LEYES Y REGLAMENTOS

DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Protocolo de Atención para casos de Acoso u Hostigamiento Sexual

Aprobado el 13 de marzo de 2019

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

ALERE FLAMMAM VERITATIS

Protocolo de Atención para casos de Acoso u Hostigamiento Sexual

Aprobado el 13 de marzo de 2019

Capítulo I: Disposiciones generales
Capítulo II: Parte orgánica
Capítulo III: Ámbitos de aplicación del instrumento
Capítulo IV: Procedimiento de aplicación
Capítulo V: Sanciones

TRANSITORIOS

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Los principios rectores aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación del presente Protocolo son los siguientes:

I. Integridad: La Universidad tiene la obligación de ser ejemplo de rectitud y probidad, orientando todos sus actos a la búsqueda de la verdad y apartándose de conductas y prácticas relacionadas con la simulación y el engaño.
II. Respeto a la vida y a las personas: Es el factor de cohesión de una sociedad caracterizada por la diversidad, que posibilita la coexistencia en armonía y paz, permitiendo la apertura hacia las demás personas estableciendo las bases para la solidaridad y la vida en común.
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 profesionales.
IV. Igualdad de oportunidades: Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito educativo y 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, género, 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 persona 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 Protocolo deben garantizar la reserva y la confidencialidad. Se resguardará la información de las personas involucradas en los casos. Nadie debe brindar o difundir información relativa a las partes y en la investigación a persona ajena a la misma, por considerar que se trata de información íntima protegida por la legislación de acceso a la información pública. El personal involucrado en la implementación de este Protocolo solo podrá revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. Todas las partes involucradas en el procedimiento de atención deben firmar una carta de confidencialidad imponiéndose a respetar la confiabilidad del proceso.
VII. Justicia: Procurar una mejor distribución e igualdad de oportunidades de una vida digna, particularmente las de tipo educativo para todas aquellas personas que aún no han tenido acceso a ella. En un ambiente de justicia en el que florece la movilidad social, razón de ser de la Universidad pública y del proyecto educativo del país.
VIII. Diligencia debida en materia de Derechos Humanos: Ayudar a prevenir y a reparar los abusos cometidos contra los derechos humanos de las personas y promover el respeto a la libertad individual y a los derechos de identidad de género, expresión de género y orientación sexual libremente expresados por cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria.
IX. Accesibilidad: El Protocolo contará con mecanismos de fácil alcance para todas las personas y estas deberán participar en igualdad de condiciones.

El alcance de este Protocolo es de orden interno para la Universidad Autónoma de Nuevo León y de ninguna manera sustituye las instituciones y mecanismos de procuración y administración de justicia contemplados en la legislación nacional y estatal, por lo que se exhorta a las personas que consideren ser víctimas de acoso u hostigamiento al interior de la Universidad a que también acudan a las autoridades gubernamentales correspondientes, para lo cual contarán con la orientación y acompañamiento por parte de la UANL.

Artículo 2. Para efecto del presente Protocolo se le denominará:

I. 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.
II. Audiencia conciliatoria: Procedimiento no contencioso para la resolución de una queja sobre acoso u hostigamiento sexual. Es de carácter voluntario, es decir, la parte quejosa podrá optar

por utilizar este procedimiento, de manera libre e informada y podrá ser aceptado o rechazado por la parte señalada como presunta responsable. Consiste en que un tercero que podrá ser la UNIIGÉNERO o una persona que ésta designe, interviene en el conflicto para que las partes, en libre ejercicio de su voluntad, busquen, construyan y propongan opciones con el fin de solucionar el problema. En ningún caso procederá la Audiencia Conciliatoria cuando del análisis de la queja se desprenda la probable comisión de un delito. Tampoco procederá la Audiencia Conciliatoria cuando la persona presunta responsable ocupe una posición de jerarquía superior sobre la presunta víctima, la Dirección de una Unidad Académica o de un Área Funcional Central (Revisar parte conciliatoria).

III. CIIGEN: La Comisión para la Investigación en Igualdad de Género del Consejo Universitario.
IV. Comunidad universitaria: Son todas las personas que forman parte de las actividades laborales y académicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
V. Comisión de Honor y Justicia: Es la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
VI. Consejo Universitario: Máximo órgano de gobierno de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
VII. 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.
VIII. Extensión de Equidad y Género: Departamento de la Unidad de Servicios Psicológicos de la Facultad de Psicología especializado en la prevención y atención de casos de violencia de género.
IX. 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 conformidad con las normas aplicables.
X. Medidas Precautorias: Son los actos de carácter temporal que puede recomendar la UNIIGÉNERO y/o la CIIGEN para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas por acoso u hostigamiento sexual, tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio durante el tiempo que dura la indagación.
XI. 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.
XII. Persona Acosadora: Es todo ser humano que genere conductas de índole erótica o sexual, que afecte a la dignidad, resulte humillante, discriminatoria u ofensiva para quien la recibe.
XIII. Persona Hostigada: Es todo ser humano que, como subordinado, ha percibido y/o recibido proposiciones verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de conformidad con las normas aplicables, ya sea en su área de trabajo o estudio que resulten humillantes, ofensivas, discriminatorias o que atenten contra su dignidad.
XIV. Persona Hostigadora: Es todo ser humano que con autoridad y poder, ejerza conductas verbales o físicas de connotación sexual, que explícita o implícitamente afectan al empleo o estudio, rendimiento en el trabajo y/o escolar o cree un ambiente hostil, de intimidación u ofensivo.
XV. Recomendación: La resolución que la UNIIGÉNERO y/o la CIIGEN dirige a las autoridades competentes para solventar las quejas en materia de acoso u hostigamiento sexual.
XVI. Sanción: Es la resolución en que las autoridades competentes aplican una consecuencia jurídica a quienes en la comunidad universitaria han incurrido en conductas de acoso u hostigamiento sexual.
XVII. UANL: La Universidad Autónoma de Nuevo León.
XVIII. UNIIGÉNERO: La Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

CAPÍTULO II
Parte orgánica

Artículo 3. En la implementación de este Protocolo participan las siguientes instancias: la UNIIGÉNERO, la Comisión para la Investigación en Igualdad de Género (CIIGEN) del Consejo Universitario, Unidad de Servicios Psicológicos Extensión de Equidad y Género de la Facultad de Psicología y la Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario, todas coordinadas con las estrategias y sustento legal que aporte la oficina del Abogado General.

Artículo 4. Las autoridades de las unidades académicas o áreas funcionales centrales coadyuvarán al cumplimiento de este Protocolo, conforme a las formas de participación señaladas en el mismo.

Artículo 5. Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° Constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.

Artículo 6. La Unidad para la Igualdad de Género (UNIIGÉNERO) es un órgano de atención a la comunidad universitaria que depende del Instituto de Investigaciones Sociales y que tiene como finalidad establecer políticas, estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades cotidianas de las y los universitarios. Sus objetivos son los siguientes:

a) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la estructura institucional, legislación universitaria y procedimientos académico-administrativos que de ella se deriven.
b) Promover la implementación de acciones de sensibilización en temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres dirigidas al alumnado, profesorado y personal administrativo universitario.

Artículo 7. La UNIIGÉNERO dará seguimiento a las medidas de protección tomadas por la Dirección de la Dependencia o Unidad Académica involucrada, hasta la resolución del caso; además brindará orientación, acompañamiento y consejería (de ser necesario) a la persona afectada, desde la etapa de primer contacto hasta la resolución del caso.

Artículo 8. Son facultades y/u obligaciones de la UNIIGÉNERO, en materia de la prevención y atención en los casos de acoso u hostigamiento sexual, las siguientes:

I. Cumplir y hacer cumplir el presente Protocolo y demás normatividad institucional.
II. Respetar la confidencialidad sobre los casos, mantener el anonimato de las partes y la imparcialidad en su tratamiento.
III. Recibir las quejas que por presuntos actos de acoso u hostigamiento sexual se presenten.
IV. Celebrar sesión para resolver la admisión formal de la queja en un plazo de tres días hábiles.
V. Canalizar las quejas por acoso u hostigamiento sexual, incluyendo el auxilio de personal profesional que se requiera.
VI. Orientar a las presuntas víctimas de acoso u hostigamiento sexual sobre los derechos y prerrogativas que las leyes les confieren.
VII. Apertura de expediente de quejas, con fines de seguimiento, estadístico e informativo.
VIII. Referir el apoyo y asistencia integral a las partes involucradas en actos de acoso u hostigamiento sexual.
IX. Emitir opinión respecto a las personas que incurren en conductas que transgredan el presente protocolo y que se considere deban recibir terapia o ayuda profesional.
X. Recomendar las medidas precautorias que se estimen convenientes.
XI. Activar el Protocolo de Atención a casos de Acoso u Hostigamiento Sexual en la UANL.
XII. Turnar a la CIIGEN toda la información referente a cada uno de los casos de acoso u hostigamiento sexual considerados procedentes para su investigación.
XIII. Implementar procedimientos de mediación que favorezcan el advenimiento de las partes.

Artículo 9. La Facultad de Psicología, a través de la Extensión de Equidad y Género de su Unidad de Servicios Psicológicos ofrece un espacio que fomenta la igualdad de género y atiende de manera especializada a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 10. Son facultades y/u obligaciones de la Extensión de Equidad y Género de su Unidad de Servicios Psicológicos de la Facultad de Psicología en materia de la prevención y atención en los casos de acoso u hostigamiento sexual, las siguientes:

I. Brindar atención especializada y confidencial a las personas que requieran tratamiento psicológico en casos de acoso u hostigamiento sexual.
II. La Intervención terapéutica será especializada enmarcada en la perspectiva de género.
III. Atención específica a casos de acoso u hostigamiento sexual.
IV. Siendo la Extensión de Equidad y Género un espacio fundamentalmente de atención clínica, en los casos de acoso u hostigamiento sexual se trabajará bajo las siguientes premisas:
    a) Proporcionar atención psicoterapéutica desde la perspectiva de género.
    b) Brindar toda la información y apoyo pertinente para la adecuada toma de decisiones evitando su revictimización.
    c) Ofrecer atención dirigida a la protección y fortalecimiento de la confianza de sus espacios de interacción cotidianos.
    d) La intervención psicoterapéutica se centra ética y profesionalmente en la psicoterapia, y no en satisfacer necesidades judiciales o de los juzgados, para evitar la desviación de su objetivo primordial que es el tratamiento psicológico.

Artículo 11. La Comisión para la Investigación en Igualdad de Género fue creada por el Consejo Universitario y está integrada por tres de sus miembros y los instructores que la misma considere necesarios.

Artículo 12. Son facultades y/u obligaciones de la CIIGEN, en materia de la prevención y atención en los casos de acoso u hostigamiento sexual, las siguientes:

I. Cumplir y hacer cumplir el presente Protocolo y demás normatividad institucional.
II. Respetar la confidencialidad sobre los casos, mantener el anonimato de las partes y la imparcialidad en su tratamiento.
III. Tramitar los procedimientos derivados de las quejas que por presuntos actos de acoso u hostigamiento sexual le turne la UNIIGÉNERO.
IV. Imponer en su caso las medidas precautorias que se estimen convenientes.
V. Emitir las recomendaciones necesarias.
VI. Turnar el proyecto de resolución al Consejo Universitario los casos de acoso u hostigamiento sexual que ameriten una sanción.
VII. Vigilar el cumplimiento de las sanciones.
VIII. Revisar cuando menos cada tres años el presente Protocolo.
IX. Fomentar en la comunidad universitaria una cultura de igualdad de género.
X. Las demás que la reglamentación universitaria le confiera.

CAPÍTULO III
Ámbitos de aplicación del instrumento

Artículo 13. Las disposiciones de este Protocolo se aplicarán a toda persona integrante de la comunidad universitaria, con relación a las conductas señaladas en el mismo, con motivo del quehacer académico, administrativo o estudiantil.

Asimismo, se remitirá a las instancias correspondientes, a las personas que sin pertenecer a la comunidad universitaria asisten a sus instalaciones por motivos o por causas diversas y tengan contacto con las y los integrantes de la UANL.

Artículo 14. Los actos de acoso u hostigamiento sexual ocurridos en las instalaciones y/o campus oficiales de la UANL. Así como:

I. Instalaciones bajo el control de la UANL.
II. Cualquier lugar donde se realice una actividad oficial de la UANL ya sea de carácter social, académico, cultural o de cualquier otra índole.
III. Cualquier actividad oficial organizada por grupos estudiantiles pertenecientes a la UANL, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona perteneciente a la comunidad universitaria y transgredan la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de los universitarios afectando las relaciones académicas y laborales.

CAPÍTULO IV
Procedimiento de aplicación

Artículo 15. La persona que considere haber sido víctima de un acto de acoso u hostigamiento sexual podrá acudir ante la UNIIGÉNERO para solicitar orientación y/o presentar una queja formal.

Artículo 16. La UNIIGÉNERO, sólo podrá iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo cuando se presente una queja por la parte interesada, salvo que se trate de personas menores de edad, en cuyo caso deberá operar de oficio.

Artículo 17. Sólo se recibirán quejas de acoso u hostigamiento sexual dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto reclamado. En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

Artículo 18. En los casos en que la persona agredida se considere incapaz en los términos del Código Civil del Estado, no habrá término para la presentación de la queja y se persigue de oficio; de tal manera, la UNIIGÉNERO dará vista inmediata a los padres o a la(s) persona(s) que resguarden la tutela de la persona afectada.

Artículo 19. UNIIGÉNERO asignará un número de expediente y se documentarán las acciones emprendidas por la Unidad hasta la resolución del caso.

Artículo 20. Las quejas podrán presentarse de manera individual o colectiva. En el supuesto de recibirse dos o más quejas por los mismos actos que se atribuyan a una misma persona, se acordará su trámite en expedientes distintos. El acuerdo respectivo será notificado a todas las partes quejosas.

Artículo 21. En caso de que no se conozca la identidad de la persona agresora, la dirección de la dependencia o unidad académica deberá tomar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 22. Las quejas pueden presentarse:

I. Por escrito con firma o huella digital.
II. Por comparecencia, proporcionándole el formato correspondiente para que lo llene.
III. Por correo electrónico.

Cuando la queja se reciba vía correo electrónico, UNIIGÉNERO contactará a la persona afectada para invitarla a acudir a la Unidad para realizar la entrevista.

Artículo 23. Cuando la queja sea interpuesta por una tercera persona, UNIIGÉNERO contactará a la persona señalada como afectada para que manifieste si desea que se active el protocolo de atención y en caso afirmativo, acuda a la Unidad para realizar la entrevista e iniciar el proceso.

Artículo 24. Cuando en la presentación de la queja se refiera a más personas afectadas, éstas tendrán que acudir personalmente a la UNIIGÉNERO a presentar la queja respectiva en forma personal.

Artículo 25. En caso de presentar denuncias anónimas la Universidad se encargará de verificar la certeza de la información aportada.

Artículo 26. Los requisitos de la queja son:

I. Nombre, apellidos, nacionalidad, domicilio, número telefónico, correo electrónico (opcional) y medio para escuchar y recibir notificaciones.
II. La narración de los hechos que le afectan.
III. Los datos que permitan identificar a la persona señalada como responsable.
IV. Firma autógrafa o huella digital de la persona interesada.

Artículo 27. Una vez recibida la queja, se realizará una entrevista a la parte solicitante, la que se llevará a cabo en un lugar de privacidad absoluta; si es necesario se aplicarán medidas inmediatas de contención emocional por personal capacitado.

En esta primera reunión, además de escuchar a la persona, se le explicarán los pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos en este protocolo, y se le informará que los datos que proporcione serán confidenciales.

Artículo 28. Con la finalidad de asegurar la eficacia del dictamen y la protección a la víctima, la UNIIGÉNERO podrá recomendar a la autoridad correspondiente, para que de manera expedita y si así lo estima necesario, dicte medidas precautorias.

Artículo 29. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad y proporcionalidad del caso y a la necesidad de la víctima 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 testimonial, el cual se notificará por conducto de la parte superior jerárquica, 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 se queje de las conductas de acoso u hostigamiento sexual en contra de quien asiste a alguien en un procedimiento relativo a estas conductas o en contra de quien participa de cualquier manera en una investigación o dictamen de una queja.
III. Cambio de adscripción, grupo o turno de la persona agresora, según lo considere la autoridad correspondiente.
IV. Prohibición de acercarse a la contraparte o a su entorno familiar.
V. Asistencia legal, psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.

Artículo 30. Cuando el jefe o la jefa directa sea la persona contra la cual se presente una queja por acoso u hostigamiento sexual, la UNIIGÉNERO reportará el caso a su superior jerárquico, tomando las siguientes medidas preventivas:

I. A solicitud de la persona acosada u hostigada, respetando la confidencialidad del caso.
II. Para que la persona quejosa no tenga contacto o comunicación directa con la persona acusada.

Artículo 31. La persona quejosa podrá solicitar la aplicación de la medida preventiva inmediatamente después de realizada la queja y será efectiva durante el tiempo en que se lleve a cabo la indagación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente.

I. En el caso de estudiantes, podrá efectuarse el traslado a otro grupo, turno o extensión en su caso, o brindárseles una medida alterna.
II. En el caso del personal laboral, podrá efectuarse el traslado a otro departamento, área, o brindárseles una medida alterna.

Artículo 32. La UNIIGÉNERO podrá canalizar a la persona solicitante a otras instancias universitarias en las que se le brinde apoyo psicológico, médico y/o jurídico, según sea pertinente. Para el apoyo psicológico, se canalizará a la persona a la Unidad de Servicios Psicológicos Extensión de Equidad y Género de la Facultad de Psicología. Esta canalización puede realizarse desde el primer contacto, para casos en que la situación de la persona afectada así lo requiera. UNIIGÉNERO dará seguimiento a la atención que se brinde a la persona afectada hasta la resolución del caso.

Artículo 33. Con independencia de la determinación sobre la procedencia o improcedencia de la queja, UNIIGÉNERO se pondrá en contacto con la Dirección de la Dependencia o Unidad Académica en donde ocurrieron los hechos denunciados, y/o donde se encuentre la persona señalada como responsable de la agresión, para informar de la queja recibida a fin de que se tomen las medidas urgentes de protección necesarias para resguardar la integridad física o psíquica de la persona afectada.

Artículo 34. Luego de recibir la queja formal, UNIIGÉNERO deberá determinar la procedencia o improcedencia de la queja en un plazo no mayor a diez días hábiles. En caso de determinarse la procedencia de la queja, ésta se canalizará a la CIIGEN. UNIIGÉNERO dará seguimiento a estos trabajos. En caso de determinarse la improcedencia de la queja, UNIIGÉNERO dejará a salvo los derechos de la persona afectada para hacerlos valer ante las autoridades competentes.

Artículo 35. Dentro de los diez días posteriores a la admisión formal de la queja, y previa su remisión a la CIIGEN, la UNIIGÉNERO determinará si existen condiciones necesarias para proponer una audiencia conciliatoria. Este procedimiento interrumpe el plazo de remisión a la CIIGEN.

Artículo 36. En caso afirmativo, se llevará a cabo una reunión con la parte afectada para darle a conocer este procedimiento, las implicaciones del mismo, así como los motivos por los cuales se considera adecuada su utilización, a fin de que la parte afectada decida si opta o no por la misma. Dentro de los tres días siguientes a la realización de esta reunión, la parte afectada informará a la UNIIGÉNERO si acepta o rechaza la realización de la audiencia conciliatoria. En caso de aceptación, la UNIIGÉNERO invitará, por escrito, a los involucrados en el hecho, para efectos de que, si fuere su voluntad, acepten el trámite conciliatorio. La invitación tendrá efectos de notificación personal y en la misma se fijará día y hora para que los involucrados acudan de manera personal, conjunta o separadamente a una audiencia conciliatoria.

Artículo 37. La notificación a las partes para la celebración de la Audiencia Conciliatoria se llevará a cabo con una anticipación no menor de tres días.

Artículo 38. La determinación de la UNIIGÉNERO sobre la pertinencia o no de realizar una audiencia conciliatoria se basará en el análisis de los siguientes elementos:

I. El contenido de la queja.
II. La información recabada sobre el caso.
III. La relación jerárquica entre la persona afectada y la persona presunta responsable.
IV. La opinión libre e informada de la parte afectada.
V. La protección de los derechos de las partes.
VI. Que no exista violencia física.

Artículo 39. En ningún caso procederá la realización de una Audiencia Conciliatoria cuando del análisis de los elementos anteriores se desprenda la probable comisión de un delito.

Artículo 40. Si en la primera reunión no se logra un acuerdo, pero la UNIIGÉNERO lo considera pertinente y las partes involucradas lo aceptan, podrá celebrarse una segunda reunión de la Audiencia Conciliatoria dentro de los tres días siguientes.

Artículo 41. De no lograrse un acuerdo entre las partes, se remitirá el expediente a la CIIGEN dentro del plazo previsto en el presente protocolo para la continuación de su tramitación.

Artículo 42. De concluir satisfactoriamente la etapa conciliatoria, las partes firmarán una Carta Compromiso, de la cual se entregará un ejemplar a cada una de las partes. La UNIIGÉNERO conservará otro ejemplar de la Carta Compromiso firmada en el expediente; si el caso lo amerita, entregará copia del mismo a la autoridad universitaria que corresponda. El instrumento de compromiso producirá los efectos de resolución final y se procederá al archivo del expediente como un asunto definitivamente concluido.

Artículo 43. De incumplirse con la Carta Compromiso, se remitirá el expediente a la CIIGEN dentro del plazo previsto en el presente protocolo para la continuación de su tramitación.

Artículo 44. Una vez que la Comisión para la Investigación en Igualdad de Género (CIIGEN) del Consejo Universitario recibe la queja de parte de UNIIGÉNERO, dará inicio a la investigación correspondiente.

Artículo 45. Los plazos señalados en este Protocolo son en días hábiles y podrán ampliarse de oficio o a petición de parte.

Artículo 46. Los plazos empezarán a correr el día siguiente a aquél en que se practica la notificación.

Artículo 47. Concluidos los plazos fijados, se tendrá por precluido el derecho que dentro de ellos debió ejercitarse.

Artículo 48. Las promociones y demás solicitudes presentadas dentro del procedimiento serán acordadas a más tardar en tres días.

Artículo 49. Las diligencias se practicarán en días y horas hábiles, pudiendo habilitarse previo acuerdo de instructor.

Artículo 50. El Instructor de la Comisión dará vista a las partes para que dentro del término de diez días manifieste por escrito lo que a su derecho convenga y ratificando debidamente su escrito.

Artículo 51. Todas las partes deberán designar domicilio en el Estado de Nuevo León para que se les hagan las notificaciones que deban ser personales. Serán personales las notificaciones del inicio y conclusión del procedimiento correspondiente y aquellas otras que determine el Instructor; cuando no se cumpla con lo previsto las notificaciones personales se tendrán por realizadas, agregándose al expediente la constancia respectiva.

Artículo 52. Realizadas las notificaciones por parte de la CIIGEN se citará a una audiencia teniendo las partes el derecho de comparecer asistidas de personal especializado, así como a ofrecer los documentos o elementos probatorios que estime procedentes, evitando en todo momento la confrontación entre las partes.

Artículo 53. La audiencia se realizará en las instalaciones de la Facultad de Derecho y Criminología.

Artículo 54. Son admisibles como medio de prueba: Los documentos públicos, privados, testigos, fotografías, escritos y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia y presunciones.

Artículo 55. No se admitirán pruebas inconducentes o ilegales. Si la prueba ofrecida es la testimonial, quedará a cargo del oferente la presentación de los testigos.

Artículo 56. Si alguna de las partes ofrece prueba pericial, deberá presentar el dictamen y al perito para su ratificación cuyos honorarios serán cubiertos por el solicitante.

Artículo 57. La valoración de las pruebas será de manera libre y lógica, debiendo justificar adecuadamente el valor otorgado a cada una y explicar y justificar su valoración con base en la apreciación conjunta, integral y armónica de todas ellas.

Artículo 58. Desahogadas las pruebas se pondrá el expediente a la vista de las partes para que dentro de los cinco días siguientes formulen sus alegatos en forma escrita o verbal, en éste último caso, no existe obligación del instructor de transcribirlos.

Artículo 59. La resolución final de la CIIGEN debe contener:

I. Número de expediente.
II. Nombres de las partes.
III. Número de empleado o matrícula estudiantil, en su caso.
IV. Síntesis de los hechos.
V. Fundamentación y motivación.
VI. Valoración de las pruebas sobre la procedencia o improcedencia de la queja.
VII. La sanción a aplicarse.

Artículo 60. La CIIGEN elaborará el proyecto de resolución y en caso de resultar responsable, y sea cual fuere la sanción, deberá ser sometido a la Comisión de Honor y Justicia.

Artículo 61. La resolución será notificada a las partes de acuerdo a la normativa aplicable.

Artículo 62. Los miembros de la comunidad universitaria podrán acudir ante el Consejo Universitario a solicitar por una sola vez la revisión y, en su caso, la revocación de la aplicación de las sanciones dictadas por el mismo Consejo y por las demás autoridades universitarias, de conformidad con las facultades expresadas en el Estatuto General de la UANL.

Artículo 63. La interposición de la revisión suspende la ejecución de la sanción, manteniéndose en su caso las medidas precautorias impuestas.

CAPÍTULO V
Sanciones

Artículo 64. A los responsables de acoso u hostigamiento sexual podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Amonestación verbal o por escrito.
b) Extrañamiento por escrito.
c) Suspensión académica hasta por un año.
d) Suspensión en sus derechos académicos respecto a la promoción, permanencia y comisiones en eventos de esta naturaleza.
e) Suspensión del cargo.
f) Inhabilitación para ocupar cargos similares.
g) Pérdida de los derechos académicos de definitividad y permanencia.
h) Expulsión de la Universidad.
i) Remoción o destitución.
j) Rescisión de la relación laboral.

Artículo 65. A la persona que provea información falsa, parcial o total, u oculte información pertinente para la investigación de una queja sobre acoso u hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por la UNIIGÉNERO y/o la CIIGEN, o por alguna autoridad universitaria competente, queda sujeta a la responsabilidad derivada de la normatividad aplicable y será sancionada según el Estatuto General de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Artículo 66. La falsedad de las declaraciones de los involucrados será sancionada con base en la normativa institucional.

Artículo 67. Quien quebrante la confidencialidad de un procedimiento por acoso u hostigamiento 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 indicadas en el Estatuto General de la UANL.

Artículo 68. Quien no acate las recomendaciones de la UNIIGÉNERO y/o de la CIIGEN dictadas dentro de un procedimiento por acoso u hostigamiento sexual incurrirá en responsabilidad y se aplicarán en su contra las sanciones indicadas en el Estatuto General de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Artículo 69. El presente protocolo deberá revisarse por la CIIGEN cuando menos cada tres años y realizarse los ajustes en caso de requerirse.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Este Protocolo entrará en vigor al momento de su aprobación por el Consejo Universitario de la UANL.

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que lo contradigan.

TERCERO. Los procedimientos de acoso u hostigamiento sexual que se encuentren en trámite, serán concluidos conforme a la normativa vigente al momento de su aprobación.

ALERE FLAMMAM VERITATIS

LEYES Y REGLAMENTOS

DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

Dr. med. Santos Guzmán López
RECTOR

Dr. Juan Paura García
SECRETARIO GENERAL

VISIÓN UANL 2030

EDUCACIÓN DE CALIDAD PARA TRANSFORMAR Y TRASCENDER EN BENEFICIO DE LA HUMANIDAD