



NORMATIVA UNIVERSITARIA

Protocolo para la prevención y atención en casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Aprobado el 16 de agosto de 2023

HONORABLE
CONSEJO
UNIVERSITARIO
ALERE FLAMMAM VERITATIS

Protocolo para la prevención y atención en casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Aprobado el 16 de agosto de 2023

TÍTULO PRIMERO: Disposiciones Generales

TÍTULO SEGUNDO: De la Selección de Personas Orientadoras

TÍTULO TERCERO: De la atención para posibles casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral

Capítulo I: Orientación y Entrevista

Capítulo II: Conciliación

Capítulo III: Queja

TÍTULO CUARTO: Consideraciones

TRANSITORIO

TÍTULO PRIMERO: Disposiciones Generales

Artículo 1.- El presente Protocolo es de orden interno para la Universidad Autónoma de Nuevo León y de ninguna manera sustituye las instituciones y mecanismos tendientes a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y justicia social, contemplados en la legislación nacional y estatal, por lo que se exhorta a las personas que se consideren probables víctimas de acoso, violencia y/o discriminación laboral al interior de la Universidad a que también acudan a las autoridades gubernamentales correspondientes.

Artículo 2.- Las disposiciones de este instrumento tienen como propósito establecer acciones para prevenir y atender los probables casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral de la Universidad Autónoma de Nuevo León, así como promover un entorno organizacional favorable y un trabajo digno en todas sus relaciones laborales.

Artículo 3.- El Protocolo será aplicable para los probables casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral que se susciten en las instalaciones e inmediaciones universitarias, así como en los recintos universitarios o en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, siempre y cuando las personas sostengan una relación laboral directa con la Universidad Autónoma de Nuevo León o con cualquiera de sus Centros de Trabajo, con motivo del quehacer académico y administrativo.

Artículo 4.- Los principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente Protocolo son los siguientes:

- I. 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, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando plenamente su desarrollo y desempeño profesional.
- II. Confidencialidad: La información recabada será resguardada y se utilizará únicamente para fines del Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Acoso, Violencia y/o Discriminación Laboral, solo podrá ser compartida con los titulares de la misma, sus representantes y los servidores facultados para ello en base a la normativa aplicable.
- III. Debida diligencia: Asegura la aplicación efectiva de la normativa vigente que permite actuar de manera amplia, efectiva, eficiente y comprensiva ante las acciones de atención para los probables casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral.
- IV. Dignidad de la persona: En su núcleo más esencial, es entendida como un interés inseparable de toda persona por el simple hecho de serlo, a ser tratado como tal; a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.
- V. No revictimización: Se deberá evitar exponer innecesariamente a las probables personas víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos, a fin de no transgredir contra su integridad y autoestima.
- VI. Perspectiva de género: Visión científica, analítica, crítica y política, que permite construir una sociedad en donde la condición femenina, masculina o cualquier otra que considere tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades.
- VII. Trabajo Digno: Aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Artículo 5.- Para los efectos de este Protocolo, se entiende por:

- I. Acoso Laboral: También conocido como mobbing, es una conducta que se presenta dentro de un vínculo laboral con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la Persona Víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la Persona Agresora, de controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una

- Persona Trabajadora, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso.
- II. Centro de Litigación y Mediación: Centro de Litigación y Mediación de la Facultad de Derecho y Criminología.
 - III. Centro de Trabajo: Los Institutos, Centros, Departamentos, Facultades, Escuelas, y demás órganos y entidades académicas, administrativas, de consulta y apoyo, o cualquiera que sea su denominación, de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
 - IV. Comisión de Honor y Justicia: Comisión de Honor y Justicia de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
 - V. Comisión Mixta: Comisión Mixta de Entorno Laboral Favorable de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Es la responsable de hacer cumplir el Protocolo para la Atención y Prevención de los Casos de Acoso, Violencia y/o Discriminación Laboral; elaborar y administrar los expedientes de Queja; así como definir, promover y difundir las políticas para un entorno laboral favorable y la prevención del acoso, violencia y/o discriminación laboral dentro de la Universidad. Su conformación, funciones y atribuciones emanar del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad.
 - VI. Conciliación: Reunión en la cual la Persona Facilitadora intenta, en los casos que sea procedente, proponer soluciones al igual que las partes con el fin de llegar a un acuerdo, siempre velando por la máxima protección de los derechos de las Personas Probables Víctimas de acoso, violencia y/o discriminación laboral.
 - VII. Consejo Universitario: Honorable Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
 - VIII. Discriminación: Exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir el ejercicio de derechos y la igualdad de oportunidades.
 - IX. Discriminación Laboral: Discriminación que tenga por consecuencia anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.
 - X. Entorno Laboral Favorable: También conocido como Entorno Organizacional Favorable, es aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las Personas Trabajadoras a la Universidad Autónoma de Nuevo León; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las personas trabajadoras de los Centros de Trabajo; la participación proactiva y comunicación entre las Personas Trabajadoras; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
 - XI. Medidas de Protección: Son aquellas que puede determinar la Comisión Mixta de Entorno Laboral Favorable de la Universidad Autónoma de Nuevo León con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación, mismas que se darán a conocer a los titulares de los diversos Centros de Trabajo correspondientes, incluyendo a la Dirección de Recursos Humanos y Nóminas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
 - XII. Persona Agresora: Persona que ha cometido acoso, violencia y/o discriminación laboral hacia una Persona Trabajadora. Será considerada como tal a partir de que el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León emita su dictamen definitivo confirmando la existencia del acto de acoso, violencia y/o discriminación.
 - XIII. Persona Facilitadora: Persona certificada para brindar servicios de atención y asesoría en la gestión y resolución de probables conflictos en materia laboral del Centro de Litigación y Mediación de la Facultad de Derecho y Criminología.
 - XIV. Persona Orientadora: Persona designada en cada Centro de Trabajo encargada de orientar a la Persona Probable Víctima sobre el funcionamiento del presente Protocolo.
 - XV. Persona Probable Agresora: Persona que se presume realizó un acto de acoso, violencia y/o discriminación laboral hacia una Persona Trabajadora.
 - XVI. Persona Probable Víctima: Persona que se presume ha sido afectada directamente de un acto de acoso, violencia y/o discriminación laboral.
 - XVII. Persona Trabajadora: Persona física que mantenga una relación laboral directa con la Universidad Autónoma de Nuevo León o con cualquiera de sus Centros de Trabajo.

- XVIII. Persona Víctima: Persona que ha sufrido violencia y/o discriminación laboral. Será considerada como tal a partir de que el Honorable Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León emita su dictamen definitivo confirmando la existencia del acto de acoso, violencia y/o discriminación.
- XIX. Protocolo: Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Acoso, Violencia y/o Discriminación Laboral.
- XX. Queja: Manifestación de hechos que hace de conocimiento la Persona Probable Víctima a la Comisión Mixta de Entorno Laboral Favorable de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que implican probables actos de acoso, violencia y/o discriminación laboral que significan una afectación directa a sus intereses.
- XXI. Recomendación: La resolución que la Comisión Mixta de Entorno Organizacional Favorable dirige a la Comisión de Honor y Justicia respecto a los probables casos en materia de acoso, violencia y/o discriminación laboral.
- XXII. Recursos Humanos: Dirección de Recursos Humanos y Nóminas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- XXIII. Sindicato: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- XXIV. Unidades de Servicios Psicológicos: Unidad de Servicios Psicológicos de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- XXV. Universidad: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- XXVI. Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen una relación laboral directa con la Universidad Autónoma de Nuevo León o con cualquiera de sus Centros de Trabajo, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la Persona Probable Víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Artículo 6.- El acoso, violencia y/o discriminación laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

- I. Vertical ascendente: Se desarrolla cuando una o varias Personas Trabajadoras en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la Universidad acosan, violentan y/o discriminan a una Persona Trabajadora que se encuentra en una posición superior.
- II. Vertical descendente: Se desarrolla cuando una o varias Personas Trabajadoras en una posición jerárquica superior dentro de la estructura de la Universidad acosan, violentan y/o discriminan a una Persona Trabajadora en una posición inferior.
- III. Horizontal: Se desarrolla cuando se produce un acto de acoso, violencia y/o discriminación laboral entre Personas Trabajadoras que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la Universidad.

Artículo 7.- Los Centros de Trabajo coadyuvarán con la Comisión Mixta al cumplimiento de este Protocolo, conforme a las formas de participación señaladas en el mismo.

Artículo 8.- Para prevenir los actos de acoso, violencia y/o discriminación laboral se deberá promover una cultura institucional de entorno organizacional favorable, libre de cualquier forma de violencia, así como un trabajo digno dentro de todos los Centros de Trabajo.

TÍTULO SEGUNDO: De la Selección de Personas Orientadoras

Artículo 9.- Cada Centro de Trabajo deberá contar con una Persona Orientadora.

Artículo 10.- La Comisión Mixta solicitará la designación de quien aspire a ocupar el cargo de la Persona Orientadora de cada Centro de Trabajo contando con quince días hábiles para nombrarla a partir de la recepción de la solicitud.

Artículo 11.- En caso de que los Centros de Trabajo no den respuesta, la Comisión Mixta emitirá un recordatorio para informar que cuentan con cinco días hábiles para responder.

Artículo 12.- Para seleccionar a quienes aspiren a ocupar el cargo de la Persona Orientadora se deberán considerar que cumplan con los siguientes requisitos:

- I. Desempeñar su labor de manera presencial en su Centro de Trabajo;
- II. No contar con un expediente abierto de probables casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral en la Comisión Mixta; y,
- III. No contar con resoluciones positivas en casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral por parte del Consejo Universitario.

Artículo 13.- El cargo de Persona Orientadora deberá ser preferentemente de manera voluntaria. En caso de que no exista aspirante para la Persona Orientadora, se seleccionará a quien esté a cargo de Recursos Humanos del Centro de Trabajo en cuestión.

Artículo 14.- La Comisión Mixta será la encargada de organizar las capacitaciones en materia de derechos humanos y prevención en acoso, violencia y/o discriminación laboral, así como del funcionamiento del Protocolo, las cuales serán dirigidas a quienes aspiran a ocupar el cargo de Personas Orientadoras.

Artículo 15.- Quien aspire a ocupar el cargo de Persona Orientadora de su Centro de Trabajo, deberá tomar las capacitaciones organizadas por la Comisión Mixta.

En caso de no presentarse a alguna capacitación en una primera ocasión, la Comisión Mixta asignará una nueva fecha para el desahogo de la misma y en caso de no atender esa segunda fecha, la Comisión Mixta solicitará al Centro de Trabajo la designación de otra persona.

Artículo 16.- Serán consideradas como Personas Orientadoras hasta que cuenten con los siguientes requisitos:

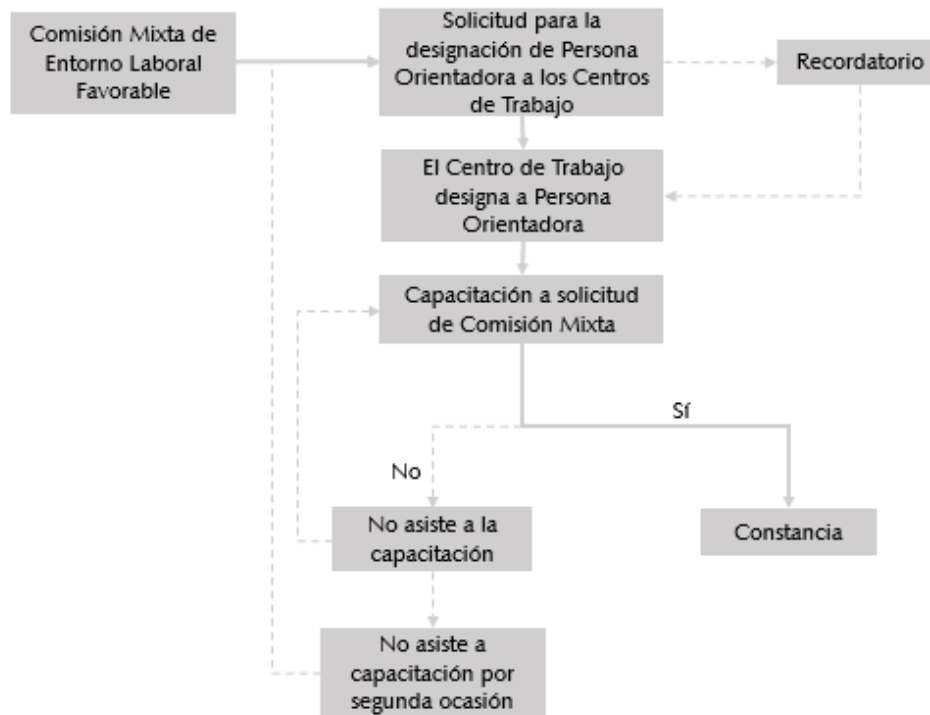
- I. Carta compromiso aceptando el cargo;
- II. Constancia de capacitación otorgado por la Comisión Mixta; y
- III. Carta de confidencialidad.

Artículo 17.- La Comisión Mixta recopilará los datos de contacto oficiales de las Personas Orientadoras, mismos que estarán disponibles en la página web de la Universidad.

Artículo 18.- En el supuesto de que alguna Persona Orientadora deje de ser Persona Trabajadora o cambie de Centro de Trabajo, se deberá notificar a la Comisión Mixta la nueva designación de quien aspire a ocupar el cargo de Persona Orientadora del Centro de Trabajo en cuestión.

Artículo 19.- El cargo de Persona Orientadora es de manera honorífica, por lo que no recibirán retribución económica alguna por las funciones que desempeñen con tal carácter.

Diagrama 1. Procedimiento para la Selección de Personas Orientadoras



Artículo 20.- La Comisión Mixta tendrá la obligación de verificar anualmente que los Centros de Trabajo cuenten con la Persona Orientadora designada.

TÍTULO TERCERO: De la atención para posibles casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral

Artículo 21.- El procedimiento de atención para probables casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral se iniciará a instancia de parte, deberá ser por propia decisión, libre de toda coacción y no por obligación.

Artículo 22.- Las acciones de atención para posibles casos de acoso, violencia y/o discriminación laboral son personales e individuales.

Capítulo I: Orientación y Entrevista

Artículo 23.- Las Personas Trabajadoras podrán contactar a cualquier Persona Orientadora, sin importar el Centro de Trabajo al que pertenezcan.

Artículo 24.- Durante la orientación la Persona Trabajadora recibirá información respecto a:

- I. El procedimiento del Protocolo,
- II. Los datos necesarios para contactar una Persona Facilitadora, y
- III. Los datos necesarios para contactar a la Unidad de Servicios Psicológicos.

Artículo 25.- Bajo ninguna circunstancia la Persona Orientadora tendrá conocimiento sobre los probables hechos de acoso, violencia y/o discriminación laboral.

Artículo 26.- Para fines estadísticos, la Persona Orientadora llevará un registro de las orientaciones que otorgue, informando de manera semestral a la Comisión Mixta.

Artículo 27.- La Persona Trabajadora será considerada Persona Probable Víctima a partir de contactar a la Persona Facilitadora o interponer su Queja directamente a la Comisión Mixta.

Artículo 28.- Al contactar a la Persona Facilitadora, se agendará una entrevista donde la Persona Probable Víctima podrá relatar los hechos del probable caso de acoso, violencia y/o discriminación laboral.

Artículo 29.- La Persona Facilitadora señalará las opciones con las que cuenta la Persona Probable Víctima, que pueden ser:

- I. Conciliación, o
- II. Queja.

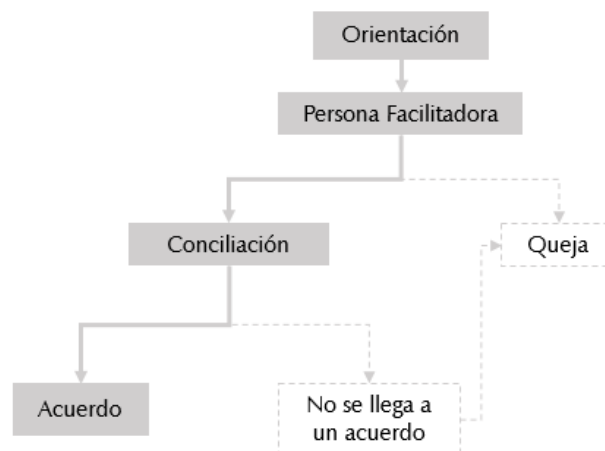
Capítulo II: Conciliación

Artículo 30.- El Centro de Litigación y Mediación será el responsable y encargado de iniciar, llevar a cabo y dar por terminada la Conciliación de acuerdo a sus procedimientos internos.

Artículo 31.- No procederá la realización de una Conciliación cuando derivado de la entrevista con la Persona Facilitadora:

- I. Se desprenda la probable comisión de un delito.
- II. Exista el riesgo inminente de re-victimizar a la Persona Probable Víctima.

Diagrama 2. Procedimiento de Conciliación



Capítulo III: Queja

Artículo 32.- La Persona Probable Víctima podrá presentar la Queja ante la Comisión Mixta:

- I. Cuando no proceda la Conciliación de conformidad con el artículo 31;
- II. Cuando la Persona Probable Víctima no quiera participar en la Conciliación;
- III. Cuando la Persona Probable Agresora no quiera participar en la Conciliación; y,
- IV. Cuando no se llegue a un acuerdo en la Conciliación.

No será necesario acudir con una Persona Orientadora y/o una Persona Facilitadora para presentar la Queja.

Artículo 33.- La Comisión Mixta será la responsable de recabar, documentar y desahogar las Quejas.

Artículo 34.- La Queja se entregará a la Comisión Mixta y deberá contener lo siguiente:

- I. Fecha;
- II. Nombre completo;
- III. Datos de contacto para recibir notificaciones;
- IV. Narración de los hechos;
- V. Datos que permitan identificar a la Persona Probable Agresora; y
- VI. Firma autógrafa o huella digital de la Persona Probable Víctima.

Artículo 35.- Si la Persona Probable Víctima presenta su Queja de manera física, deberá entregarse en un sobre sin datos visibles al exterior.

Si la Persona Probable Víctima presenta su Queja de manera electrónica, será preferentemente a través de su correo institucional.

La Persona Probable Víctima podrá apoyarse de un representante o persona de su confianza para presentar la Queja.

Artículo 36.- Recibida la Queja, la Comisión Mixta le asignará un número de expediente en el cual se documentarán las acciones emprendidas hasta la resolución del caso.

Artículo 37.- La Queja presentada por la Persona Probable Víctima no procederá en caso de que no cuente con uno o más de los requisitos señalados en el artículo 34 y será notificada por la Comisión Mixta, invitándola a presentar nuevamente la Queja con los requisitos ya establecidos.

Artículo 38.- Los datos de contacto de la Comisión Mixta estarán disponibles en la página electrónica de la Universidad.

Artículo 39.- Una vez recibida la Queja, la Comisión Mixta podrá implementar alguna de las siguientes Medidas de Protección:

- I. Reubicación física o cambio de área de manera temporal de la Persona Probable Víctima o de la Persona Probable Agresora;
- II. Cambio de horario de manera temporal de la Persona Probable Víctima o de la Persona Probable Agresora, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente; y,
- III. Cualquier otra que, a consideración de la Comisión Mixta, coadyuve para la protección de la Persona Probable Víctima y del Entorno Laboral Favorable.

Artículo 40.- La Comisión Mixta deberá hacer del conocimiento al superior jerárquico inmediato de la o las personas a quienes se les apliquen las Medidas de Protección y/o en su caso a la persona titular del Centro de Trabajo al que pertenezcan.

Artículo 41.- La Comisión Mixta notificará a la Persona Probable Agresora que se abrió un expediente por su implicación en un probable acto de acoso, violencia y/o discriminación laboral.

Artículo 42.- Una vez entregada la notificación, la Comisión Mixta deberá:

- I. Invitar a la Persona Probable Víctima a declarar su versión de los hechos y a ofrecer las pruebas que estime pertinentes;
- II. Invitar a la Persona Probable Agresora a declarar su versión de los hechos y a ofrecer las pruebas que estime pertinentes;
- III. En su caso, invitar a testigos a declarar su versión de los hechos; y
- IV. Recabar las pruebas que considere necesarias.

La Comisión Mixta señalará lugar, fecha y hora dentro de la notificación para que, de manera voluntaria, se presenten a declarar.

Artículo 43.- La Comisión Mixta valorará las declaraciones y pruebas recabadas. Si a su consideración no resultan satisfactorias, podrá solicitar información adicional y/o rectificarla.

Artículo 44.- Si a consideración de la Comisión Mixta las pruebas resultan satisfactorias y/o no se obtuvo mayor información, convocará a una reunión para emitir las recomendaciones.

Artículo 45.- A la reunión deberán asistir:

- I. Un representante de la Unidad de Servicios Psicológicos;
- II. Un representante de Recursos Humanos; y
- III. Los integrantes de la Comisión Mixta.

Artículo 46.- Las recomendaciones derivadas de la reunión se remitirán a la Comisión de Honor y Justicia, a fin de que sean sometidas a Consejo Universitario para su aprobación, según lo establecido en los artículos 61 fracción III, 67, 68, 157 y demás que resulten aplicables del Estatuto General de la Universidad.

Artículo 47.- Cuando se derive la posible comisión de uno o varios delitos, la Universidad hará la denuncia a las autoridades penales competentes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones establecidas en la legislación vigente.

Diagrama 3. Si después de llevar la Conciliación no se llega a un acuerdo, se podrá interponer una Queja según lo establecido en el artículo 32.

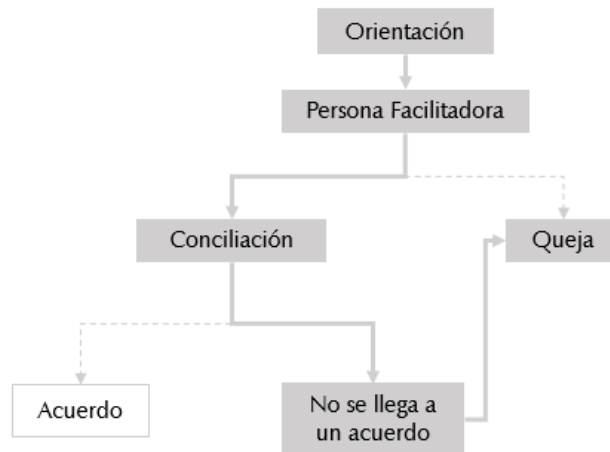


Diagrama 4 y 5. La Persona Probable Víctima podrá interponer la Queja sin necesidad de realizar una Orientación o asistir con una Persona Facilitadora.

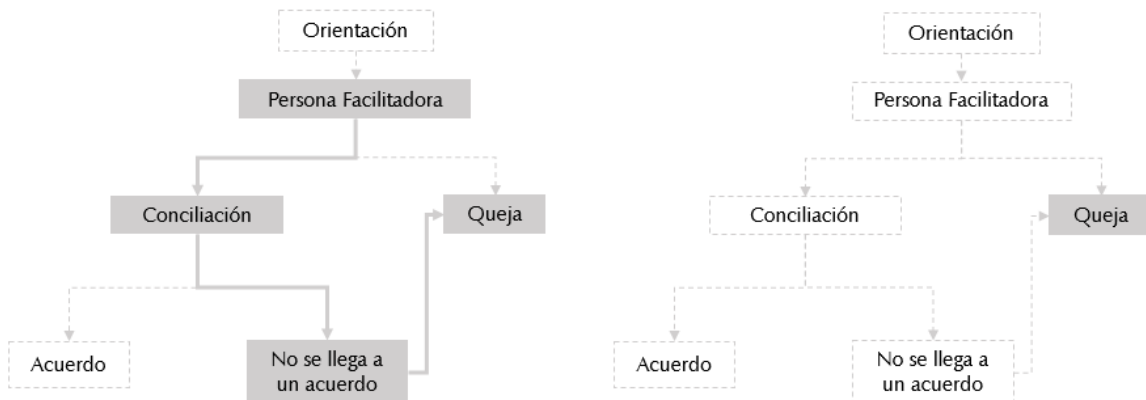
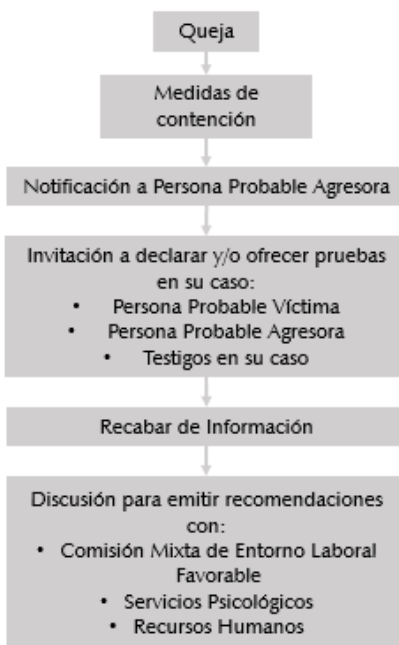


Diagrama 6. Procedimiento de Queja.



TÍTULO CUARTO: Consideraciones

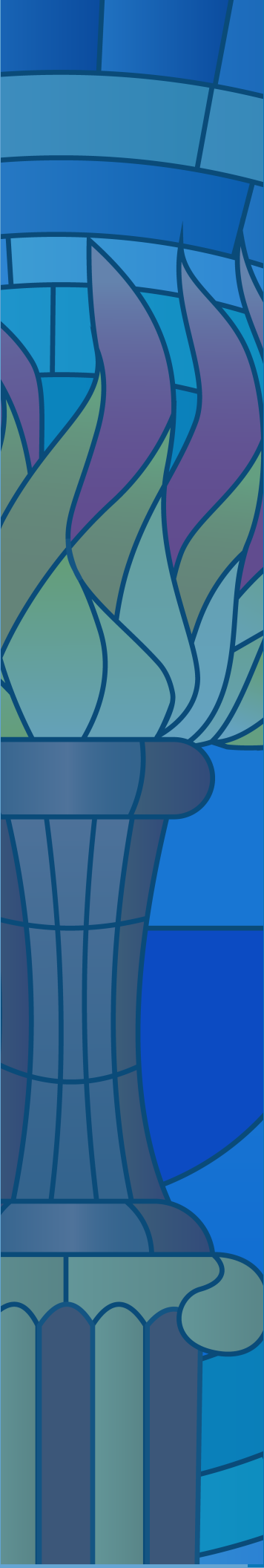
Artículo 48.- Los casos de acoso u hostigamiento sexual no corresponden a este Protocolo y las personas que se encuentren en esta situación serán invitadas a acudir a la Unidad para la Igualdad de Género.

Artículo 49.- Sólo se recibirán Quejas de probable acoso, violencia y/o discriminación laboral dentro de los doce meses posteriores a la comisión de los hechos. En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

Artículo 50.- El presente Protocolo deberá revisarse por la Dirección de Legislación Universitaria cuando menos cada tres años y realizarse los ajustes en caso de requerirse.

TRANSITORIO

PRIMERO.- Este Protocolo entrará en vigor y será publicado en la Gaceta Universitaria de la UANL al día siguiente de su aprobación por el Consejo Universitario.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

NORMATIVA UNIVERSITARIA

Dr. med. Santos Guzmán López
RECTOR

Dr. Mario Alberto Garza Castillo
SECRETARIO GENERAL



UANL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

