

La política del ITAM en contra del acoso sexual

Siendo conscientes que han faltado instrumentos para abordar problemas que han aquejado a nuestra comunidad, y que han sido visibilizados por el alumnado y otros miembros de la comunidad, esta política y protocolo en contra del acoso sexual es un primer paso en las acciones que la universidad está comprometida a tomar y a respaldar.

Esta iniciativa no excluye otras acciones ya definidas en los estatutos y reglamentos de la universidad ni excluye próximas políticas y mecanismos a definirse sobre temas de interés común.

Si bien los procedimientos que considera esta política y protocolo privilegian la posibilidad de investigar y, en su caso, sancionar a la persona acusada, el ITAM reconoce la importancia de complementar estas medidas con los principios y valores de la justicia restaurativa por su probada efectividad para inhibir la reincidencia, promover el aprendizaje colectivo, reparar el daño y tener efectos de sanación en la persona afectada.

Las prácticas restaurativas se incorporan en este documento no solo para responder a la violencia de género y al acoso sexual en particular, sino también como actuaciones que podrá promover la Institución desde el ámbito de la prevención.

Nuestra política y nuestro protocolo contra el acoso sexual están basados en la presunción de buena fe y cooperación de todos los miembros de nuestra comunidad, y no excluye ni reemplaza ninguna acción externa.

Nuestra política y nuestro protocolo forman parte de un proceso de cambio en el ambiente y las relaciones dentro de nuestra comunidad. Como tal, habrá evaluaciones oportunas de los resultados con base en la experiencia de la aplicación y funcionamiento, en las que podrán participar todos los miembros de la comunidad.

La política y el protocolo en contra del acoso sexual se deberán interpretar de manera consistente con los estatutos y reglamentos de este Instituto, y de manera consistente con la normatividad en materia de derechos humanos, trabajo y manejo de datos personales y confidenciales de nuestro país.

Protocolo en contra del acoso sexual

I. Definiciones

1. Violencia de género: cualquier conducta, ejercida por acción u omisión, contra una persona en función de su identidad, expresión de género o preferencia sexual, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género.

2. Violencia sexual: conducta de naturaleza sexual¹ (en su dimensión corporal, psicológica y sociocultural) ejecutada contra una persona sin su consentimiento, y que por tanto atenta contra su dignidad, integridad, sexualidad, salud, libertad, economía y/o seguridad.² Comprende la invasión física del cuerpo, pero también otros actos que no incluyen la penetración ni el contacto físico.³

3. Acoso: es un tipo de violencia que impide un disfrute libre e igualitario de los derechos y beneficios de la vida en comunidad, atentando contra la dignidad, integridad, libertad, economía, seguridad, salud, igualdad y derecho a la no discriminación de las personas.

4. Acoso sexual: conductas de acoso de índole sexual, sin el consentimiento y en contra de la voluntad de la persona contra la cual se realizan, y que pueden configurarse en **tres niveles:**

a) **acoso verbal:** por ejemplo, hacer insinuaciones directas o indirectas, explícitas o implícitas, verbales, vía telefónica o electrónica, enviar mensajes o cartas, presionar o hacer invitaciones con propósitos sexuales.

b) **acoso con contacto físico:** por ejemplo, manosear, sujetar o acorralar a la persona acosada.

c) **acoso grave:** por ejemplo, ejercer presiones o realizar conductas, físicas y/o psíquicas, para tener contactos íntimos.

5. Abuso de poder: ejercicio excesivo o indebido de la posición jerárquica, autoridad y/o poder a fin de obtener un beneficio o generar un daño. Cuando se ejerce en el contexto del acoso sexual es un agravante de la conducta, implicando un **hostigamiento sexual.**

6. Consentimiento: se entiende por consentimiento una decisión voluntaria, la cual debe ser expresa, libre y consciente. A continuación, se define cada uno de estos elementos.

- a. La manifestación de la voluntad siempre deberá ser **expresa**. El silencio o la ausencia de resistencia por sí solos no constituyen ni demuestran un consentimiento. El consentimiento otorgado en tiempo pasado a cualquier conducta sexual no constituye un consentimiento actual, y el consentimiento puede ser otorgado en primera instancia, pero luego ser retirado o cancelado en

¹ La sexualidad es un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los roles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. OMS, "Defining sexual health. Report of a technical consultation on sexual health", p. 5

² "La violencia sexual vulnera valores y aspectos esenciales de la vida privada de las personas, supone una intromisión en su vida sexual y anula su derecho a tomar libremente las decisiones respecto a con quién tener relaciones sexuales, perdiendo de forma completa el control sobre sus decisiones más personales e íntimas, y sobre las funciones corporales básicas". Corte IDH. Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018. Serie C No. 371., Párrafo 179

³ "La Corte, siguiendo la línea de la jurisprudencia internacional y tomando en cuenta lo dispuesto en la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, considera que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno" Corte IDH. Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160, Párrafo 306

cualquier momento. Si una persona está incapacitada para consentir o restringida en su voluntad, porque se encuentra dormida, bajo la influencia de drogas y/o alcohol o cualquier otra razón, no puede existir el consentimiento.

- b. La manifestación de la voluntad **libre** es aquella que se encuentra exenta de vicios, así como de cualquier tipo de coacción y/o condicionamiento.
- c. La manifestación de la voluntad es **consciente** cuando implica un acto de comprensión sobre el tipo de comportamiento que se está ejecutando y sus consecuencias, que en este caso repercuten en la sexualidad de la persona quejosa.

El uso de la fuerza, coacción o engaño supone **ausencia de consentimiento**. La coacción puede abarcar: uso de grados variables de fuerza; intimidación psicológica; extorsión; amenazas (por ejemplo, de daño físico o de no obtener un trabajo, una calificación, un incentivo económico, etc.)⁴.

7. Medidas restaurativas: aquellas que la o las persona(s) responsable(s) de ejercer la conducta de violencia en general, y de acoso sexual en particular, se comprometen a llevar a cabo con el propósito no solo de lograr la reparación integral de las personas afectadas, sino también de restaurar, en la medida de lo posible, los vínculos comunitarios rotos.

Algunos ejemplos de estas medidas son: el compromiso de la persona a asistir a cursos de reeducación que le permitan transformar su manera de relacionarse con otras personas y garantizar la no repetición; el reconocimiento de la responsabilidad de la conducta y la expresión de disculpas genuinas; responder a preguntas de la persona sujeta del acoso, que contribuyan a cosas tales como aclararle la posible confusión respecto a lo sucedido, confirmar que lo que le ocurrió está mal, o liberarse de la posible culpa.

II. Ámbito de aplicación

1. Personas

Podrá presentar quejas cualquier miembro de la comunidad ITAM contra cualquier otro miembro de la comunidad ITAM, incluyendo profesores(as), administrativos(as), alumnos(as) y exalumnos(as).

2. Conductas y espacios: el protocolo se aplica a todas las conductas cometidas por un(a) profesor(a) o empleado(a) del ITAM, o contra un(a) profesor(a) o empleado(a) del ITAM independientemente, de dónde y en qué momento ocurran. Tratándose de conductas entre estudiantes, el protocolo se aplica cuando ocurran en las instalaciones del ITAM y en eventos o

⁴ OMS, "Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer", p. 2.

cursos o cualquier otra actividad promovida por el ITAM. Las quejas de acoso grave se podrán procesar sin importar la ubicación en la que se perpetraron los hechos.

III. Procedimiento

1. Autoridades receptoras de las quejas

El ITAM designa a las personas titulares de la Dirección Escolar, la Dirección Administrativa y Financiera, la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional, la Dirección de la Biblioteca y la Dirección de Extensión Universitaria y Desarrollo Ejecutivo como autoridades responsables de recibir las quejas de miembros de la Comunidad ITAM sobre acoso sexual y conductas relacionadas.

2. Requisitos de las quejas

La persona quejosa debe presentarse personalmente e identificarse ante las autoridades receptoras y cumplimentar el formato anexo. También podrá llenar en línea el formato (<http://normatividad.itam.mx/ceroacoso/>), pero tendrá que identificarse y ratificar su queja personalmente ante una de las autoridades facultadas para recibir quejas. La persona quejosa debe aportar los elementos de prueba en el formato y, en caso necesario, como anexos.

La persona quejosa podrá presentar la queja acompañada de una o más personas de su confianza. Podrá solicitar el acompañamiento de un(a) psicólogo(a), apoyo que podrá ser proporcionado por el Instituto. Cuando, por la gravedad de la queja o por la situación en la que se encuentra la persona quejosa, la autoridad receptora considere necesario el apoyo psicológico, podrá requerir la presencia de un(a) psicólogo(a) proporcionado por el Instituto, siempre que lo consienta la persona quejosa.

3. Procesamiento de las quejas

Las autoridades designadas para recibir las quejas las canalizarán directamente a la secretaría técnica del comité institucional en contra del acoso sexual para su procesamiento.

El **comité institucional en contra del acoso sexual** está formado por un(a) profesor(a) de cada una de las Divisiones Académicas. En casos en que esté involucrado un(a) empleado(a) administrativo(a) y/o un(a) alumno(a), el comité incluirá un representante de los respectivos grupos. Los integrantes del comité serán designados por la persona titular de la Dirección Académica, en consulta y con el visto bueno de la persona titular de la Rectoría.

El comité institucional contra el acoso sexual estará vigente durante un ciclo escolar, y sus miembros podrán ser renovados. Contará con una secretaría técnica para la organización de sus actividades.

El comité institucional contra el acoso sexual sesionará las veces que sean necesarias, con un mínimo de dos sesiones por semestre, para determinar el procedimiento adecuado para cada una de las quejas. El procedimiento podrá incluir una investigación de la queja llevada a cabo por el comité de investigación. Las investigaciones son procedentes cuando se considera necesario investigar una queja de una conducta que constituye acoso o hostigamiento sexual bajo la política del Instituto, pero que requiere mayor evidencia para establecer la existencia de la conducta.

Cuando se considere que la investigación es procedente, el comité institucional contra el acoso sexual evaluará la necesidad de adoptar medidas cautelares inmediatas, que podrán incluir reacomodos y cambios de actividades de profesores, estudiantes o personal administrativo. En los casos en los que no proceda llevar a cabo una investigación, el comité determinará la respuesta que debe recibir la persona quejosa y cualquier sanción o consecuencia que deba resultar. Tanto la procedencia como la no procedencia de la investigación, según sea el caso, se notificará a la persona quejosa. En ambos casos se notificará a la persona quejosa el estado de su queja dentro de una semana natural a partir de la decisión del comité institucional contra el acoso sexual.

El **comité de investigación** está integrado por un miembro representante de cada Departamento Académico, dos miembros representantes de los(as) empleados(as) administrativos(as) y dos miembros representantes del cuerpo estudiantil. La designación de los miembros del comité se hará a recomendación de los Jefes de los Departamentos Académicos, la persona titular de la Dirección Administrativa y Financiera y la persona titular de la Dirección Escolar, con el visto bueno de la persona titular de la Dirección Académica y la persona titular de la Rectoría. Los miembros del comité de investigación servirán durante un ciclo escolar, y podrán ser renovados por un segundo ciclo escolar.

Para cada investigación procedente, del comité de investigación se seleccionará una comisión de 3 miembros. Cuando la queja involucre solamente a profesores(as), la comisión se integrará por 3 profesores(as). Cuando la queja involucre a un(a) estudiante, se integrará por dos profesores(as) y un representante estudiantil. Cuando la queja involucre a un(a) empleado(a) administrativo, se integrará por dos profesores(as) y un empleado(a) administrativo(a). Finalmente, cuando la queja involucre a un(a) estudiante y un(a) empleado(a) administrativo(a), la comisión se integrará por un(a) profesor(a), un representante estudiantil y un empleado(a) administrativo(a).

Los miembros del comité de investigación seleccionados para cada caso no podrán ser personas que pertenezcan a los mismos Departamentos Académicos que la persona quejosa o la persona sujeta al procedimiento de queja. Serán seleccionados por la persona titular de la Dirección Académica, en consulta con la secretaría técnica del comité institucional contra el acoso sexual, evitando cualquier conflicto de interés. Los miembros seleccionados podrán manifestar su impedimento o ser sujetos de recusación.

Los miembros de los comités tanto institucional como de investigación deben ser profesores(as), o personal administrativo con más de cinco años de servicio en el Instituto o alumnos(as) de quinto semestre en adelante, sin problemas de reglamento escolar o faltas de probidad. En todos los casos los miembros de los comités deben ser personas de buena reputación en el Instituto y en general. Los miembros de ambos comités serán capacitados en temas relevantes para la administración de este protocolo, incluyendo cuestiones de derechos humanos y laborales entorno a la violencia de género, la discriminación, el acoso sexual y la justicia restaurativa.

La comisión seleccionada para la investigación de una queja citará a las personas necesarias y pedirá a las áreas pertinentes del Instituto las evidencias necesarias para tomar sus determinaciones. Durante el desarrollo de las entrevistas tendrá que conceder el derecho de réplica y defensa a la persona acusada, incluyendo más de una audiencia de réplica en los casos que lo ameriten. A la conclusión de sus investigaciones, el comité realizará un dictamen final con una determinación respecto a la queja presentada, recomendando en su caso consecuencias y sanciones. Entregará su dictamen a la secretaría técnica del comité institucional contra el acoso sexual y a la persona titular de la Dirección Académica.

En caso de una sanción según el artículo 31 del Estatuto del Personal Académico del Instituto, la persona titular de la Dirección Académica aplicará la sanción o en su caso remitirá el dictamen a la persona titular de la Rectoría (tratándose de funcionarios) o al Jefe del Departamento Académico para la aplicación de la sanción. En caso de que la sanción sea aplicable a un(a) estudiante o un miembro del personal administrativo, remitirá el dictamen a la persona titular de la Dirección Escolar o a la persona titular de la Dirección Administrativa y Financiera, para la aplicación de la sanción. La secretaría técnica del comité institucional contra el acoso sexual comunicará el resultado de la investigación a la persona quejosa.

En todo momento, cuando es posible aplicar medidas de justicia restaurativa, estas medidas se privilegiarán, a través de las siguientes acciones:

- a) En el contexto de una investigación por acoso sexual, la comisión seleccionada del comité investigador para una determinada queja considerará desde el inicio de su labor la posibilidad de aplicar medidas de justicia restaurativa, y en casos necesarios consultará a una persona psicóloga, que proveerá el Instituto, para determinar la aplicabilidad de dichas medidas.
- b) En los casos donde la comisión lo considera aplicable, buscará la posibilidad de aplicar medidas restaurativas, a través de la audiencia de derecho de réplica de la persona sujeta de la queja de acoso sexual. Cuando en esta audiencia, la persona sujeta a la investigación por acoso sexual reconoce conductas impropias en este ámbito y al proveerle la oportunidad de considerar medidas restaurativas muestra el deseo de cooperar con este tipo de medidas, la comisión procederá en una audiencia subsecuente a consultar con la persona quejosa, para obtener su aprobación de las medidas o acciones que involucren a ambas partes.
- c) Con la anuencia de las partes que deban involucrarse en las medidas restaurativas, la comisión del comité de investigación procederá a acordar las

medidas precisas, que se incluirán en el dictamen presentado a la conclusión de la investigación.

IV. Confidencialidad

Toda queja será confidencial desde el momento en que se reciba, hasta que se tome una determinación, y toda persona que la conozca se deberá apegar estrictamente a este criterio. La identidad de la persona quejosa y de las personas que proveen testimonio y evidencia como parte de la queja o de la investigación será confidencial. El nombre de la persona quejosa no se revelará a la persona contra quien se realiza la queja. El nombre de la persona contra quien se realiza la queja no se revelará por parte del Instituto, ni por ninguno de los miembros del comité institucional contra el acoso sexual o del comité investigador, incluyendo el caso de un dictamen desfavorable a esta persona y que resulte en la aplicación de consecuencias y sanciones. La confidencialidad tanto de los nombres de las personas quejasas y testigos como de personas acusadas es necesaria para la protección de las víctimas de acoso sexual y para mantener el procedimiento de esta política como un procedimiento interno, sin relación o consecuencias legales externas al Instituto.

Todo miembro de comité institucional y de investigación contra el acoso sexual o de investigación, persona quejosa, persona sujeta de la queja, autoridad receptora, testigo firmará un acuerdo de confidencialidad y protección de datos en el momento del conocimiento de la queja.

En casos en los que no es posible investigar o dar derecho de réplica sin revelar la identidad de la persona quejosa o proporcionar información sobre las conductas o circunstancias de la queja que llevarían a la persona sujeta de la queja a descubrir la identidad de la persona quejosa, se pedirá por parte de la comisión seleccionada del comité de investigación a la persona quejosa su autorización para dar a conocer los detalles de su acusación a la persona acusada, lo que constará en el acta de la sesión correspondiente del comité. En caso de no dar su autorización la persona quejosa, la comisión evaluará si es posible continuar con la investigación.

V. Consecuencias y responsabilidades para las personas sujetas de las quejas

Las consecuencias, sanciones y medidas restaurativas, de acomodo o de ajuste aplicadas bajo esta política podrán incluir una amonestación, suspensión, hasta la separación definitiva del Instituto, y serán consistentes con los Artículos 31, 32 y 34 del Estatuto del Personal Académico y con el Artículo 39 del Reglamento de Alumnos.

VI. Plazos y comunicación con el quejoso

El procedimiento de esta política tendrá una duración de dos meses naturales a partir de la fecha en la que se presente la queja. Cuando ocurran circunstancias que requieran mayor tiempo de investigación, el comité investigador comunicará esta necesidad al comité institucional contra el

acoso sexual, para la debida notificación a la persona quejosa. La resolución de la queja será comunicada por la secretaría técnica del comité institucional contra el acoso sexual a la persona quejosa.

VII. Reporte anual del comité institucional contra el acoso sexual

Durante el mes de mayo de cada año, la secretaría técnica del comité institucional contra el acoso sexual realizará un reporte a la persona titular de la Dirección Académica, dando a conocer el trabajo del comité institucional contra el acoso sexual, los comités de investigación y la recepción, procesamiento y resultados de las quejas recibidas durante el ciclo escolar.

VIII. Responsabilidades de la Comunidad ITAM

Se insta a la comunidad ITAM a apoyar esta política en contra del acoso sexual con acciones y actitudes que incluyen lo siguiente:

1. Abstenerse de realizar acciones que configuren acoso sexual, violencia de género, discriminación por razones de género, violencia sexual, abuso de poder, coacción y cualquier conducta relacionada.
2. Abstenerse del uso fraudulento de este protocolo, toda vez que alegar hechos falsos en una queja, testimonio o réplica de este procedimiento constituirá una falta de probidad grave.
3. Tratar con respeto y ética profesional, académica y personal a cada miembro de la comunidad.
4. El ITAM cree en la libertad individual y de asociación y confía en las decisiones respetuosas y responsables de su comunidad.
5. Reconocemos que, en situaciones de relaciones jerárquicas entre el profesorado y el alumnado, entre funcionarios, profesores y administrativos, se podrían generar conflictos de interés y quejas bajo este protocolo, por relaciones de naturaleza sexual. En este contexto se recomienda una conciencia del riesgo de conflictos de interés. Para evitar conflictos, las personas involucradas podrán avisar a la autoridad adecuada para realizar los acomodados pertinentes.
6. Participar en las sesiones informativas, sesiones, cursos de capacitación y foros que se proveen en el Instituto para informar y capacitar a la comunidad en apoyo a esta política, con el fin de eliminar el acoso sexual en nuestro Instituto.

Proveer apoyo para escuchar a las presuntas víctimas del acoso, ofrecer el acompañamiento para el levantamiento de la queja formal, incluyendo proveer testimonio y evidencia ante los comités de investigación pertinentes.