

N° Acuerdo: 704

Fecha: 13/12/2011

Se aprueba en lo general el Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa, que solicita el Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a través del Comité de Equidad de Género, que presenta la Comisión de Estudios Jurídicos, de acuerdo al siguiente dictamen:

H. Consejo Universitario

Universidad Autónoma de Sinaloa

Presente.-

La Comisión de Estudios Jurídicos, a solicitud del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través del Comité de Equidad de Género, presenta la propuesta de Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 30, fracción I de la Ley Orgánica, el cual atribuye a este H. Consejo Universitario, el trabajo de sus sesiones para el análisis, discusión y aprobación de los documentos normativos

ANTECEDENTES

a) “Que la equidad entre hombres y mujeres es una preocupación internacional asociada con el bienestar, el desarrollo, la justicia y la paz mundial.

México no es ajeno a este espíritu democratizador; la igualdad entre mujeres y hombres está garantizada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que, en el título primero, capítulo I, artículo 4, establece: El varón y la mujer son iguales ante la ley[...]

b) Que la Universidad es un espacio de encuentro entre mujeres y hombres mutuamente reconocidos como capaces de aprendizaje, imaginación y creación. Las universitarias hemos logrado influir en todos los espacios donde actuamos y nos constituimos en promotoras de avances y cambios sociales y culturales [...]

c) Que, contradictoriamente, en este magnífico espacio cuyo principio ético es la igualdad, las ideologías de neutralidad de género fomentan en las y los universitarios una identidad agenérica, lo que conduce en términos concretos a un fortalecimiento de formas de sexismo y misoginia que se normalizan e invisibilizan, pero sobre todo se legitiman. De esa manera, formas abiertas y sutiles de exclusión, marginación y discriminación pesan sobre las universitarias.

d) Que por lo anterior, la administración central de la UAS asume el compromiso de revisar políticas y prácticas internas, re-organizar y definir acciones afirmativas y/o a favor del personal que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en áreas de investigación, docencia, vinculación, extensión y difusión.

e) Que en ese tenor, se alienta la adopción del Modelo de Equidad de Género (MEG-2003), siendo un instrumento promovido por el INMUJERES para aplicar la Transversalidad horizontal de género en instituciones públicas y privadas de México.

f) Que para atender lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género se elaboró un estudio diagnóstico con el fin de proporcionar una línea base de referencia y consulta a partir de la cual se podrá evaluar periódicamente la evolución de equidad de género e igualdad de oportunidades en la UAS, así como el impacto y efectividad de las acciones implementadas.

g) Que dicho diagnóstico en la UAS se dividió en dos partes: una cuantitativa y una cualitativa. La primera se basa en la exploración de bases de datos disponibles en la organización, donde el eje central del análisis estadístico es la variable independiente sexo. La información cualitativa se obtuvo a través de sondeos y encuestas.

Los indicadores con que se trabajó el diagnóstico son:

- Segregación ocupacional;
- Salario promedio;
- Hostigamiento sexual;
- Cultura institucional;

h) Que a partir de los datos presentados es posible reconocer la complejidad de las condiciones que distinguen a hombres y mujeres dentro de la UAS. [...]

El reto de un análisis donde interviene la categoría de género es propiciar un salto para transitar de la condición formal de “igualdad para todos” a un análisis sustancial que permita identificar y pensar críticamente las condiciones específicas que propician u obstaculizan la equidad.

i) Que por ello, para la UAS es de suma importancia continuar con la elaboración de estos estudios, con el fin de tener elementos para comparar los cambios hacia la equidad ocurridos en sus diversos ámbitos a lo largo del tiempo”. (Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez Diagnóstico de las condiciones de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades).

Para atender los casos arrojados por los indicadores estudiados en la Universidad, particularmente en cuanto al hostigamiento y acoso sexual, se requieren realizar campañas de sensibilización dentro de la Comunidad Universitaria, esto puede ser posible con la ayuda de folletos redactados en un lenguaje sencillo que puedan distribuirse entre las y los alumnos, personal académico y administrativo, implementando cursos en línea de concientización, instalando “cárteles” en las instalaciones universitarias que contengan principios y derechos que defiendan la equidad de géneros y se haga distinción entre lo que sí es un hostigamiento sexual y lo que no es, creándose de tal forma una cultura social sobre estos temas informando sobre los mecanismos a seguir en caso de que sean víctimas o testigos de casos que atenten contra los derechos humanos fundamentales dentro de la Universidad.

De suma importancia es también crear los instrumentos jurídicos necesarios que contemplen y amparen nuestros derechos como individuos dotados de equidad. En la elaboración de estos reglamentos se deben contemplar los criterios para investigar y sancionar los casos que atenten contra dichos derechos humanos fundamentales.

CONSIDERANDOS

1° Es por ello que el Comité de Equidad de Género, propone la elaboración del procedimiento que contenga el instructivo o guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por la comunidad universitaria, por hostigamiento y acoso sexual. (Manual MEG INMUJERES, 2007:27).

2° Para lograr lo anteriormente mencionado, el Comité de Equidad de Género, propone el presente reglamento el cual será de observancia general para la Universidad Autónoma de Sinaloa

y regirá los procedimientos necesarios para prevenir, atender y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual comprendidos en la Ley Orgánica de la Universidad; estableciendo los lineamientos para la presentación, atención y resolución de las quejas que por los hechos señalados puedan presentarse.

3° Que en base al documento emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos, se considera que el presente reglamento se ha analizado favorablemente ya que cumple con los requisitos legales y pertinentes para su consecuente aprobación.

FUNDAMENTACIÓN

Bajo esa tesitura, se cuenta además con diversos instrumentos internacionales los cuales justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho internacional, mismos que fueron consagrados en los artículos 1º; 2º; 7º y 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 1º de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

La legislación dentro del contexto nacional en esta materia, se plasma en los artículos 1 y 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal contra el Hostigamiento Sexual; Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 39 de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos; artículo 259 bis del Código Penal Federal; artículo 85 del Código Penal para el Estado de Sinaloa.

Esto se sostiene además expresamente en la propia legislación universitaria, independientemente de que también se hace en la legislación internacional y nacional en materia de derechos humanos vigentes en nuestro país, en nuestro estado y cuanto más también en la propia Universidad Autónoma de Sinaloa:

- Ley Orgánica, artículos 74, 76,77 y 78;
- Estatuto General, artículos 95, 96,97 y 98;
- Reglamento de Responsabilidades de los Funcionarios Universitarios.

Expuesto y fundado lo que antecede, se emite el siguiente:

DICTAMEN

ÚNICO: Se presenta a disposición de este H. Consejo Universitario el Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa, para que sea aprobado favorablemente, mismo que a continuación se detalla:

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- 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.

Artículo 2.- 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.

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

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.

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.

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.

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.

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

Comisión: Es la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

Artículo 4.- 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.

Así mismo, 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.

Artículo 5.- Las autoridades competentes para la aplicación del presente reglamento son:

- I. H. Consejo Universitario;
- II. Rectoría de la Universidad;
- III. Coordinación del Comité de Equidad de Género de la Universidad;
- IV. Comisión de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y acoso Sexual;
- V. Contraloría General de la Universidad;
- VI. Dirección de Asuntos Jurídicos de la Universidad;

VII. H. Consejo Técnico de las Unidades Académicas; y

VIII. H. Tribunal Universitario.

Capítulo III

De la Política Institucional

Artículo 6.- 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.

Artículo 7.- El hostigamiento y acoso sexual se clasifican de las siguientes formas:

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

Artículo 8.- Se considera 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. Gestos ofensivos o lascivos; y
- III. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas o inapropiadas sobre la vida sexual o sentimental.

Artículo 9.- Se considera 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.

Artículo 10.- Se considera hostigamiento y acoso sexual de gravedad alta las conductas que se realicen de manera verbal, escrita o con 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.

Artículo 11.- Se considera 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.

Capítulo IV

De la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual

Artículo 12.- Corresponde a la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento y Acoso Sexual, llevar a cabo acciones para prevenir todo tipo de conductas de hostigamiento y acoso sexual; 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.

Artículo 13.- La Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual estará integrada por la persona responsable de la Coordinación del Modelo de Equidad de Género de la Universidad, una persona 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.

Artículo 14.- Para ser integrante de la Comisión para la Intervención por Hostigamiento y Acoso Sexual, 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.

Artículo 15.- Son facultades y obligaciones de la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual:

- 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, en caso de incumplimiento será motivo de su remoción;
- III. Celebrar sesión para resolver sobre 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 y Acoso Sexual

Artículo 16.- La Comisión para la intervención en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad, funcionará a través de las Subcomisiones siguientes:

- I. Subcomisiones Receptoras de Quejas, ubicadas en las Unidades Regionales;
- II. Subcomisión de Orientación y Seguimiento;
- III. Subcomisión de Apoyo Psicológico; y
- IV. Subcomisión de Investigación de Quejas.

Artículo 17.- Son facultades y obligaciones de las Subcomisiones Receptoras de Quejas por Regiones:

- I. Recepcionar 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 al día hábil siguiente a la Comisión para su valoración.

Artículo 18.- 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.

Artículo 19.- Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Apoyo Psicológico:

- I. Proporcionar apoyo y asistencia psicológica a las partes involucradas en actos de hostigamiento y acoso sexual; 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.

Artículo 20.- Son facultades y obligaciones de la Subcomisión de Investigación de Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual:

- I. Sustanciar las quejas o denuncias por hostigamiento y acoso sexual, 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 conciliadora, 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

Artículo 21.- 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 las y los testigos, en caso de que los hubiere; y
- VII. Firma o rúbrica de quién presente la queja.

Artículo 22.- 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 dentro del día siguiente hábil, en caso contrario, la queja se considerará informal y no se seguirá procedimiento alguno.

Artículo 23.- 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, los derechos que le asisten y las medidas precautorias que se tomarán para salvaguardar su integridad y seguridad en sus labores.

Artículo 24.- 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.

Artículo 25.- Se deberá llevar registro de las quejas informales y de cualquier actuación practicada de manera no formal para resolver una situación de hostigamiento y acoso sexual, llevándose control y estadísticas de las mismas, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad.

Artículo 26.- La interposición de quejas falsas por hostigamiento y acoso sexual por alguna persona de la comunidad universitaria, independientemente de su jerarquía, infringe los artículos 77 de la Ley Orgánica de la Universidad, 4º fracción V, VI, VII, del 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.

Artículo 27.- La persona que provea información falsa, en todo o en parte, u oculte información pertinente para la investigación de una queja sobre hostigamiento y acoso sexual, 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 Artículo 54 del Reglamento Escolar de la Universidad.

Artículo 28.- Los casos de hostigamiento y acoso sexual 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

Artículo 29.- 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. Apercibimiento 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.

Artículo 30.- 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 luego de hecha 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.

Artículo 31.- Las personas que colaboren en la investigación de una queja por hostigamiento o acoso sexual 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 u hostigamiento sexual contra la víctima y no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo, actividades o estudios.

Capítulo VIII

Del Procedimiento

Artículo 32.- 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.

Artículo 33.- La autoridad que recepcione 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.

Artículo 34.- De la admisión formal de la queja o denuncia, la Subcomisión de Investigación notificará a las partes dentro de los tres días siguientes.

Artículo 35.- 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.

Artículo 36.- 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, los que deberán hacerse llegar en un término de tres días.

Artículo 37.- La Subcomisión de Investigación tendrá cinco días para rendir el informe final a la Comisión, la que 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.

Artículo 38.- 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; y
- V. 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 sancionadora correspondiente.

Artículo 39.- La duración total del procedimiento de queja o denuncia no deberá exceder de 30 días hasta su resolución, la 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 no suceda lo anterior.

Artículo 40.- La Subcomisión de Investigación realizará la valoración de los medios de convicción aportados por las partes.

Capítulo IX

Sanciones Disciplinarias

Artículo 41.- 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:

- a) La gravedad de la infracción;
- b) Tiempo en servicio, antecedentes y condiciones personales de la persona acosadora u hostigadora;
- c) Intencionalidad con que se cometió la conducta;
- d) La reiteratividad de las conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- e) La manifestación expresa del arrepentimiento; y
- f) La disposición del autor del hecho, a someterse a alguna medida o tratamiento profesional.

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

Artículo 42.- Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual, de gravedad leve consistirán en:

- a) Apercibimiento privado o público;
- b) Disculpa privada o pública; y

- c) Amonestación privada o pública.

Artículo 43.- Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual, de gravedad media consistirán en:

- a) Apercibimiento privado o público;
- b) Disculpa privada o pública;
- c) Amonestación privada o pública;
- d) Sanción económica, solo a funcionarios y funcionarias; y
- e) Cambio de grupo o turno, solo a alumnos y alumnas.

Artículo 44.- Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual, de gravedad alta, consistirán en las siguientes:

- a) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en la Universidad;
- b) Destitución del puesto, cargo o comisión; y
- c) Rescisión laboral.

Artículo 45.- Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual, de gravedad alta a estudiantes consistirán en las siguientes:

- a) Suspensión hasta por seis meses del calendario escolar; y
- b) Expulsión de la Universidad.

Artículo 46.- Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual de gravedad muy alta a trabajadores, consistirá en la rescisión laboral.

Artículo 47.- Las sanciones que correspondan por incurrir en conductas de hostigamiento y acoso sexual de gravedad muy alta en estudiantes, consistirá en la expulsión definitiva de la institución.

Artículo 48.- 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:

- a) Apercibimiento;
- b) Disculpa privada o pública;
- c) Emitir recomendación a la empresa proveedora de bienes o servicios, para que se encargue la aplicación de medidas disciplinarias; y
- d) 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.

Artículo 49.- 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

Artículo 50.- Quién quebrante la confidencialidad de un procedimiento por hostigamiento o acoso sexual, 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:

- a) Llamado de atención; y
- b) Expulsión de la Comisión.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente reglamento fue aprobado en la sesión ordinaria del H. Consejo Universitario de fecha 13 de diciembre de 2011 y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el órgano de difusión de la Universidad.

SEGUNDO.- Quienes sean sancionados por conductas de hostigamiento y acoso sexual, podrán hacer valer los recursos establecidos en la ley y la normatividad universitaria.

TERCERO.- Este reglamento deroga cualquier disposición que lo contravenga.

ATENTAMENTE

Culiacán, Rosales, Sinaloa, a 11 de noviembre de 2011.

Comisión de Estudios Jurídicos del H. Consejo Universitario

Dr. José Luis Urías Morales

Presidente

MC. Martín Moncada Estrada MC. Silvano Lizárraga González

Secretario Vocal

Dr. José Alfredo Leal Orduño

Secretario General y Secretario del HCU