



**Documento:** Protocolo para prevenir, atender y sancionar actos de discriminación y/o violencia laboral en la UTHH

**Área:** Rectoría

**Código:** DREC06

**Edición:** 02

**Fecha:** 19/06/2018

ISO 9001:2015	N/A
ISO 14001:2015	N/A
NMX-R-025-SCFI-2015	5.3.3.7.1

Mtro. Ricardo Rodríguez Alarcón, rector de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 13 fracción XXI del Decreto Gubernamental que reforma diversas disposiciones del Decreto que creó a la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense de fecha 19 de Julio de 2016 y publicado en el Periódico Oficial el 01 de Agosto de 2016, y

## CONSIDERANDO

**PRIMERO:** Que de conformidad por lo establecido por el Decreto Gubernamental que reforma diversas disposiciones del Decreto que creó a la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, esta casa de estudios es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado a la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo, formando parte del Sistema de Educación Superior del Estado de Hidalgo y atendiendo el modelo educativo del Subsistema Nacional de Universidades Tecnológicas, con apego a las normas, políticas o lineamientos establecidos de común acuerdo, entre las autoridades Estatales y Federales.

**SEGUNDO:** Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos;

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar esas formas de violencia;

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

Que las disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, tienen por objetivo prevenir y eliminar las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

**TERCERO:** Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, en el ámbito de su competencia, para brindar atención a la presunta víctima de conductas de discriminación y/o violencia laboral, desde una perspectiva de género y con base en instrumentos de derechos humanos, que da como resultado el mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público, tengo a bien expedir el siguiente:

# PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA HUASTECA HIDALGUENSE.

## CAPÍTULO I Generalidades

**Primero.** Este protocolo se dirige a todo el personal de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense que en algún momento de su trayectoria laboral pueda involucrarse en conductas de discriminación y/o violencia laboral.

**Segundo.** El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva para prevenir, atender y sancionar conductas de discriminación y/o violencia laboral en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.

**Tercero.** Son objetivos del presente protocolo son los siguientes:

1. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de discriminación y/o violencia laboral en la Universidad;
2. Promover en la Universidad una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como un clima laboral libre de violencia;
3. Señalar las vías e instancias competentes al interior de la institución, así como del exterior que pueden conocer y en su caso investigar y/o sancionar las conductas de discriminación y/o violencia laboral;
4. Contar con registro de los casos de discriminación y/o violencia laboral en la Universidad, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

**Cuarto.** La aplicación del presente protocolo deberá realizarse en cumplimiento del Código de Ética de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, así como las demás disposiciones jurídicas correspondientes.

**Quinto.** La Universidad llevará a cabo acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, sanción y el ejercicio efectivo de los derechos del personal, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de discriminación y/o violencia laboral en el desempeño o con motivo de su empleo.

**Sexto.** La información que se obtenga o genere o resguarde por la aplicación del presente protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre de la presunta víctima por discriminación y/o violencia laboral tendrá el carácter de información confidencial en términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Hidalgo, para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la/el probable responsable, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

**Séptimo.** Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- a) **Acoso laboral:** Es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad; Ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo.



- b) **Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- c) **Comité:** El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.
- d) **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.
- e) **Comisión:** Las personas integrantes de la Comisión Ombusperson las cuales orientan, brindan asesoría y dan seguimiento a los casos de discriminación y/o violencia laboral que se presentan dentro de la Universidad y entre el personal de la misma.
- f) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- g) **Hostigamiento Sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- h) **Lineamientos:** Lineamientos para el Fortalecimiento del Proceso Académico-Administrativo
- i) **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de actos de discriminación y/o violencia laboral en la Universidad.
- j) **Protocolo:** El presente protocolo para prevenir, atender y sancionar actos de discriminación y/o violencia laboral en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.
- k) **Queja:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima, que implican discriminación y/o violencia laboral en la Universidad y en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.
- l) **Servidor/a público:** La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.
- m) **Universidad:** La Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense.
- n) **Violencia laboral:** Son acciones u omisiones que se caracterizan por el abuso de poder que se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la presunta víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la presunta víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, el cual puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

También constituye violencia laboral la negativa de respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento del ejercicio o disfrute de los derechos previstos por los Lineamientos para el Fortalecimiento del Proceso Académico-Administrativo.

**Octavo.** En la interpretación y aplicación del protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- a) No tolerancia a las conductas de discriminación y/o violencia laboral;
- b) Igualdad laboral;
- c) Confidencialidad;
- d) Presunción de inocencia;
- e) Respeto, protección y garantía a la dignidad;

- f) Prohibición de represalias;
- g) Integridad personal;
- h) Debida diligencia y
- i) Pro persona.

**Noveno.** En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones ó funciones de las y los servidores públicos de la Universidad, se deberá velar por salvaguardar la integridad y dignidad de las personas.

Las y los servidores públicos deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar conductas de discriminación y/o violencia laboral.

## **CAPÍTULO II Prevención y Competencia**

### **Sección Primera Acciones de Prevención**

**Décimo.** La Universidad para prevenir y atender las conductas de discriminación y/o violencia laboral, realizará las siguientes acciones:

- a) Adoptar el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de discriminación y/o violencia laboral, mismo que deberá comunicarse al personal a través de los medios de comunicación institucionales;
- b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización sobre discriminación y/o violencia laboral;
- c) Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como un clima laboral libre de violencia;
- d) Difundir el presente protocolo a todo el personal;
- e) Adoptar medidas cautelares para proteger a la presunta víctima;
- f) Prevenir e identificar conductas que impliquen discriminación y/o violencia laboral;
- g) Proporcionar a las personas integrantes de la Comisión los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de discriminación y/o violencia laboral.
- h) Incluir en sus programas anuales de capacitación, cursos de sensibilización y capacitación para el Comité, la Comisión y las personas que intervengan en el protocolo.

**Décimo primero.** El Comité dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de conductas de discriminación y/o violencia laboral.

### **Sección Segunda De la Comisión Ombudsperson**

**Décimo segundo.** La persona titular de la rectoría, designará entre el personal que labora en la Universidad, a las personas que integrarán la Comisión.

**Décimo tercero.** La Comisión se conforma por:

- a) Una persona representante del área psicológico-emocional; y
- b) Una persona representante del área jurídica.



**Décimo cuarto.** La Comisión conocerá de las quejas por actos de discriminación y/o violencia laboral a que se refiere este protocolo, atribuidas a las y/o los servidores públicos que trabajan en la Universidad y que dichos actos se hayan realizado en contra de otra/o compañera/o de trabajo durante el horario laboral y dentro de las instalaciones de la Universidad.

**Décimo quinto.** Las pautas de conducta que debe la Comisión son:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de discriminación, y/o violencia laboral;
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- e) Tener equilibrio entre la distancia y cercanía emocional;
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la problemática planteada; y
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que pueda otorgar.

**Décimo sexto.** Las funciones de la Comisión son:

- a) Proporcionar la información pertinente, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con discriminación y/o violencia laboral, en su caso orientarlas sobre el procedimiento que se sigue al interior de la Universidad y de las instancias que son competentes para conocer de dichas conductas en el exterior;
- b) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de discriminación y/o violencia laboral descritas en el presente protocolo;
- c) Iniciar el expediente relacionado con conductas de discriminación y/o violencia laboral y darle seguimiento hasta su conclusión;
- d) Integrar la información documental dentro del expediente;
- e) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de discriminación y/o violencia laboral;
- f) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la rectoría para actuar en determinado sentido;
- g) Hacer del conocimiento por escrito a la rectoría, cuando el Comité o algún integrante de la Comisión, la contraloría interna y/o un/a servidor público se niegue a realizar las acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo;
- h) Brindar atención conforme al presente protocolo;
- i) Emitir recomendaciones sobre las conductas de discriminación y/o violencia laboral;

### **CAPÍTULO III Procedimiento de queja**

#### **Sección Primera Disposiciones Generales**

**Décimo séptimo.** La queja podrá presentarse por escrito a través del formato (FPLE10), en forma electrónica a través del enlace <http://quejas.uthh.edu.mx>, o de manera personal ante la Comisión, de acuerdo a lo que señala la Instrucción de trabajo para atención de quejas (IPL03), la cual deberá ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, pues de lo contrario se tendrá por no presentada.

**Décimo octavo.** No se admitirán quejas anónimas, ni aquéllas que resulten evidentemente improcedentes, infundadas o no expongan conductas de discriminación y/o violencia laboral dentro del ámbito de su competencia, o éstas consistan en la reproducción de una queja ya examinada y determinada anteriormente.

**Décimo noveno.** Las quejas sólo podrán admitirse dentro del plazo de tres meses, contado a partir de que se haya iniciado la realización de los presuntos actos de discriminación y/o violencia laboral, o de que la presunta víctima tenga conocimiento de estos.

**Vigésimo.** Si la Comisión no resulta competente o no se trata de actos de discriminación y/o violencia laboral, podrá brindar a la parte interesada la orientación necesaria para que, en su caso, acuda ante la instancia a la cual le corresponda conocer del asunto.

**Vigésimo primero.** Cuando de la narración de los hechos motivo de queja no se puedan deducir los elementos mínimos para la intervención de la Comisión, se solicitará por cualquier medio a la presunta víctima que los aclare dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la queja.

De omitir atender tal solicitud, se practicará un segundo requerimiento con igual plazo y, de insistir en la omisión, se emitirá acuerdo de conclusión del procedimiento por falta de interés.

**Vigésimo segundo.** En ningún momento la presentación de una queja ante la Comisión interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente.

**Vigésimo tercero.** La Comisión, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que el Comité lo solicite.

**Vigésimo cuarto.** La Comisión resolverá dentro de los 40 días hábiles de iniciado el procedimiento, notificándoles a las partes oportunamente la resolución.

**Vigésimo quinto.** Se garantizará a la presunta víctima y a la persona probable responsable la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento que le proporcionen, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

## **Sección Segunda De la Sustanciación**

**Vigésimo sexto.** Dentro de los tres días hábiles siguientes a la ratificación de la queja, la Comisión resolverá respecto a su admisión.

**Vigésimo séptimo.** Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la admisión de la queja, la Comisión recaba la declaración a la presunta víctima, quien aportará los medios de prueba que considere convenientes.

**Vigésimo octavo.** Sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, la Comisión podrá recomendar a la persona titular de la rectoría se dicten medidas precautorias que tiendan a la protección de la presunta víctima, como el cambio de área, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad y determinarán la vigencia de las mismas, para sugerir la implementación de las medidas referidas, la Comisión deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

La persona titular de la rectoría comunicará a la Comisión las medidas precautorias implementadas.

**Vigésimo noveno.** Dentro de los diez días hábiles siguientes a la admisión de la queja, se hará del conocimiento a la persona probable responsable las imputaciones atribuidas, para que rinda su declaración ante la Comisión; en la cual afirmará, refutará o negará los actos de discriminación y/o violencia laboral imputados y aportará los medios de prueba que considere necesarios.



**Trigésimo.** Cuando la persona a la que se atribuyan los presuntos actos de discriminación y/o violencia laboral, se niegue a rendir su declaración se tendrán por ciertas las conductas que se le atribuyan, salvo prueba en contrario.

### **Sección Tercera De la conciliación**

**Trigésimo primero.** La conciliación es el medio por el cual la Comisión intenta, en los casos que sea procedente, avenir a las partes a través de alguna de las soluciones que se propongan, mismas que siempre velarán por la protección de los derechos de las presuntas víctimas de conductas de discriminación y/o violencia laboral.

Cuando el contenido de la queja, a juicio de la Comisión, se refiera a faltas graves, o bien exista el riesgo inminente de revictimizar a la presunta víctima, el asunto no podrá someterse a conciliación, por lo que se continuará con la investigación o, si se contara con los elementos suficientes, se procederá a su determinación.

**Trigésimo segundo.** Una vez admitida la queja, se notificará a las partes para que se presenten en la fecha y hora señalada a la audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a aquel en que se notificó su celebración.

**Trigésimo tercero.** La Comisión expondrá a las partes un resumen de la queja y las exhortará a resolverla por esa vía, ponderando que las pretensiones y acuerdos que se adopten sean proporcionales y congruentes con los hechos motivo de la queja.

**Trigésimo cuarto.** De lograr acuerdo se suscribirá convenio conciliatorio y la Comisión dictará conclusión del expediente de queja, quedando sujeto el convenio a seguimiento hasta su total cumplimiento.

**Trigésimo quinto.** De no lograrse una conciliación entre las partes, se abrirá la etapa de la investigación.

### **Sección Cuarta De la investigación**

**Trigésimo sexto.** La Comisión efectuará la investigación, para lo cual tendrá las siguientes facultades:

I. Solicitar a las personas que se atribuyen los hechos motivo de queja declaraciones complementarias y documentos relacionados con el asunto materia de la investigación;

II. Solicitar a las/los servidores públicos que puedan tener relación con los hechos o motivos de la queja, la remisión de informes o documentos vinculados con el asunto.

III. Citar a las personas que deben comparecer como testigos, y

V. Efectuar todas las demás acciones que la Comisión juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

**Trigésimo séptimo.** Las pruebas que se presenten por las partes, así como las que de oficio se allegue la Comisión, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos motivo de queja.

## Sección quinta De la resolución

**Trigésimo octavo.** La Comisión emitirá recomendaciones, las cuales estarán basadas en las constancias del expediente de queja.

**Trigésimo noveno.** Si al concluir la investigación no se logra comprobar que se hayan cometido los actos imputados, la Comisión dictará el acuerdo de no responsabilidad archivando el expediente.

**Cuadragésimo.** Si una vez finalizada la investigación, la Comisión comprueba los actos de discriminación y/o violencia laboral formulará la correspondiente recomendación y dará vista a la persona titular de la Rectoría.

**Cuadragésimo primero.** A partir de la vista que realiza la Comisión, la persona titular de la Rectoría implementa las recomendaciones de la Comisión y/o alguna otra que considere conveniente de acuerdo al asunto en particular y se concluye el expediente.

La notificación de la resolución que se emita en el expediente de queja, se realizará personalmente a las partes.

**Cuadragésimo segundo.** Las personas que funjan como servidores públicos a quienes se les compruebe que cometieron actos de discriminación y/o violencia laboral, quedarán sujetas a las recomendaciones y medidas administrativas que les sean impuestas por la Comisión.

Cuando la recomendación derive de faltas graves a juicio de la Comisión, el expediente se enviará al órgano interno de control, a efecto de que inicie el procedimiento administrativo correspondiente y sancione al responsable, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Cuadragésimo tercero.** En su resolución la Comisión podrá disponer también, de la adopción de las siguientes medidas administrativas para prevenir la incidencia o reincidencia en la comisión de conductas de discriminación y/o violencia laboral:

- I. La impartición de cursos o talleres que promuevan el derecho a la no discriminación y un clima laboral libre de violencia a las personas que sean objeto de la resolución.
- II. La fijación de carteles en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias y/o de violencia laboral que se colocarán en las oficinas ó áreas de trabajo de quienes incumplan las disposiciones de este protocolo;
- III. La presencia de la Comisión en las oficinas o áreas de trabajo de quienes incumplan las disposiciones de este protocolo, para promover y verificar la adopción de medidas a favor de un clima laboral libre de violencia y la eliminación de toda forma de discriminación;
- IV. Asistencia a terapias psicológicas, y
- V. Disculpa pública o privada.

**Cuadragésimo cuarto.** Las medidas administrativas se impondrán sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar.

**Cuadragésimo quinto.** Para la imposición de las medidas administrativas, se tendrá en consideración:

- I. La gravedad de la conducta de discriminación y/o de violencia laboral;



- II. La concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación y/o violencia laboral;
- III. La reincidencia, entendiéndose por ésta cuando la misma persona incurra en igual, semejante o nueva violación al derecho a la no discriminación y/o violencia laboral, sea en perjuicio de la misma o diferente parte agraviada;
- IV. El efecto producido por la conducta de discriminación y/o violencia laboral.

### TRANSITORIOS

**Primero.** El protocolo para prevenir, atender y sancionar actos de discriminación y/o violencia laboral en la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

**Segundo.** Se deroga el protocolo para la atención de casos de hostigamiento, acoso, discriminación o trato inequitativo de la Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense del 24 de marzo de 2014.

Dado en la ciudad de Huejutla de Reyes, estado de Hidalgo, a los diecinueve días del mes de junio del año dos mil dieciocho.

  
**MC. Ricardo Rodríguez Alarcón**  
Rector