contraloría Interna de la Universidad.
- VI). Abogado General de la Universidad.
- VII). Consejo Académico de Área.
- VIII). Consejo Académico de las Unidades Académicas.
- IX). H. Tribunal Universitario; y
- X). Defensoría Universitaria.

Capítulo III **De la política institucional**

De las acciones afirmativas

Artículo 6º. En la Universidad se asume el compromiso de eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la implantación de acciones afirmativas y a favor del personal, garantizando un ambiente armónico que propicie el desarrollo personal y profesional, libre de hostigamiento y acoso sexual.

Clasificación de conductas atípicas

Artículo 7º. El hostigamiento sexual y acoso laboral, se clasifican de las siguientes formas:

- I). De gravedad leve.
- II). De gravedad media.
- III). De gravedad alta; y

IV). De gravedad muy alta.

De gravedad leve

Artículo 8º. Se consideran hostigamiento y acoso sexual de gravedad leve, las conductas que se realicen de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico, manifestándose de las formas siguientes:

- I). Exposición de carteles, calendarios, teléfonos celulares, pantallas de computadora u otros dispositivos electrónicos con imágenes o representaciones de naturaleza sexual que incomoden.
- II). Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.
- III). Gestos ofensivos o lascivos; y
- IV). Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas o inapropiadas sobre la vida sexual o sentimental.

De gravedad media

Artículo 9º. Se consideran hostigamiento y acoso sexual de gravedad media, las conductas que se realicen de manera verbal, escrita, gestual, simbólica y sin contacto físico, manifestándose de las formas siguientes:

- I). Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.
- II). Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- III). Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada; y
- IV). Amenazas que afecten negativamente la situación laboral o escolar si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.

De gravedad alta

Artículo 10. Se consideran hostigamiento y acoso sexual de gravedad alta las conductas que se realicen de manera verbal, escrita o por contacto físico, manifestándose de las formas siguientes:

- I). Contacto físico no deseado.

II). Presión para tener relaciones sexuales.

III). Castigos, mal trato, cambio de área, grupo o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, al rechazar las proposiciones sexuales; e

IV). Intento de violación sexual.

De gravedad muy alta

Artículo 11. Se consideran hostigamiento y acoso sexual de gravedad muy alta las conductas que se manifiesten de la siguiente forma:

I). Exhibicionismo corporal sexual; y

II). Violación sexual.

De la definición de acoso laboral (mobbing)

Artículo 12. Es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad; es un ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo

De las manifestaciones de mobbing

Artículo 13. El acoso laboral (*mobbing*), puede manifestarse:

I). **Ascendente:** donde una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad dentro de este tipo, es aquella en que un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.

II). **Horizontal:** en esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo o por un grupo en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede

ser acosado por los restantes miembros del grupo o al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.

III). **Descendente:** esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.

De los criterios de interposición de denuncia por mobbing

Artículo 14. Los Universitarios, que tengan una relación de trabajo con la Institución, o tengan una relación de subordinación en esta, para denunciar este tipo de acoso deberán acreditar:

I). El universitario persona que demande, deberá demostrar que el objetivo de sus agresores y compañeros de trabajo es la de intimidarlo, opacarlo, aplanarlo, amedrentarlo o consumirlo emocional o intelectualmente, con miras a excluirlo de la organización, o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por sus hostigadores.

II). La agresividad o el hostigamiento laboral se da entre compañeros del ambiente del trabajo, y que recurrentemente hay una persona que recibe agresiones; es decir, que hay un agresor activo y una víctima pasiva.

El acoso laboral entre compañeros de trabajo, ocupa un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

III). Que las conductas sean de manera reiterada y sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. En el entendido, que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

IV). Se debe de detallar la forma en que se desarrolló la conducta hostil. Además, que el estándar probatorio a cargo del afectado, no debe ser estricto.

De la creación del Programa de convivencia escolar universitaria

Artículo 15. La UAZ, con el propósito de contribuir a la formación de ciudadanos

activos que aporten a la construcción de una sociedad democrática, participativa, pluralista e intercultural, mediante la creación del *Programa de convivencia escolar universitaria*, y formación para los derechos humanos, respeto a la diversidad sexual y prevención y mitigación de la violencia, promoverá la formación ciudadana y ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos de los estudiantes para prevenir, mitigar y erradicar la violencia escolar y el embarazo en la adolescentes.

De los contenidos mínimos del Programa de convivencia escolar universitaria

Artículo 16. Los lineamientos básicos que deberá contemplar el Programa serán:

I). Fortalecer los mecanismos de alerta temprana para identificar oportunamente las manifestaciones de violencia, conocer sus causas, sus alcances y sus consecuencias, así como diseñar estrategias para contribuir a su prevención y contención.

II). Incorporar en las páginas electrónicas institucionales vínculos para la recepción y canalización de las denuncias.

III). Fomentar la creación de redes de colaboración interinstitucionales para coadyuvar en la prevención y atención de la violencia escolar.

IV). Desarrollar protocolos de actuación para directores, maestros, alumnos y para auxiliar a los padres de familia con el propósito de prevenir, y en su caso, encauzar adecuadamente situaciones de violencia en el entorno escolar y propiciar que se proporcione de inmediato el apoyo que se requiera en cada caso.

V). Enriquecer las currículas de la educación media, media superior y formación de docentes, con instrumentos que permitan la prevención y atención de casos de violencia escolar.

VI). Organizar foros de consulta sobre temas relacionados con la violencia escolar.

VII). Reforzar en las estrategias de gestión y organización escolar, la promoción y la supervisión cotidiana del ejercicio y protección de los derechos humanos, la vida democrática y el aprecio a la diversidad, como elementos de la convivencia escolar.

VIII). Proveer lineamientos y materiales para fortalecer las labores de los Consejos Académicos de las Unidades para que, en la última sesión

de cada semestre, se discutan temas de la mejora del ambiente escolar.

IX). Establecer en la Universidad una instancia, que atienda la atención de casos de violencia escolar.

X). Reconocer y fortalecer la función de maestros y directivos, dotándolos de herramientas que permitan la comprensión de la cultura juvenil, el fomento de una cultura de inclusión, paz y tolerancia, así como el establecimiento de relaciones sustentadas en el respeto mutuo y la resolución de los conflictos en un marco de sana convivencia.

XI). Informar, incorporar un programa de “*para padres de familia*” con elementos que permitan dar atención y seguimiento a la violencia en el entorno escolar y en el seno familiar.

XII). Vincularse con organismos públicos y privados en la promoción de actividades para la prevención y atención de la violencia.

XIII). Impulsar la participación de toda la comunidad universitaria en la vida cotidiana de las Unidades Académicas, para desarrollar una comunicación continua y efectiva que propicie la prevención y atención de la violencia escolar y acompañen las trayectorias educativas de los alumnos.

XIV). Desarrollar campañas sistemáticas y permanentes de comunicación social para difundir las acciones emprendidas para la prevención de la violencia, y de los medios de que dispone la UAZ, para recibir asesoría o formular denuncias.

XV). Promover estudios respecto del problema de la violencia escolar; identificar las Unidades con mayor incidencia de problemas, a efecto de contar con elementos que permitan diseñar un mapa e implementar soluciones, así como concientizar a los educandos y maestros.

De la definición de acoso escolar (bullying)

Artículo 17. Para efectos de este Reglamento, se define al **Acoso Escolar** (*bullying*), como el acto u omisión cometido dentro de las instalaciones de la Universidad, por el que de manera reiterada se agrede física, verbal, psicológica, emocional, patrimonial o sexualmente a cualquier miembro de la comunidad universitaria, con el ánimo de intimidarlo o humillarlo.

De las responsabilidades por no atender el bullying

Artículo 18. Si los directivos de las Unidades Académicas y el personal docente, no vigilan o cumplen los extremos señalados para la prevención de este fenómeno, se genera responsabilidad universitaria legal en su contra. Para calificar la responsabilidad legal a cargo de las Unidades, se deberá considerar:

- I). Si la afectación es leve, media o grave.
- II). Ponderando el grado de negligencia de las instituciones educativas.
- III). Las agravantes presentadas en cada caso, el daño físico o psicológico ocasionado.
- IV). Los gastos médicos que sufragaron los afectados, padres o tutores, para atender esas afectaciones, los gastos futuros a realizar y la situación económica de las Unidades Académicas.

Del posible pago por daños y perjuicios

Artículo 19. Las Unidades Académicas serán legalmente responsables del bullying que se cometa en sus instalaciones, toda vez que incurran omisión, traducándose en el pago de daños y perjuicios a los afectados, con independencia de los delitos en que los docentes, y autoridades incurran por ese motivo.

Facultades de los Directores de Unidades Académicas

Artículo 20. Los Directores de cada Unidad, vigilarán y sancionarán todo acto de revancha o marginación hacia los sujetos pasivos. Estando facultados, en primera instancia, para:

- I). Promover la suspensión o remoción del cargo, si se trata de un subordinado; y conforme a la gravedad.
- II). Promover la denuncia de oficio, si el resultado del evento violento ocurrido entre escolares, haya sido incluso fatal y que, como resultado en lo personal, puedan tener alguna responsabilidad jurídica como puede ser una pena privativa de libertad por la comisión de algún delito.
- III). Respetar y hacer cumplir el derecho de audiencia y de defensa; y reservados el derecho de presento responsable, para que se inconforme u ocurra ante otra instancia de la Universidad.

De la presunción de daño moral

Artículo 21. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe

ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas. Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, donde el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual. Igual obligación de reparar el daño moral tendrá quien incurra en responsabilidad objetiva.

De la presunción de daño moral

Artículo 22. So se eximirá de la responsabilidad pecuniaria señalada en el artículo anterior, cuando:

- I). Se acredite que no hubo daño moral.
- II). Que, habiéndolo, se externe y solicite disculpa por el responsable o sujeto activo, de manera pública o privada; esta última, con ante la presencia de directivos de la Unidad.
- III). No se haya incurrido en reincidencia.

Capítulo IV **De la Comisión para la Prevención, Atención** **y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar**

Facultades de la Comisión

Artículo 23. Corresponde a la Comisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar, llevar a cabo acciones para prevenir todo tipo de conductas de hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar; así como la admisión, investigación y dictamen de las quejas o denuncias y en su caso, turnar a las autoridades disciplinarias correspondientes, dar seguimiento a los mismos y llevar a cabo las acciones necesarias para la erradicación del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad.

De la integración de la Comisión

Artículo 24. La Comisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar, estará integrada por la persona responsable de la Coordinación del Modelo de Equidad de Género de la Universidad, el responsable del Programa de Cultura Institucional del Modelo de Equidad de Género de la Universidad y demás personal universitario especializado en las distintas disciplinas que inciden en los temas de hostigamiento y acoso sexual, atendiendo a la metodología multidisciplinaria.

Requisitos de integración miembros de la Comisión

Artículo 25. Para ser integrante de la Comisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar, se requiere:

- I). Encontrarse en pleno goce y disfrute de sus derechos.
- II). Tener conocimiento sobre la normatividad y políticas de la Universidad.
- III). Tener capacitación en los temas de hostigamiento y acoso sexual; y
- IV). Ser persona de conocida imparcialidad, honorabilidad y honradez, a juicio del Consejo Universitario.

Facultades y obligaciones de la Comisión

Artículo 26. Son facultades y obligaciones de la Comisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar:

- I). Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento y demás normatividad institucional.
- II). Las y los integrantes deberán rubricar una carta compromiso de respeto a la confidencialidad e imparcialidad en los casos de hostigamiento y acoso sexual, que en caso de incumplimiento será motivo de su remoción.
- III). Celebrar sesión para resolver la admisión formal de la queja en un plazo de tres días; y
- IV). Las demás que les otorgue el presente reglamento.

Capítulo V
De las Subcomisiones de la Comisión para la
Prevención, Atención y Sanción
del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar

De las subcomisiones

Artículo 27. La Comisión para la intervención en los casos de hostigamiento sexual y acoso laboral y escolar de la Universidad, funcionará a través de las Subcomisiones siguientes:

- I). Subcomisiones Receptoras de Quejas ubicadas en todas las Unidades y campus en el Estado.

II). Subcomisión de Orientación y Seguimiento.

III). Subcomisión de Apoyo Psicológico; y

IV). Subcomisión de Investigación de Quejas.

Facultades y obligaciones de las Subcomisión Receptora de Quejas

Artículo 28. Son facultades y obligaciones de la Subcomisión Receptora de Quejas en todas las Unidades y campus del Estado:

I). Dar entrada a las quejas o denuncias, que por presuntos actos de hostigamiento y acoso sexual se presenten; y

II). Turnar la queja o denuncia a más tardar el siguiente día hábil a la Comisión para su valoración.

Facultades y obligaciones de la Subcomisión de Orientación y Seguimiento

Artículo 29. Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Orientación y Seguimiento:

I). Orientar a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren; y

II). Dar seguimiento a las observaciones y resultados de las quejas interpuestas, para los efectos de verificación del acatamiento y aplicación de los resolutivos.

Facultades y obligaciones de la Subcomisión de Apoyo Psicológico

Artículo 30. Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Apoyo Psicológico:

I). Proporcionar apoyo y asistencia psicológica a las partes involucradas en actos de hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar; y

II). Emitir opinión respecto a las personas que incurren en conductas que transgredan el presente reglamento y que se considere deban recibir terapia o ayuda profesional.

Facultades y obligaciones de la Subcomisión de Investigación de Quejas por hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar

Artículo 31. Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Investigación de Quejas:

I). Sustanciar las quejas o denuncias por hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar, recabando los medios probatorios que estime idóneos y útiles, incluyendo el auxilio de personal profesional que se requiera, con el propósito de contar con los elementos suficientes que le permitan emitir un informe acorde al presente reglamento.

II). Fungir como órgano conciliador inicial, por conducto de sus integrantes, en los casos que se presenten de hostigamiento y acoso sexual clasificados como de gravedad leve o media, aplicando criterios estrictamente confidenciales.

III). Atender y asesorar a quienes interponen las quejas para que debidamente informadas de los procedimientos, ejerciten en su caso sus derechos ante las autoridades competentes.

IV). Solicitar información a cualquier nivel dentro de la administración universitaria para cumplir con sus funciones y responsabilidades.

V). Garantizar la confidencialidad de las partes y proporcionar las medidas precautorias que se estimen convenientes; y

VI). Las demás facultades y atribuciones prescritas por las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables.

Capítulo VI **De las quejas o denuncias**

De las quejas o denuncias

Artículo 32. Las quejas o denuncias podrán presentarse verbalmente o por escrito. Las segundas deberán contener los requisitos siguientes:

I). Datos generales de la parte quejosa.

II). Relación con la Universidad.

III). Domicilio para oír y recibir notificaciones.

IV). Datos que permitan identificar a las personas involucradas.

V). Narración sucinta de los hechos y actos relacionados con la queja.

VI). En su caso, las pruebas relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere; y

VII). Firma o rúbrica de quien presente la queja.

De la interposición de quejas de manera verbal

Artículo 33. En los casos de que la queja se presente de manera verbal, se deberá llenar el formato institucional que contenga todos los datos señalados en el artículo anterior, a más tardar el siguiente día hábil, en caso contrario, la queja se considerará informal y no se seguirá procedimiento alguno.

De la integración de un expediente

Artículo 34. De toda queja, la autoridad competente integrará un expediente, asignándole un número de registro y ubicación, que le deberá proporcionar a la parte quejosa, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma, que el trámite no durará más de 30 días hábiles, y que los derechos que le asisten y las medidas precautorias se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad en sus labores.

De la queja en contra alguno de los facultados

Artículo 35. En caso de que la queja se dirija contra alguno de los facultados para recibirla, ésta deberá presentarse directamente ante la Coordinación General del Comité de Equidad de Género. En caso de que la queja sea dirigida contra él o la titular de dicha dependencia, ésta se podrá presentar directamente al titular de Rectoría, quien designará a las personas indicadas para la debida atención del caso, siguiéndose para tal efecto este mismo procedimiento.

Del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar

Artículo 36. Se deberá llevar registro de las quejas informales y de cualquier actuación practicada de manera no formal para resolver una situación de hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar, llevándose control y estadísticas, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral y Escolar de la Universidad.

De las quejas decretadas como falsas

Artículo 37. La interposición de quejas falsas por hostigamiento y acoso sexual por alguna persona de la comunidad universitaria, independientemente de su jerarquía, infringe la Ley Orgánica de la Universidad, el Reglamento de Responsabilidades de los Servidores Universitarios o cuando afecte la función universitaria, de conformidad al artículo 47 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo. Los responsables serán sujetos al procedimiento disciplinario correspondiente.

De las responsabilidades de persona que provea información falsa

Artículo 38. La persona que provea información falsa, en todo o en parte, u oculte información pertinente para la investigación de una queja sobre hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, queda sujeto a la responsabilidad derivada de la normatividad aplicable. Tratándose de alumnos, podrán ser suspendidos o expulsados de la Universidad, según la gravedad de la falsedad, de acuerdo a lo prescrito por el Reglamento Escolar de la Universidad.

Del procedimiento de conciliación

Artículo 39. Los casos de hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar de gravedad leve y media, se solucionarán aplicando el procedimiento de conciliación para que las partes o un integrante propongan soluciones del conflicto.

Los integrantes de la Comisión deberán obtener capacitación permanente en materia de formas alternativas de solución de conflictos, manejo de situaciones críticas o conflictivas y técnicas de negociación.

Capítulo VII

Medidas precautorias

De la eficacia del dictamen y protección a la víctima

Artículo 40. Con la finalidad de asegurar la eficacia del dictamen y la protección a la víctima, se podrá solicitar o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad y podrán ser:

I). Apercebimiento contra quien se instaura la queja para que se abstenga de molestar o causar un daño a la parte quejosa o sus testigos, el cual se notificará por conducto del superior jerárquico, haciéndole saber que en caso de desobediencia se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente.

II). Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de bienes y servicios contra la persona que denuncia las conductas de hostigamiento y acoso sexual, en contra de quién asiste a alguien en un procedimiento relativo a estas conductas, o que participa de cualquier manera en una investigación o dictamen de una queja.

III). Cambio de adscripción, grupo o turno de la víctima, a solicitud de la misma.

- IV). Prohibición de acercarse a la contraparte o a su entorno familiar; y
- V). Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

De la protección a las víctimas

Artículo 41. Protección a las víctimas:

- I). La Comisión reportará el caso a la persona de jerarquía superior, cuando el jefe o la jefa directa sea la persona denunciada por hostigamiento sexual.
- II). La autoridad jerárquica tomará las medidas preventivas a solicitud de la persona hostigada, respetando la confidencialidad del caso.
- III). La autoridad jerárquica tomará las medidas preventivas para que la persona denunciante no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada.
- IV). La persona denunciante podrá solicitar la aplicación de la medida preventiva inmediatamente después de realizada la queja y será efectiva durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente; y
- V). En el caso de estudiantes, estos podrán ser trasladados a otro grupo, turno o extensión en su caso, o brindárseles cualquier otra medida alterna a solicitud de la persona interesada.

De las personas que colaboren en la investigación de una queja

Artículo 42. Las personas que colaboren en la investigación de una queja por hostigamiento sexual, acoso laboral o escolar en la Universidad, serán asesoradas en cuanto a su aportación y la Comisión guardará la debida secrecía de su cooperación.

Se debe de garantizar a los testigos ofrecidos por las partes las medidas de protección que correspondan, a fin de evitar represalias una vez concluido el procedimiento, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al acoso sexual, hostigamiento laboral o escolar contra la víctima, o perjuicio personal indebido en su empleo, actividades o estudios.

Capítulo VIII Del procedimiento

De los términos

Artículo 43. Los plazos señalados en este reglamento son en días hábiles y podrán ampliarse de oficio o a petición de parte, sin exceder de la mitad del tiempo establecido.

Del término y admisión

Artículo 44. La autoridad que reciba la queja o denuncia deberá remitirla a la Comisión, a más tardar al día siguiente de la recepción de la misma para que dicha autoridad resuelva sobre su admisión, dentro de los cinco días siguientes.

De la notificación de la queja o denuncia

Artículo 45. De la admisión formal de la queja o denuncia, la Subcomisión de Investigación notificará a las partes dentro de los tres días siguientes; respetará el derecho de audiencia y de defensa. Todo aquel que acusa, está obligado a probar.

De la admisión de la queja o denuncia

Artículo 46. En caso de ser admitida la queja o denuncia, una vez notificada, se otorgará un plazo de cinco días al acusado, para que realice la contestación, debiendo ofrecer las pruebas que a su parte correspondan.

De los medios de convicción y término de desahogo

Artículo 47. Los medios de convicción deberán desahogarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del plazo para realizar la contestación. Podrán presentarse todos los medios de prueba permitidos por la ley, necesarios para determinar la existencia de los hechos motivos de la queja o denuncia.

Desahogadas las pruebas, se pondrá el expediente a la vista de las partes para la formulación de alegatos, mismos que deberán hacerse llegar en un término de tres días.

Del término de la Subcomisión de Investigación para rendir el informe

Artículo 48. La Subcomisión de Investigación tendrá cinco días para rendir el informe final a la Comisión, la cual deberá emitir su dictamen dentro de los tres días siguientes. En la valoración de las pruebas, se deberá considerar las circunstancias particulares de la víctima, ponderando la existencia de violencia o discriminación de género. En su caso, el dictamen deberá ser turnado de manera inmediata, ante la autoridad competente para el procedimiento sancionatorio administrativo correspondiente.

Del contenido del dictamen final

Artículo 49. El dictamen final de la Comisión, debe contener:

- I). Número de expediente.
- II). Nombres de las partes.
- III). Síntesis de los hechos.
- IV). Fundamentación y motivación.
- V). Relación sucinta de la valoración de pruebas y evidencia de respeto al derecho de audiencia y defensa.
- VI). Valoración sobre la procedencia o improcedencia de la queja.

Contra el dictamen final no procederá recurso alguno. Los medios de impugnación se interpondrán ante la autoridad universitaria, sea el Tribunal Universitario o en última instancia el H. Consejo Universitario, sancionadora correspondiente.

De la duración del procedimiento

Artículo 50. La duración total del procedimiento de queja o denuncia no deberá exceder de 30 días hasta su resolución, el cual determinará si las mismas son fundadas cuando de las pruebas recabadas se determinen la existencia de conductas de hostigamiento o acoso sexual; o infundadas, cuando suceda lo contrario.

De la valoración de pruebas

Artículo 51. La Subcomisión de Investigación realizará la valoración de los medios de convicción aportados por las partes.

Capítulo IX

Sanciones

De la proporción, justicia y límites de sanciones

Artículo 52. Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes dentro de los límites señalados para cada conducta, con base en la gravedad de los hechos, la calidad y condición específica de la víctima u ofendido y el grado de culpabilidad del infractor, teniendo en cuenta:

- I). La gravedad de la infracción.
- II). Tiempo en servicio, antecedentes y condiciones personales de la persona acosadora u hostigadora.

III). Intencionalidad con que se cometió la conducta.

IV). La reiteración de conductas de hostigamiento y acoso sexual.

V). La manifestación expresa del arrepentimiento; y

VI). La disposición del autor del hecho, a someterse a alguna medida o tratamiento profesional.

Las condiciones especiales y personales en que se encontraba la persona acosadora u hostigadora en el momento de la comisión del hecho se valorarán siempre y cuando sean relevantes para determinar la posibilidad de haber ajustado su conducta a las exigencias de las normas.

Para quien acusa, sino prueba habrá responsabilidad. Igualmente, en caso de comprobar la responsabilidad del presunto acosador.

De las sanciones de gravedad leve

Artículo 53. Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento sexual, acoso laboral o escolar, de gravedad leve, consistirán en:

I). Apercibimiento privado

II). Apercibimiento público;

III). Disculpa privada

IV). Disculpa pública; y

V). Amonestación privada

VI). Amonestación pública.

De las sanciones de gravedad media

Artículo 54. Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento sexual, acoso laboral o escolar, de gravedad media, consistirán en:

I). Apercibimiento privado.

II). Apercibimiento público.

III). Disculpa privada.

IV). Disculpa pública.

V). Amonestación privada.

VI). Amonestación pública.

VII). Sanción económica, sólo a funcionarios y funcionarias; y

VIII). Cambio de grupo o turno, sólo a alumnos y alumnas.

De las sanciones de gravedad alta

Artículo 55. Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento sexual, acoso laboral o escolar, de gravedad alta, consistirán en las siguientes:

I). Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en la Universidad.

II). Destitución del puesto, cargo o comisión; y, en su caso,

III). Rescisión laboral.

De las sanciones de gravedad alta

Artículo 56. Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento sexual o acoso escolar, de gravedad alta, de estudiantes, consistirán en las siguientes:

I). Suspensión hasta por seis meses del calendario escolar; y

II). Expulsión de la Universidad.

De las sanciones de gravedad muy alta a trabajadores

Artículo 57. Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral de gravedad muy alta a trabajadores, consistirán en la rescisión laboral.

De las sanciones de gravedad muy alta a estudiantes

Artículo 58. Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento sexual y acoso escolar, de gravedad muy alta en estudiantes, consistirán en la expulsión definitiva de la institución.

De las sanciones de gravedad muy alta a personas ajenas a la Universidad

Artículo 59. Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de

hostigamiento y acoso sexual de gravedad leve, media, alta y muy alta a las personas que no pertenecen a la comunidad universitaria, sin perjuicio de las medidas de orden legal correspondientes, son las siguientes:

- I). Apercibimiento.
- II). Disculpa privada o pública.
- III). Emitir recomendación a la empresa proveedora de bienes o servicios, para que se encargue de la aplicación de medidas disciplinarias; y
- IV). Recomendación de suspender por la universidad, la adquisición de bienes o servicios a las empresas a que pertenezcan quien resulte responsable de hostigamiento o acoso sexual.

De las agravantes

Artículo 60. Para la valoración de las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual, se considerará la reincidencia, que la víctima sea menor de edad o sufra alguna discapacidad física o mental, en cuyo caso constituirán conductas agravantes de la sanción.

Adicionalmente a las sanciones previstas anteriormente, la persona hostigadora o acosadora deberá asistir a terapia o ayuda profesional, escuchando la opinión de la Subcomisión de Apoyo Psicológico.

Capítulo X

Sanciones por faltas a la reserva o confidencialidad

Quebrantos a la confidencialidad

Artículo 61. Quien quebrante la confidencialidad de un procedimiento por hostigamiento sexual, acoso laboral o escolar, por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de tramitación, incurrirá en responsabilidad y se aplicarán en su contra las sanciones siguientes:

- I). Llamado de atención; y
- II). Expulsión de la Comisión.

TRANSITORIOS

Primero.- El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el órgano de difusión que determine la Universidad.

Segundo.- Siempre y en todo momento, se dejarán a salvo las funciones de la Defensoría Universitaria y del Tribunal Universitario; y quienes sean sancionados por conductas de hostigamiento sexual, acoso laboral o escolar, podrán hacer valer los recursos establecidos en la ley y la normatividad universitaria vigentes.

Tercero. El Honorable Consejo Universitario tendrá el término fatal de 90 días hábiles, para expedir el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral o Escolar de la Universidad, el cual deberá contener las directrices derivadas de la política institucional, para sensibilizar a la comunidad universitaria de que las prácticas de hostigamiento y acoso sexual atentan contra los derechos humanos, así como los mecanismos de orden técnico y estrategias por las cuales habrán de prevenir, atender los casos que se presenten, sancionar y dar seguimiento al procedimiento disciplinario correspondiente.

Cuarto.- Este reglamento deroga expresamente, cualquier otra disposición que lo contravenga.