

EL COLEGIO  
de  
JALISCO

PROTOCOLO PARA LA  
ACTUACIÓN FRENTE A  
CASOS DE DISCRIMINACIÓN  
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

EL COLEGIO DE JALISCO, A.C.

## Contenido

---

1. Justificación.....	3
2. Objeto .....	4
3. Objetivos.....	4
4. Principios .....	4
5. Alcances .....	5
6. Glosario .....	5
7. Información clave para identificar agresiones.....	7
7.1 Discriminación.....	7
7.2 Acoso y hostigamiento.....	8
7.2.1 Tipos de acoso y hostigamiento .....	8
7.2.2. Acoso y hostigamiento escolar. ....	8
7.2.3 Acoso y hostigamiento laboral.....	10
7.2.4 Acoso y hostigamiento sexual.....	13
8. Instancias implicadas en el cumplimiento del protocolo .....	16
8.1. De la Coordinación Jurídica.....	16
8.1.1 Funciones de la Coordinación Jurídica.....	16
8.2 De la Comisión.....	17
8.2.1 Estructura.....	17
8.2.2 Funciones de los miembros de la Comisión .....	17
8.2.3 Funciones de la Comisión.....	17
8.3 De la Presidencia.....	18
9. Recepción y seguimiento de las denuncias.....	19
9.1 Interposición de la denuncia. ....	19
9.1.1 Dónde y ante quién denunciar .....	19
9.1.2 Vías de interposición de la denuncia .....	20
9.1.2 Primer contacto.....	20
9.1.3 Entrevista y levantamiento de la denuncia.....	20
9.1.4 Recepción de la presunta víctima.....	20
9.1.5 Desahogo de la entrevista.....	21
9.1.6 Formulación de la denuncia.....	22
9.2 Análisis de la denuncia .....	22

9.3 Intervención de la parte acusada.....	23
9.3.1 Desahogo de la entrevista.....	24
9.3.2 Formulación de la declaración. ....	24
9.4 Investigación.....	24
9.5 Recomendación.....	25
9.6 Resolución .....	25
Bibliografía .....	26

# 1. Justificación

---

A partir de la reforma de junio de 2011, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos amplía los derechos humanos y los mecanismos jurídicos para garantizar su pleno ejercicio y protección; obliga a las autoridades a promover y respetar estos derechos, y prohíbe tajantemente la discriminación por cuestiones de género, origen, edad, discapacidades, religión, preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad y menoscabe las libertades de las personas.



Dicha reforma desencadenó la modificación y creación de nuevas normas que buscan garantizar el ejercicio de los derechos humanos a través de mecanismos de prevención e investigación ante posibles transgresiones, sanción de los responsables y reparación del daño a las víctimas y ofendidos. Tal es el caso de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuyo objeto es la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, o las reformas de la Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos tienen al respeto de la dignidad humana, la erradicación de la discriminación y la tutela de la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores.

A partir de 2012 la Ley Federal del Trabajo integró los conceptos de acoso sexual y hostigamiento en el ámbito laboral; su ejercicio o permisón quedaron prohibidos y son una causal de recisión, asimismo, los patrones quedaron obligados a implementar protocolos para prevenir la discriminación y atender los casos de acoso y hostigamiento que llegaran a suscitarse en los centros de trabajo.

En este sentido, El Colegio de Jalisco tiene una gran responsabilidad en el fomento de los derechos humanos y la erradicación de la violencia; no sólo por las disposiciones normativas en la materia, sino por su naturaleza como institución de investigación y enseñanza superior, comprometido con el desarrollo económico, social, político y cultural de Jalisco y de México.

Se han realizado labores importantes para la promoción de los derechos, como la expedición del Código de Ética de El colegio de Jalisco; un ordenamiento jurídico interno de carácter obligatorio, que establece valores y principios para fomentar la buena convivencia y el respeto a la integridad; tales como la tolerancia, la equidad y la pluralidad; así como el establecimiento de prohibiciones y sanciones a conductas de discriminación, acoso y hostigamiento. Sin embargo, aún hay mucho por hacer para prevenir, identificar, erradicar y sancionar de forma efectiva las conductas discriminatorias y violentas que lleguen a suscitarse al interior de esta institución.

Por ello, se crea y publica el **Protocolo de Actuación frente a casos de discriminación, acoso y hostigamiento de El Colegio de Jalisco A.C.**, que será una herramienta para atender, investigar y dar seguimiento adecuado, a las denuncias relativas a acciones discriminatorias, de acoso y hostigamiento de naturaleza escolar, laboral o sexual.

## 2. Objeto

---

El objeto de presente protocolo es ser una herramienta de carácter informativo y de actuación para la atención a las denuncias por actos discriminatorios, de acoso y hostigamiento de naturaleza escolar, laboral y sexual, que lleguen a realizar los miembros de El Colegio.

## 3. Objetivos

---

- I. Garantizar la cero tolerancia a los casos de discriminación, acoso, hostigamiento y cualquier tipo de violencia provocada por los miembros de la institución
- II. Fomentar la cultura de la prevención y la denuncia, a través de la difusión de los tipos de violencia y sus efectos, así como dar a conocer los mecanismos y espacios para interponer las denuncias.
- III. Ofrecer una guía para el adecuado tratamiento de los casos de acoso, hostigamiento y discriminación, con la finalidad de proteger los derechos humanos de todas las personas implicadas en el proceso.
- IV. Garantizar la objetividad y certeza de las investigaciones y resoluciones que resulten de los procesos por actos de discriminación, acoso y hostigamiento.



## 4. Principios

---

Los principios para la atención a los casos de discriminación, acoso y hostigamiento al que hace referencia el presente protocolo, serán:

I. No discriminación

II. Objetividad

III. Honestidad

IV. Tolerancia cero a los casos de discriminación, acoso y hostigamiento

V. Imparcialidad

VI. Respeto a los derechos humanos

VII. No re victimización

VIII. Debido proceso

- I. **No discriminación.** Promover la inclusión y el respeto a todas las personas al margen de su condición social, ideológica cultural, educativa, étnica, lingüística, de religión, género, edad, apariencia física, preferencia sexual, o discapacidad funcional, entre otros.

- II. **Objetividad.** Respetar la verdad de los hechos y conservar el fiel reflejo de la realidad a través de razones comprobables con validez, fiabilidad y exactitud, manteniendo en todo momento un razonamiento libre de percepciones y opiniones particulares.
- III. **Honestidad.** Conducirse con rectitud, congruencia, integridad y apego a la verdad.
- IV. **Tolerancia cero a los casos de discriminación, acoso y hostigamiento.** El Colegio de Jalisco garantizará la atención y el seguimiento de las denuncias por discriminación, acoso y hostigamiento; y realizará las investigaciones pertinentes de forma imparcial y objetiva, a fin de establecer sanciones a los responsables.
- V. **Imparcialidad.** Los procedimientos de los casos de discriminación, acoso y hostigamiento de cualquier índole, serán llevados con absoluta objetividad, sin inclinaciones o influencias de carácter subjetivo que favorezcan arbitrariamente, a una parte u otra.
- VI. **Respeto a los derechos humanos.** Dentro de sus competencias, El Colegio de Jalisco respetará los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos, de los que México sea parte, así como la demás legislación aplicable en la materia.
- VII. **No revictimización.** Garantizar la correcta atención a la víctima y el respeto a sus derechos humanos, desde la recepción desde la denuncia, hasta la resolución del procedimiento.
- VIII. **Debido proceso.** Llevar a cabo los procedimientos por discriminación, acoso y hostigamiento con apego a este protocolo y a las disposiciones normativas internas de El Colegio de Jalisco; así como garantizar a las partes, su derecho a ser escuchadas

## 5. Aplicación

---

Este protocolo será aplicado ante los casos discriminación, acoso u hostigamiento de cualquier naturaleza, presuntamente realizados por miembros de El Colegio hacia otros miembros de la institución o personas externas; dentro o fuera de la institución.

## 6. Glosario

---

- I. **Acoso.** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.<sup>1</sup> Existen distintos tipos de acoso, entre ellos el laboral, escolar y sexual.
- II. **Atención.** El conjunto de acciones realizadas por la institución, destinadas a ofrecer espacios propicios para la recepción de denuncias, así como a informar y orientar a las presuntas víctimas por los casos de discriminación, acoso y hostigamiento.

---

<sup>1</sup> Cámara de diputados. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación; 1ro de abril de 1970. Última reforma publicada el 02/0772019. Artículo 3ro Bis, fracción II. Tomado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

- III. **Ciberacoso.** Son los actos agresivos u hostiles, realizados de forma intencionada y reiterada, por el conducto de medios o plataformas electrónicas.
- IV. **Denunciante.** Aquella persona que interpone una denuncia por actos de discriminación, acoso y/u hostigamiento realizados en su contra, o en contra de un tercero.
- V. **Discriminación.** De acuerdo con la fracción III, del artículo 1ro de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es 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.
- VI. **Hostigamiento.** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona acusada, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.<sup>2</sup> Al igual que el acoso, existe el hostigamiento escolar, laboral y sexual.
- VII. **Persona acusada.** Persona a la que se denuncia por desempeñar comportamientos discriminatorios, de acoso u hostigamiento en contra de otra, de acuerdo al presente protocolo.
- VIII. **Primer contacto.** Es el personal de El Colegio de Jalisco, capacitado para recibir las denuncias y atender a las presuntas víctimas de discriminación, acoso y hostigamiento. El primer contacto será el personal de la Coordinación Jurídica.
- IX. **Presunta víctima.** Aquella persona que manifiesta haber sufrido actos discriminatorios, de acoso u hostigamiento, por parte de otra.
- X. **Violencia.** El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.<sup>3</sup>
- XI. **Violencia institucional.** Actos u omisiones realizados por los miembros de El Colegio de Jalisco, que tengan como fin, obstaculizar, retrasar, o impedir la debida atención a las presuntas víctimas, así como la realización de la investigación y sanción en los casos de discriminación, acoso y hostigamiento.

---

<sup>2</sup> Cámara de diputados. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación; 1ro de abril de 1970. Última reforma publicada el 02/07/2019. Artículo 3ro Bis, fracción I. Tomado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

<sup>3</sup> Informe mundial sobre la violencia y la salud. Sinopsis. Organización Mundial de la Salud. Ginebra. 2002. Página 3. Recuperado el 22/07/19, de: [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/abstract\\_es.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf)

## 7. Información clave para identificar agresiones

Es importante que las personas que acudan al presente protocolo, encuentren en él una guía con información básica para reconocer los tipos de violencias y agresiones que pueden manifestarse dentro del ambiente laboral o educativo, con la finalidad de prevenir y erradicar, mediante la sensibilización y denuncia, los casos de discriminación, acoso y hostigamiento.

A continuación se exponen las características de la discriminación, los tipos de acoso y hostigamiento y las conductas en las que se pueden manifestar dichas agresiones.

### 7.1 Discriminación

Según la CONAPRED, se requiere que ciertos elementos concurren para configurar un acto discriminatorio<sup>4</sup>, tales como:



- I. Una acción u omisión; individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa, indirecta, intencionada o no, propicie un trato de distinción, inferioridad, exclusión o restricción.
- II. Que la conducta haya dado como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de uno o más derechos humanos.
- III. Que el nexo entre la conducta y el efecto sea una característica de la persona, como 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.

#### ELEMENTOS DE LOS ACTOS DISCRIMINATORIOS

1. Hay una conducta que propicia un trato de distinción o exclusión.

2. La conducta tiene como efecto impedir el ejercicio de los derechos humanos de una persona.

3. El nexo entre la conducta y el efecto, es una característica de la persona.

<sup>4</sup> Consejo Nacional para prevenir la discriminación. Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación. Ciudad de México. Septiembre de 2017. Recuperado el 30/07/19 en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Protocolo%20Baja.%20Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Protocolo%20Baja.%20Ax.pdf)



## 7.2 Acoso y hostigamiento

### 7.2.1 Tipos de acoso y hostigamiento

- I. **Acoso escolar o bullying.** Comportamientos intencionales y hostiles, que de manera frecuente y prolongada se dirigen de un alumno o un grupo de alumnos, hacia otro estudiante, valiéndose de su ejercicio de poder, con el fin de provocar daño.<sup>5</sup>
- II. **Acoso laboral o mobbing.** El acoso laboral podría definirse como las conductas hostiles y reiteradas, desarrolladas dentro de las relaciones laborales, en las que se intimida, opaca y agrede a la víctima, con el objetivo de excluirla de la organización o satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.
- III. **Acoso sexual.** El acoso sexual es una forma de violencia 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.<sup>6</sup>
- IV. **Hostigamiento escolar.** Comportamientos intencionales, hostiles y reiterados, realizados en el ámbito escolar; en los que existe una relación de subordinación real entre la persona acusada y la presunta víctima.
- V. **Hostigamiento laboral.** La diferencia entre el hostigamiento y el acoso laboral, es que en el hostigamiento no sólo hay un ejercicio abusivo de poder, sino existe una relación de subordinación real entre la presunta víctima y la persona acusada.
- VI. **Hostigamiento sexual.** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona acusada, en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (Artículo 13, LGAMVLV).

### 7.2.2. Acoso y hostigamiento escolar.

#### 7.2.2.1 Características.

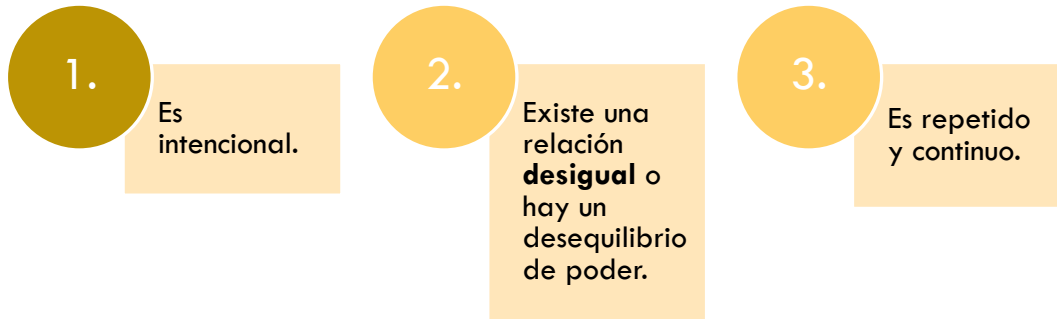
El acoso y hostigamiento escolar, de forma similar a otras manifestaciones de acoso, tiene características fundamentales para considerarse como tal<sup>7</sup>:

---

<sup>5</sup> ROMERO PALENCIA, Angélica; PLATA SANTANDER, Juana Vianey, Acoso Escolar en Universidades. Enseñanza e investigación en Psicología, vol. 20, núm. 3, 2015. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología, A.C. Recuperado el 29/07/19 en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/292/29242800003/html/index.html>

<sup>6</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Publicada el 1 de febrero de 2007. Última reforma el 13 de abril de 2018. Recuperado el 26/07/19 de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130418.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf)

<sup>7</sup> Ministerio de Educación Pública. Protocolo para la actuación en situaciones de bullying. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. San José, Costa Rica. Primera Edición, octubre 2015. Recuperado el 5/08/19 en: <https://www.unicef.org/costarica/Documento-Protocolo-Bullying.pdf>



### 7.2.2.2 Conductas y expresiones.

El acoso escolar puede manifestarse por medio de agresiones verbales, físicas, relacionales, tales como<sup>8</sup>:

AGRESIONES VERBALES	AGRESIONES FÍSICAS	CONDUCTAS RELACIONALES	CIBERACOSO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bromas crueles.</li><li>• Comentarios hirientes.</li><li>• Amenazas.</li><li>• Comentarios y gestos obscenos.</li><li>• Burlas.</li><li>• Insultos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Amenazas.</li><li>• Violencia física.</li><li>• Aventar objetos con el fin de herir.</li><li>• Encerrar a alguien.</li><li>• Robar o dañar la propiedad de otra persona.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Provocar el aislamiento social de una persona.</li><li>• Conspirar contra otros</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Insultos.</li><li>• Amenazas.</li><li>• Burlas</li><li>• Difusión de fotografías, videos o información con fines ofensivos.</li></ul>

Cabe señalar que el Ciberacoso es el medio por donde el acoso puede ser ejercido, por tanto no sólo es parte del acoso escolar, también puede ser laboral o sexual.

### 7.2.2.3 Derechos lesionados.

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>9</sup>, el acoso escolar vulnera los siguientes derechos humanos:

<sup>8</sup> PRIETO QUEZADA, María Teresa; CARRILLO NAVARRO, José Claudio. Violencia virtual y acoso escolar entre estudiantes universitarios: el lado oscuro de las redes sociales. Innovación Educativa, ISSN: 1665-2673 vol. 15, número 68. Agosto 2015. Recuperado el 29/07/2019 en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v15n68/v15n68a4.pdf>

<sup>9</sup> 2010142. 1a. CCCI/2015 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Pág. 1644. Recuperado el 31/07/2019. <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2010/2010142.pdf>



## 7.2.3 Acoso y hostigamiento laboral.

### 7.2.3.1 Características.

De conformidad con la Tesis CCLII/2014 de la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el acoso laboral o mobbing tiene las siguientes características:

- I. El acoso laboral es una conducta presentada dentro de una **relación laboral**, con el fin de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir<sup>10</sup>.
- II. Estos comportamientos son **intencionados** hacia un miembro del trabajo. Puede suscitarse **entre compañeros o superiores jerárquicos**; de tal manera que puede desarrollarse de manera vertical u horizontal:
  - a. La **vertical** se genera entre compañeros de igual jerarquía; persona acusada y la presunta víctima se sitúan en un nivel similar.
  - b. En la **horizontal** puede propiciarse de forma descendente o ascendente con menos frecuencia; el primero ocurre de un superior jerárquico a un subordinado; que es cuando se denomina **hostigamiento**, y el ascendente de un subalterno al jefe victimizado.<sup>11</sup>
- III. Usualmente sino **acciones reiteradas** y continuas; sin embargo un acto único podría considerarse acoso, dependiendo de la gravedad de la conducta.
- IV. El acoso tiene como efecto el menoscabo a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima.

### 7.2.3.2 Conductas y expresiones.

<sup>10</sup> 2006870. 1a. CCLII/2014 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138. Recuperado el 19/07/19 de: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2006/2006870.pdf>

<sup>11</sup> LUGO GARFIAS, María Elena. Acoso laboral, “Mobbing”. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Ciudad de México. Agosto 2017. Recuperado el 19/07/19 de: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

El acoso laboral puede manifestarse por medio de diversas conductas, acciones y expresiones, desde medidas organizacionales hostiles hasta agresiones físicas, verbales y psicológicas; cabe reiterar que para que éstas constituyan acoso, deben realizarse de forma continua con el objeto de menoscabar la integridad física, emocional e intelectual de la víctima.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos, en el documento titulado “Acoso Laboral Mobbing” realiza un recuento de las conductas de acoso que pueden manifestarse en el medio laboral:

#### MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- Excluir de forma total cualquier labor asignada a la víctima.
- Delegar excesiva carga laboral, de manera reiterada, con el propósito de retenerle en un horario mayor a su jornada.
- Infundir presión injustificada o plazos imposibles de cumplir.
- Designar trabajos degradantes, que atenten contra la dignidad humana de la víctima.
- Designar trabajos innecesarios, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
- Denegar derechos.

#### AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir las posibilidades de comunicación, por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- Provocar divisiones entre los compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

#### ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LAS PERSONAS

- Realizar críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Generar terror o agredir por medio de llamadas telefónicas u otros medios electrónicos.
- Atribuir fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.
- Ataques, burlas o descalificaciones relativas al origen étnico o nacional de la víctima; el género, edad, discapacidad, condición social, de salud, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que merme la dignidad de la persona.

### AGRESIONES PSICOLÓGICAS

- Mortificar al personal con incesantes críticas negativas.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Calificar su desempeño de manera ofensiva.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”, mantener un trato hostil.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo; o a renunciar.

### AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar
- Amenazar

### AGRESIONES FÍSICAS

- Amenazar físicamente
- Maltratar físicamente

#### 7.2.3.3 Derechos lesionados

De conformidad con la CNDH, algunos de los derechos lesionados por el acoso y hostigamiento laboral, son los siguientes:



### 7.2.3.4 Efectos.

El acoso u hostigamiento laboral puede tener efectos físicos, psíquicos y sociales muy graves para la víctima; además de repercusiones para la propia institución.

FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS	SOCIALES	EFECTOS INSTITUCIONALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés</li> <li>• Ansiedad</li> <li>• Depresión</li> <li>• Frustración</li> <li>• Impotencia</li> <li>• Insomnio</li> <li>• Fatiga</li> <li>• Disminución de autoestima e inestabilidad emocional.</li> <li>• Enfermedades físicas y mentales</li> <li>• Padecimientos dermatológicos y digestivos.</li> <li>• Hábitos adictivos</li> <li>• Suicidio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aislamiento</li> <li>• Deterioro de las relaciones sociales</li> <li>• Sufirimiento de un estereotipo negativo</li> <li>• Ausentismo</li> <li>• Despido en el trabajo</li> <li>• Renuncia al trabajo</li> <li>• Mal desempeño</li> <li>• Disminución de la productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor productividad</li> <li>• Desmotivación</li> <li>• Ausentismo</li> <li>• Alta rotación de recursos humanos.</li> <li>• Gastos de procedimientos administrativos; jurisdiccionales e indemnizaciones.</li> <li>• Ambiente laboral o escolar hostil.</li> <li>• Abandono o expulsión</li> </ul>

## 7.2.4 Acoso y hostigamiento sexual.

### 7.2.4.1 Elementos del acoso sexual.

Además de los requisitos para que se configure el acoso u hostigamiento, el acoso sexual tiene elementos adicionales<sup>12</sup>:

- I. **Existe una conducta de naturaleza sexual;** involucran la sexualidad o intimidad de una persona.
- II. **Es un hecho no consentido.** El consentimiento debe ser explícito. No se puede deducir por falta de resistencia o por el silencio de la víctima

### 7.2.4.2 Conductas o expresiones del acoso y hostigamiento sexual.

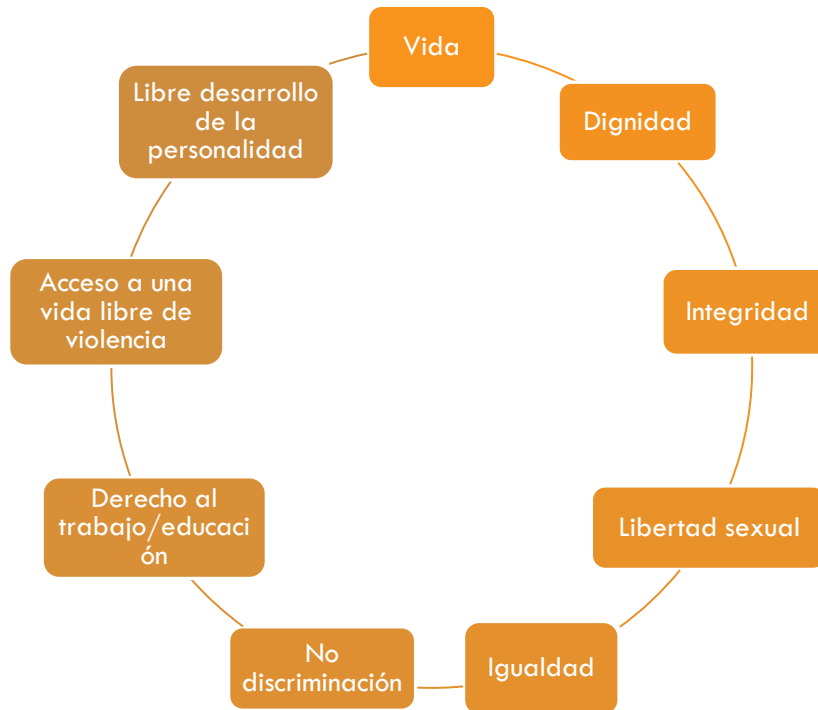
Entre los documentos de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México y el Ministerio de Educación de Chile, se realiza un recuento de las conductas de acoso y hostigamiento sexual, entre las que se encuentran:

<sup>12</sup> GUTÉRREZ RICCI, Catalina. Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración. Ministerio de Educación, República de Chile. Santiago. Diciembre 2016. Recuperado el 15/07/ 2019. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Procolos-contr-el-acoso-sexual-en-ESUP.pdf>

AGRESIONES VERBALES	AGRESIONES FÍSICAS	NO VERBALES Y CIBERNÉTICAS	EXTORSIONES Y AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Comentarios y preguntas sobre el estilo de vida, cuerpo, apariencia o la orientación sexual.</li> <li>•Llamadas o mensajes ofensivos.</li> <li>•Comentarios, palabras, o burlas sugestivas, humillantes, hostiles u ofensivas,</li> <li>•Invitaciones no deseadas de sexo o citas.</li> <li>•Preguntas intrusivas de la vida privada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Amenazas.</li> <li>•Violencia física.</li> <li>•Tocamientos, pellizcos y caricias.</li> <li>•Acercamientos innecesarios; arrinconamientos y persecuciones.</li> <li>•Abrazos o besos indeseados.</li> <li>•Familiaridad innecesaria.</li> <li>•Conductas delictuosas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Silbidos.</li> <li>•Gestos de connotación sexual.</li> <li>•Presentación de objetos pornográficos.</li> <li>•Miradas lujuriosas.</li> <li>•Fotos, afiches, videos, correos electrónicos, mensajes de sexo con contenido sexual explícito y no consensuado.</li> <li>•Difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos incómodos para la víctima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima.</li> <li>•Ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales.</li> <li>•Concesión de ventajas laborales o estudiantiles; o entrega de dinero a quienes consientan participar en actividades sexuales.</li> </ul>

### 7.2.4.3 Derechos lesionados

Algunos de los derechos lesionados por el acoso y hostigamiento sexual, son los siguientes:



**7.2.4.4 Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual en las víctimas<sup>13</sup>:**

El acoso sexual puede conllevar efectos tan graves como los establecidos en el apartado 7.2.3.4, de los efectos del acoso laboral.

---

<sup>13</sup> *Ibídem.*



## 8. Instancias implicadas en el cumplimiento del protocolo

---

Las denuncias por discriminación, acoso y hostigamiento serán atendidas por la Coordinación Jurídica, como primer contacto. De igual forma, la Coordinación Jurídica tendrá a su cargo la realización de las investigaciones correspondientes.

Una vez realizada la investigación, la Comisión para la Atención y el Seguimiento de los casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento, emitirá recomendaciones de los casos de discriminación, acoso y hostigamiento que informe la Coordinación Jurídica. Dicha Comisión estará constituida por el titular de la Presidencia, la Secretaría General y tres profesores investigadores que designe la Presidencia. Tres de los miembros de la Comisión deberán ser mujeres y dos hombres.

Las recomendaciones serán enviadas al Presidente de El Colegio, quien la tomará en cuenta para resolver y aplicar sanciones a los responsables, de conformidad con el artículo 55 del Reglamento General de El Colegio de Jalisco.

### 8.1. De la Coordinación Jurídica

Dentro de este protocolo, la Coordinación Jurídica estará encargada de la atención a presuntas víctimas y de la recepción de las denuncias. Una vez radicada, contará con tres días hábiles para analizar la procedencia de la denuncia; en caso que determine que la conducta sí constituye acoso, discriminación u hostigamiento, procederá a realizar las investigaciones correspondientes.



#### 8.1.1 Funciones de la Coordinación Jurídica

La Coordinación jurídica, deberá:

- I. Fungir como primer contacto ante casos de acoso, hostigamiento y discriminación.
- II. Recibir y radicar la denuncia en los términos del presente protocolo.
- III. Analizar la denuncia y determinar si los hechos descritos constituyen un acto de discriminación, acoso u hostigamiento.
- IV. Informar a la Comisión, mediante su Secretario, respecto a las denuncias presentadas, así como del análisis de procedencia.
- V. Realizar las investigaciones pertinentes en los casos de discriminación, acoso y hostigamiento; e informar de los resultados a la Comisión.
- VI. Garantizar que en el proceso de denuncia, la presunta víctima como la persona acusada, tengan oportunidad de manifestar lo que a su derecho convenga.
- VII. Solicitar medidas preventivas al Presidente de El Colegio, cuando la urgencia, gravedad o delicadeza de la investigación lo requiera.
- VIII. Dar seguimiento y dentro de sus competencias, cumplir con los acuerdos de la Comisión.

## 8.2 De la Comisión.

Para ser miembro de la comisión será necesario no contar con antecedentes por discriminación, acoso y hostigamiento. En caso de que alguno de sus integrantes sea señalado por un acto de acoso, hostigamiento o discriminación, éste será sustituido por otra persona que decida la Presidencia o la Secretaría General.



La Comisión deberá sesionar de forma ordinaria, cuando menos una vez al año y podrá hacerlo de forma extraordinaria, las veces que se requiera.

### 8.2.1 Estructura

- I. Presidencia: Titular de la Presidencia de El Colegio de Jalisco.
- II. Secretaría: Titular de la Secretaría General.
- III. Vocales: Tres profesores investigadores.

### 8.2.2 Funciones de los miembros de la Comisión

- I. **Presidencia:**
  - a. Ordenar la convocatoria para sesionar.
  - b. Presidir las sesiones de la Comisión.
  - c. Dar seguimiento a los acuerdos de la Comisión.
- II. **Secretaría:**
  - a. Convocar a sesiones de la Comisión.
  - b. Preparar el orden del día de los asuntos a tratar en las sesiones de la Comisión.
  - c. Integrar la documentación requerida para las sesiones de la Comisión.
  - d. Levantar actas y recabar la firma de asistentes a la sesión.
  - e. Recibir de la Coordinación Jurídica las denuncias y resultados de las investigaciones sobre casos de discriminación, acoso y hostigamiento.
  - f. Dar seguimiento y llevar el registro de las recomendaciones, medidas y acuerdos de la Comisión tomados en las sesiones.
- III. **Vocales**
  - a. Asistir a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión.
  - b. Acordar y resolver sobre los asuntos turnados por la Secretaría.
  - c. Difundir y dar seguimiento a las medidas, acuerdos y resoluciones.
  - d. Dar seguimiento a la aplicación del Protocolo.

### 8.2.3 Funciones de la Comisión.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- I. Elaborar un programa de prevención a los actos de discriminación, acoso y hostigamiento dirigido a trabajadores y estudiantes de El Colegio de Jalisco.
- II. Diseñar medidas o planes para erradicar de la violencia.
- III. Conocer de las denuncias e investigaciones por discriminación, acoso y hostigamiento.
- IV. Establecer los mecanismos más apropiados para el seguimiento de cada caso en particular: respetando siempre los principios contenidos en este Protocolo, y en la normatividad interna de El Colegio.

- V. Analizar los resultados de la investigación, para expedir recomendaciones sobre los casos por discriminación, acoso y hostigamiento.

La Comisión podrá requerir la participación de especialistas en materia de derechos humanos, género o expertos en los casos de hostigamiento y acoso, a fin de resolver adecuadamente las denuncias que lleguen a presentarse.

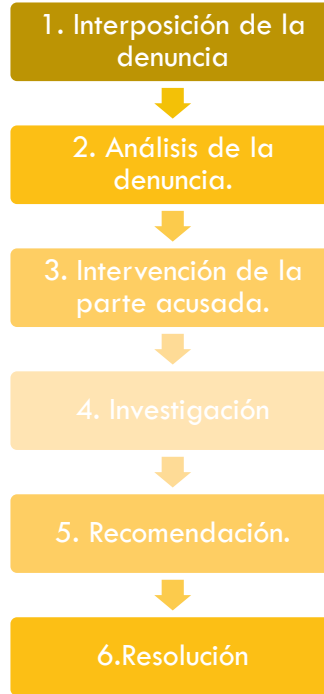
### 8.3 De la Presidencia.

Con base en las atribuciones contenidas en los Estatutos, el Reglamento General y el Manual General de Organización de El Colegio de Jalisco, el Presidente:

- I. Podrá establecer y ejecutar las medidas de prevención que considere convenientes.
- II. Resolverá respecto de los casos de discriminación, acoso y hostigamiento, considerando en las recomendaciones expedidas por la Comisión.
- III. Aplicará las sanciones correspondientes.

## 9. Recepción y seguimiento de las denuncias.

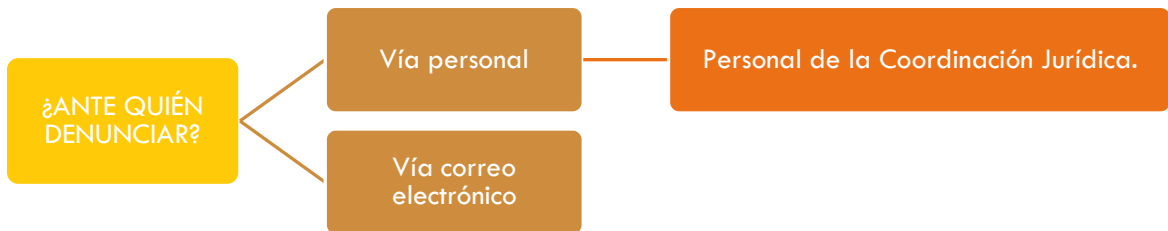
El procedimiento a seguir en los casos de discriminación acoso y hostigamiento se desarrollarán de la siguiente forma:



### 9.1 Interposición de la denuncia.

Este apartado establece el procedimiento de atención a los casos por acoso y hostigamiento laboral, escolar y sexual que lleguen a realizar los miembros de El Colegio de Jalisco.

#### 9.1.1 Dónde y ante quién denunciar



### 9.1.2 Vías de interposición de la denuncia

La denuncia podrá realizarse en cualquiera de las siguientes vías:

- I. **Personal.** Esta vía se realiza por la presunta víctima de forma personal, ante el primer contacto. Este procedimiento conlleva la realización de una entrevista y la posterior realización de una denuncia escrita.
- II. **Electrónica.** La denuncia se presenta de forma electrónica, al correo institucional designado para tal efecto. Los requisitos de la denuncia se encuentran en el apartado 9.1.6, o bien podrá utilizarse el formato de denuncia disponible en la página web de El Colegio de Jalisco.



Esta vía deberá contener el nombre de la persona que presenta la denuncia y sus datos de localización a fin de contactarla posteriormente, para ratificar la denuncia y realizar las investigaciones pertinentes. No se admitirán denuncias anónimas.

### 9.1.2 Primer contacto

En caso que la denuncia se pretenda realizar de forma personal, la presunta víctima deberá acudir ante el primer contacto.



El primer contacto es el personal facultado para recibir y atender las entrevistas y denuncias de las víctimas por casos por discriminación, acoso y hostigamiento realizados por miembros de El Colegio de Jalisco; en cualquiera de las dos vías. En El Colegio de Jalisco, el primer contacto será el personal de la Coordinación Jurídica.

### 9.1.3 Entrevista y levantamiento de la denuncia.

En caso que la presunta víctima decida interponer su denuncia de forma presencial, el primer contacto preparará la realización de una **entrevista**, con la que se realizará un informe, para posteriormente levantar la **denuncia** de forma escrita.



La entrevista deberá realizarse en un lugar **seguro, cómodo y privado**: sin interrupciones.

La interposición de la denuncia de forma personal, comprende:



### 9.1.4 Recepción de la presunta víctima.

Antes de iniciar la entrevista, el primer contacto hará saber a la presunta víctima que podrá hacerse acompañar de alguien; pero no podrá participar en la entrevista. En caso que la presunta víctima sea menor de edad, deberá estar acompañada de quien ejerza la patria potestad, el tutor u otra autorizada.

Al comenzar la entrevista, el primer contacto se identificará con la presunta víctima: proporcionará su nombre, el cargo que ostenta y su competencia para realizar la entrevista y levantar la denuncia. Posteriormente procederá a **informarle** lo siguiente:

- I. Se tomarán notas durante la entrevista.
- II. La información proporcionada estará protegida y será confidencial, de conformidad al Aviso de Privacidad.
- III. Le hará saber que puede solicitar ayuda psicológica de forma gratuita.
- IV. De la entrevista se generará un informe, aun cuando la presunta víctima decida no interponer la denuncia.
- V. La normatividad interna de El Colegio de Jalisco en la que se prohíben los actos discriminatorios, el hostigamiento y el acoso de cualquier índole y los principios bajo los que se desarrolla el presente protocolo.

En caso que la persona que acuda al primer contacto, se encuentra en estado de alteración, se le atenderá psicológicamente de inmediato; sea dentro o fuera de la institución.

### 9.1.5 Desahogo de la entrevista.

Una vez que se haya brindado la información establecida en el apartado anterior, procederá a desahogarse la entrevista. El primer contacto solicitará, de forma respetuosa, que la presunta víctima se identifique y relate los hechos de forma cronológica y proporcione información de modo, tiempo y lugar, así como detalles la persona acusada. Para lograrlo podrá cuestionarle:

- I. Si conoce la identidad de la persona acusada.
- II. Qué hizo la persona acusada y qué dijo; ¿recuerda la frase exacta?
- III. La fecha y si es posible, la hora en la que sucedió la agresión.
- IV. El lugar donde tuvo lugar la agresión.
- V. Si hubo testigos, y si fue así, quiénes fueron.
- VI. El tipo de relación que tenía con la persona acusada.
- VII. Cuestionar si situaciones así habían ocurrido anteriormente.
- VIII. ¿A quién más le ha contado sobre la situación?

El primer contacto podrá preguntarle a la presunta víctima, si consiente que se grabe la entrevista. Asimismo,

#### CONSIDERACIONES PARA EL PRIMER CONTACTO

Es necesario que el primer contacto sea respetuoso, empático y atento con la presunta víctima; debe generar una atmósfera de comodidad, empatía y confianza para que sienta que se le cree y escucha:

1. No culpará a la presunta víctima por lo sucedido.
2. No anticipará respuestas o formulará conclusiones prematuras.
3. No debe sugerir que la víctima entendió mal las presuntas expresiones o conductas de acoso u hostigamiento.

Si el primer contacto identifica que la presunta víctima no se encuentra cómoda al momento de la entrevista, podrá preguntarle si prefiere escribirlo.

se le hará saber que puede solicitar asistencia psicológica gratuita.

Una vez que se hayan narrado los hechos, el primer contacto deberá preguntarle a la presunta víctima si le ha afectado la situación y cómo se siente al momento de la entrevista; si puede regresar al área donde se desempeña escolar o laboralmente y si conoce la existencia de otros casos u otras personas afectadas por la persona acusada.

Finalmente, el primer contacto preguntará a la presunta víctima si considera necesaria la atención psicológica, médica para derivarla a tales servicios.

### 9.1.6 Formulación de la denuncia.

Al final de la entrevista, se procederá a levantar la denuncia por escrito, de forma clara, precisa y detallada. Además deberá ser redactada en primera persona. La denuncia deberá contar con los siguientes requisitos:

- I. Datos de identificación de la persona denunciante; incluyendo su correo electrónico y teléfono.
- II. Datos de identificación de la persona denunciada, así como su adscripción con El Colegio de Jalisco A.C.
- III. Hechos que se denuncian; con las circunstancias de modo, tiempo y lugar.
- IV. Las pruebas que ofrezca.
- V. Determinar si hubo testigos; proporcionar sus datos de contar con ellos.
- VI. Firma del primer contacto; de la persona que interpone la denuncia; y si hay testigos.
- VII. La presunta víctima deberá ratificar la denuncia cuando el denunciante sea un testigo.

La denuncia original será archivada y se tomarán tres copias de la misma; una para el primer contacto, para la persona acusada y para la presunta víctima.

## 9.2 Análisis de la denuncia

Una vez interpuesta la denuncia, el primer contacto contará con 3 tres días hábiles a partir del día siguiente de la interposición de la denuncia, para analizarla y determinar si los hechos configuran discriminación, acoso u hostigamiento escolar, laboral o sexual. Si este determina que los hechos descritos no constituyen acoso, discriminación u hostigamiento, deberá fundar y motivar su decisión.



La Coordinación deberá de informar a la Comisión, por medio de su Secretario, respecto de la denuncia y el resultado del análisis.

Para el análisis de las denuncias por acoso sexual y laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera los siguientes aspectos, mismos que puede servir para la evaluación de los casos suscitados en El Colegio<sup>14</sup>:

---

<sup>14</sup> Acuerdo general de administración número III/2012, del 3/07/2012, del Comité De Gobierno Y Administración de la Suprema Corte De Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema



Si se determina que no es procedente la denuncia, ésta se quedará en archivo pero no constituirá antecedente para la persona acusada.

Cuando proceda la denuncia, se dará vista a la parte acusada para que en plazo de 3 días hábiles acuda ante el primer contacto para realizar la entrevista y rendir su declaración.

### 9.3 Intervención de la parte acusada.

El primer contacto realizará una entrevista a la parte acusada, antes de rendir la declaración.

En caso que la parte acusada sea menor de edad, deberá estar acompañada de quien ejerza la patria potestad, el tutor u otra autorizada.

Al comenzar la entrevista, el primer contacto se identificará con la parte acusada: proporcionará su nombre, el cargo que ostenta y su competencia para realizar la entrevista y levantar la declaración. Posteriormente procederá a **informarle** lo siguiente:

- I. Se tomarán notas durante la entrevista.
- II. La información proporcionada estará protegida y será confidencial.



III. De la entrevista se generará un informe.

IV. La normatividad interna de El Colegio de Jalisco en la que se prohíben los actos discriminatorios, el hostigamiento y el acoso de cualquier índole y los principios bajo los que se desarrolla el presente protocolo.

### 9.3.1 Desahogo de la entrevista.

Una vez que se haya brindado la información establecida en el apartado anterior, procederá a desahogarse la entrevista. El primer contacto deberá:

I. Exponerle las declaraciones realizadas por la presunta víctima;

II. Solicitar que la parte acusada que dé su punto de vista o versión de los hechos denunciados por la presunta víctima.

III. Repasar punto por punto las acusaciones de la presunta víctima, para que la parte acusada señale cuáles admite y cuáles niega.

IV. Cuestionar si tiene testigos.

Durante la entrevista, el primer contacto no inculpará o sugerirá culpabilidad a la persona acusada.

### 9.3.2 Formulación de la declaración.

Al final de la entrevista, se procederá a levantar la declaración por escrito, de forma clara, precisa y detallada de su postura. Además deberá ser redactada en primera persona.



La declaración original será archivada y se tomarán tres copias de la misma; una para el primer contacto, para la persona acusada y para la presunta víctima.

En caso que la persona acusada no comparezca a rendir su declaración, se tendrá por perdido su derecho a alegar y ofrecer pruebas, y se continuará con la investigación con los elementos que se tengan.

## 9.4 Investigación

La investigación deberá realizarse, en un plazo no mayor a treinta días naturales, bajo el principio de presunción de inocencia, objetividad e imparcialidad. La Coordinación podrá solicitar a la Comisión, la ampliación del plazo cuando la complejidad del caso lo amerite.



La Coordinación Jurídica analizará la denuncia de la presunta víctima y la declaración de la persona acusada; podrá realizar entrevistas, encuestas, recabar y requerir información o documentación necesarias para investigar los hechos.

Si es necesario entrevistar a otras personas distintas a la presunta víctima o a la persona acusada, se les hará firmar una carta de confidencialidad, a fin de proteger la información de las partes implicadas.

Durante la investigación, la Coordinación podrá solicitar a la Presidencia que establezca y ejecute medidas provisionales, dependiendo la urgencia, gravedad o delicadeza del caso, como:

- I. Suspender o reasignar a la persona denunciada durante la investigación.
- II. Cambio de turno.
- III. Notificación al superior jerárquico de la situación.
- IV. Las demás que se consideren pertinentes.

Una vez que finalice la investigación, la Coordinación remitirá a la Comisión las constancias de las actuaciones así como un informe, para que ésta proceda a realizar el proyecto de recomendación.

## 9.5 Recomendación

La Comisión recibirá el resultado de las investigaciones y valorará los hechos, las pruebas y la información obtenida durante la investigación. De considerarlo necesario podrá recomendar la realización de más investigaciones.

Dentro de 10 días hábiles, expedirá un proyecto de recomendación para el Presidente de El Colegio, en la que podrán sugerirse sanciones aplicables.

## 9.6 Resolución

El Presidente de Colegio de Jalisco, tomará en consideración la recomendación de la Comisión, y procederá a resolver y ejecutar las sanciones consecuentes.

Las sanciones podrán ser:

- I. Apercibimiento con copia al expediente personal.
- II. Reubicación o cambio de horario, en el caso de trabajadores de El Colegio.
- III. Suspensión.
- IV. Destitución o expulsión.

## Bibliografía

---

Para la elaboración de este protocolo, se utilizó la siguiente bibliografía:

1. Cámara de diputados. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación; 1ro de abril de 1970. Última reforma publicada el 02/07/2019. Artículo 3ro Bis, fracción II. Tomado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)
2. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Sinopsis. Organización Mundial de la Salud. Ginebra. 2002. Página 3. Recuperado el 22/07/19, de: [https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/world\\_report/en/abstract\\_es.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf)
3. Consejo Nacional para prevenir la discriminación. Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación. Ciudad de México. Septiembre de 2017. Recuperado el 30/07/19 en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Protocolo%20Baja.%20Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Protocolo%20Baja.%20Ax.pdf)
4. ROMERO PALENCIA, Angélica; PLATA SANTANDER, Juana Vianey, Acoso Escolar en Universidades. Enseñanza e investigación en Psicología, vol. 20, núm. 3, 2015. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología, A.C. Recuperado el 29/07/19 en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/292/29242800003/html/index.html>
5. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Publicada el 1 de febrero de 2007. Última reforma el 13 de abril de 2018. Recuperado el 26/07/19 de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130418.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf)
6. PRIETO QUEZADA, María Teresa; CARRILLO NAVARRO, José Claudio. Violencia virtual y acoso escolar entre estudiantes universitarios: el lado oscuro de las redes sociales. Innovación Educativa, ISSN: 1665-2673 vol. 15, número 68. Agosto 2015. Recuperado el 29/07/2019 en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v15n68/v15n68a4.pdf>
7. 2010142. 1a. CCCI/2015 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 23, Octubre de 2015, Pág. 1644. Recuperado el 31/07/2019. <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2010/2010142.pdf>
8. 2006870. 1a. CCLII/2014 (10a.). Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138. Recuperado el 19/07/19 de: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2006/2006870.pdf>
9. LUGO GARFIAS, María Elena. Acoso laboral, "Mobbing". Comisión Nacional de Derechos Humanos. Ciudad de México. Agosto 2017. Recuperado el 19/07/19 de: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
10. GUTÉRREZ RICCI, Catalina. Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración. Ministerio de Educación, República de Chile. Santiago. Diciembre 2016. Recuperado el 15/07/2019. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Procolos-contr-el-acoso-sexual-en-ESUP.pdf>

11. Acuerdo general de administración número III/2012, del 3/07/2012, del Comité De Gobierno Y Administración de la Suprema Corte De Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte De Justicia de la Nación. Recuperado el 02/08/2019 de: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/banner/archivos/AGA-III-2012.pdf>
12. Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Gobierno Federal. Tomado el 18/07/2019 de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/protocolo\\_coah.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf)
13. Protocolo universitario para atender los casos de acoso y hostigamiento. Universidad de Guadalajara. Recuperado el 15/07/2019 de: [http://www.cualtos.udg.mx/sites/default/files/propuestabase\\_protocolo\\_universitario\\_actuacion\\_acoso\\_y\\_hostigamiento.pdf](http://www.cualtos.udg.mx/sites/default/files/propuestabase_protocolo_universitario_actuacion_acoso_y_hostigamiento.pdf)