

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y  
ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA POR  
CAUSA DE GÉNERO**

**ITam**

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA POR CAUSA DE GÉNERO

## PREÁMBULO

Con el objeto de propiciar el respeto y la protección de la dignidad e integridad de todas las personas que integran su comunidad, el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) expide este *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia por Causa de Género*. Se trata del tercer protocolo que expide la Institución en esta materia; los primeros dos datan de febrero de 2018 y agosto de 2019.

Como se desprende de su Filosofía y de sus Principios, así como de su Estatuto General, y en cumplimiento de sus obligaciones, el ITAM se pronuncia, en armonización con el marco normativo vigente, contra toda discriminación motivada por el origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, apariencia, condición social, condiciones de salud, religión, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. Asimismo, considera que la violencia por causa de género configura una violación a los derechos humanos de las personas y, por tanto, nuestra Institución no tolerará en ninguna circunstancia este tipo de conductas.

Este Protocolo se elaboró con base en un proceso que se inició en agosto de 2020 y culminó en mayo de 2021, a través del cual se emprendió un trabajo de documentación y consulta que comprendió la revisión de protocolos de instituciones de educación superior dentro y fuera del país, así como el análisis de la normatividad nacional y de los instrumentos internacionales vigentes en materia de discriminación y violencia de género. Durante los meses de febrero y marzo de 2021, se llevaron a cabo reuniones semanales con distintos integrantes de la comunidad ITAM –estudiantes, autoridades universitarias y representantes del personal administrativo y del personal académico– con el objetivo de recabar opiniones y puntos de vista que contribuyeran al propósito de generar un documento que pudiera perfeccionar los instrumentos anteriores.

El presente documento se benefició de los comentarios formulados por escrito por parte de las personas de la comunidad interesadas; estos comentarios se integraron al Protocolo tras la realización de grupos focales.

El ITAM reitera, mediante la publicación de este *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia por Causa de Género*, y en el marco de la vida universitaria del Instituto, su compromiso para garantizar un ambiente en el que impere el respeto de los derechos humanos del estudiantado, del cuerpo administrativo y docente y del personal en general, así como para propiciar un entorno libre de violencia por causa de género.

Por medio de este Protocolo, las autoridades, el cuerpo docente, el personal administrativo y cualquier persona vinculada con la operación del ITAM se comprometen, desde sus funciones respectivas, a trabajar para propiciar las condiciones adecuadas, de manera que toda la comunidad ITAM realice sus actividades en un entorno libre de violencia por causa de género.

La comunidad ITAM manifiesta su voluntad para coadyuvar en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por causa de género. Por ello, se vinculará este Protocolo a los Principios y a la Filosofía de la Institución.

La intención de este Protocolo es que la comunidad ITAM cuente con un instrumento interno accesible, a fin de darle cauce institucional a los posibles reclamos que sus integrantes formulen al amparo de los principios rectores y de la normatividad del propio Instituto. Por esta razón, se ha procurado utilizar un lenguaje no estrictamente jurídico.

El presente Protocolo se basa en las mejores prácticas nacionales e internacionales, siguiendo la normatividad aplicable en la materia. Establece mecanismos, procesos claros y transparentes respecto de las funciones y atribuciones de las distintas autoridades y comités del Instituto encargados de aplicarlo. Además, define las acciones y las instancias que deberán llevarlas a cabo, tanto para prevenir como para sancionar y proporcionar un acompañamiento responsable e informado a las personas que se vean afectadas por un acto de violencia por causa de género:

También establece la instancia institucional para orientar a quienes hayan vivido conductas de violencia por causa de género para que conozcan sus derechos, así como para informarles de las áreas y los procedimientos internos para procesar su queja. Contempla la disposición de un recurso de acompañamiento psicológico especializado que garantiza el acceso a dichos servicios a toda persona que lo

solicite. Asimismo, prevé la aplicación de los mecanismos de protección necesarios para garantizar la seguridad de las personas quejasas.

Mediante este Protocolo, se contempla la creación de la Unidad de Atención a la Violencia por Causa de Género (Unidad de Atención), como instancia encargada de atender los casos constitutivos de violencia por causa de género y de brindar la asesoría requerida por cualquier integrante de la comunidad ITAM. La atención incluirá medidas de contención y orientación antes de la presentación de la queja, así como el apoyo de especialistas en psicología, que cuenten con capacitación en temas de género.

Este Protocolo también añade la posibilidad de presentar quejas anónimas, pues se reconoce el temor de las personas quejasas a revelar su identidad. Estos casos se atenderán debidamente. Sin embargo, es conveniente indicar que su desarrollo estará limitado por el hecho de que la persona quejosa no podrá participar en las indagaciones ni aportar más información o detalles que puedan ser críticos en un esclarecimiento. Tampoco sería posible, en razón del anonimato, ofrecer medidas de protección a la persona quejosa. De cualquier manera, el Comité Institucional en Contra de la Violencia por Causa de Género (Comité Institucional) atenderá y hará las indagaciones que considere convenientes, considerando la calidad de información específica que provea la parte quejosa y, en su caso, aplicará las sanciones previstas por este Protocolo.

En materia de confidencialidad, solo las personas designadas para atender los procedimientos establecidos en este Protocolo están obligadas a mantener de manera estrictamente confidencial la información recibida.

Las instancias institucionales responsables del acompañamiento y atención, bajo este Protocolo, recibirán capacitación para cumplir adecuadamente con sus funciones y para garantizar los derechos de las personas involucradas, atendiendo a la Declaración de Principios del ITAM.

El cambio cultural que se requiere para erradicar la violencia por causa de género pasa, necesariamente, por la convicción de que toda la comunidad ITAM debe asumir la Declaración de Principios. Asimismo, debe partir de la firme disposición de toda la comunidad para que los Principios, expedidos en 2020, se mantengan vigentes, se expresen en la conducta diaria ejercida con valor civil y se observen en las interacciones cotidianas. Así se construye una civilización más humana.

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1. Objeto del Protocolo**

El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria, y tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para identificar, prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias por razón de género que afecten a las personas integrantes de la comunidad del Instituto.

El alcance de este Protocolo es de orden interno y no sustituye a las leyes ni a las facultades de las instituciones de procuración y administración de justicia contempladas en la legislación internacional, nacional o local de la Ciudad de México; de esta forma, si los hechos llegaran a tener apariencia de delitos, se orientará a las personas afectadas sobre su derecho de interponer denuncias ante las instancias correspondientes.

El desconocimiento del presente Protocolo o de cualquier norma institucional no podrá ser invocado para eximirse de su cumplimiento o para evitar la aplicación de las sanciones correspondientes.

### **Artículo 2. Definiciones**

Para la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se exponen las siguientes definiciones (con uso de mayúsculas o minúsculas indistintamente):

1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar en contra de la dignidad de una persona.
2. **Autoridad universitaria:** cualquier autoridad unipersonal o colegiada prevista en la normatividad del ITAM o en su organigrama. Asimismo, alude a quienes, en el desempeño de su encargo, ejerzan funciones de autoridad frente al personal o al estudiantado del ITAM, o bien, sean responsables de la relación profesional o contractual de cualquier otra índole establecida con personas físicas o morales.
3. **Comisión de Análisis:** el órgano colegiado conformado por integrantes del Comité de Análisis, que será seleccionado por el Comité Institucional específicamente para analizar y esclarecer un expediente

de queja presentado en el marco del presente Protocolo.

4. **Comité de Análisis:** Comité de Análisis en Contra de la Violencia por Causa de Género; las personas integrantes de este órgano colegiado se nombrarán de acuerdo con lo dispuesto en el presente Protocolo.
5. **Comité Institucional:** Comité Institucional en Contra de la Violencia por causa de Género, órgano colegiado cuyos integrantes se nombrarán de acuerdo con lo dispuesto en el presente Protocolo.
6. **Comunidad ITAM:** el conjunto de personas que tienen una relación académica, laboral o civil con el ITAM; incluyen, de manera enunciativa, a estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio. También se incluye a los visitantes quienes, a pesar de no formar parte de la Comunidad ITAM, estarán sujetos al presente Protocolo.
7. **Consentimiento:** la aceptación expresa, libre, voluntaria y continua para participar en un acto o actividad de carácter sexo-afectivo. El consentimiento no se presume; es decir, la ausencia de rechazo no significa que haya consentimiento. El consentimiento puede revocarse en todo momento y se considera acotado a un determinado acto o actividad. No hay consentimiento cuando: i) se expresa por una persona diferente a la que alega haber sido objeto de actos de violencia de carácter sexual o por causa de género; ii) la actividad de carácter sexual es consecuencia de un abuso perpetrado en el marco de una relación de confianza o de autoridad; iii) se obtiene mediante amenazas, manipulaciones afectivas, chantajes o engaños; iv) la persona quejosa es incapaz de tomar decisiones por haber consumido alcohol o drogas; o v) cuando la persona quejosa está inconsciente.
8. **Discriminación por preferencia sexual e identidad de género:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, obstaculice, restrinja, impida, menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades de las personas debido a su preferencia sexual o identidad de género.

9. **Docentes:** profesorado de tiempo completo, de medio tiempo y de asignatura que presta sus servicios profesionales en el ITAM.
10. **Entrevista:** el procedimiento que lleva a cabo el Comité de Análisis con la persona quejosa, con la persona acusada y con las personas que, por separado, cada parte haya propuesto para que testifiquen.
11. **Género:** la construcción social, histórica y cultural sobre lo que significa ser hombre o ser mujer, lo masculino o lo femenino, en un contexto particular a partir de los cuerpos sexuados.
12. **Hostigamiento sexual:** una forma de violencia sexual que se produce cuando hay ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la persona quejosa frente a la parte agresora en el ámbito académico o laboral; esta violencia se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
13. **Identidad de género:** la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, y puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar el deseo de modificar la apariencia o la funcionalidad corporal mediante tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que se elija libremente. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
14. **Instalaciones del ITAM:** En su conjunto, alude a la infraestructura y a los servicios de los planteles de Río Hondo y Santa Teresa, así como a los medios de transporte que la institución pone a disposición de su comunidad. También se consideran en esta definición las plataformas virtuales y aplicaciones empleadas para impartir cátedra o realizar reuniones en el contexto institucional (por ejemplo: Canvas, Teams, Zoom, Meet, Blue Jeans, entre otras).
15. **LGBTTTIQA:** la comunidad lésbico, gay, bisexual, travesti, transexual, transgénero, intersexual, *queer* y asexual.

16. **Persona acusada:** cualquier persona que mantiene una relación académica, laboral o civil con el ITAM y que ha sido señalada en una queja por haber realizado un supuesto acto de violencia por causa de género contra otra persona que tiene una relación académica, laboral o civil con el ITAM; también alude a cualquier persona que, por diversas razones, se encuentre en las instalaciones del ITAM y realice una conducta o acto de violencia por causa de género.
17. **Persona quejosa:** cualquier persona que mantiene una relación académica, laboral o civil con el ITAM y que considera haber sufrido un acto de violencia por causa género por parte de otra persona que tiene una relación académica, laboral o civil con el ITAM; también alude a cualquier persona que, por diversas razones, se encuentre en las instalaciones del ITAM y sea sujeta de violencia por causa de género. Esta persona presenta una queja dentro del marco del presente Protocolo.
18. **Perspectiva de género:** la disposición y el compromiso para identificar, cuestionar, valorar y, en consecuencia, erradicar todas aquellas conductas, actitudes y costumbres que impongan barreras y obstáculos, por cualquier causa, que discriminen a las personas en atención a su sexo o género y que impidan las condiciones para conseguir la igualdad entre los géneros. En el contexto de un esclarecimiento, exige evitar la injerencia de estereotipos y prejuicios por razón de género.
19. **Proceso restaurativo:** Es un procedimiento optativo mediante el cual las partes buscan alcanzar una solución satisfactoria a la queja presentada. Con un enfoque centrado en los daños y en las necesidades de la parte quejosa y de la comunidad universitaria, se busca la reparación del daño a través de medidas concretas y simbólicas.
20. **Protocolo:** el presente *Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia por Causa de Género*, como instrumento para identificar, prevenir, atender, dar seguimiento y, en su caso, recomendar a las autoridades universitarias competentes del ITAM la aplicación de sanciones en los casos de violencia por causa de género.

21. **Queja:** la manifestación por escrito de hechos que una persona quejosa expone ante la autoridad universitaria por actos que se consideran contrarios a las disposiciones normativas institucionales en lo referente a la violencia por causa de género.
22. **Sexo:** refiere a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas, genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas a partir de las cuales las personas se clasifican como hombres o mujeres.
23. **Unidad de Atención:** la Unidad de Atención a la Violencia por Causa de Género, como la instancia encargada de atender casos constitutivos de violencia por causa de género. Está adscrita a la Oficina de la Abogada General.
24. **Violencia por causa de género:** todo acto perpetrado contra estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio, y visitantes, motivada por el género de la persona y que resulta en algún tipo de daño físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte. Este tipo de violencia suele afectar desproporcionadamente a las mujeres y a la comunidad LGTBTTTIQA;
25. **Violencia sexual:** conducta de naturaleza sexual, en su dimensión corporal, psicológica y sociocultural, ejercida contra una persona sin su consentimiento, y que por tanto atenta contra su dignidad, integridad, sexualidad, salud, libertad, economía y seguridad.
26. **Visitante:** cualquier persona que, por diversas razones, se encuentre en las instalaciones del ITAM y cause o sea sujeta de violencia por causa de género.

Enseguida se identifican, de forma enunciativa mas no limitativa, las conductas de violencia por causa de género que serán sancionadas por el presente Protocolo:

- a. Usar un lenguaje ofensivo verbal, no verbal, por escrito o por cualquier medio, que configure violencia por causa de género para dirigirse a

cualquier persona de la comunidad ITAM.

- b. Burlarse de una persona o ridiculizarla por su orientación sexual, su identidad o su expresión de género.
- c. Agredir física, verbal o psicológicamente a una persona por razón de su sexo, orientación sexual, género, identidades o expresiones de género.
- d. Comportarse de forma excluyente para impedir el mismo acceso a oportunidades académicas, artísticas, deportivas o laborales a cualquier persona por razones de género.
- e. Emplear engaños, chantajes, amenazas, fuerza física o ambiente hostil para forzar a alguien a tener una relación sexo-afectiva, o para coartarle el derecho a la queja.
- f. Realizar insinuaciones o proposiciones sexuales indeseadas, mediante preguntas y referencias incómodas sobre la vida sexual de la persona.
- g. Realizar llamadas telefónicas o comunicaciones sugestivas de contenido sexo-afectivo, generando molestia.
- h. Efectuar contacto físico no deseado hacia una persona, generando molestia.
- i. Compartir o enunciar chistes sexistas o constituyentes de violencia de género, así como adular y hacer referencia de manera inapropiada al aspecto físico o la imagen corporal de las personas, generando molestia.
- j. Condicionar algún beneficio o servicio, en el contexto institucional, a la realización de actos de índole sexo-afectivo.

### **Artículo 3. Ámbitos de aplicación material, temporal y espacial**

El presente Protocolo se aplica a las conductas de violencia por causa de género que ocurran en cualquier espacio, físico o virtual, dentro del ámbito de competencia del ITAM, lo que incluye, de manera enunciativa, las instalaciones de

los planteles de Río Hondo y de Santa Teresa, así como los medios de transporte que la institución pone a disposición de su comunidad.

Cualquier integrante de la comunidad ITAM podrá presentar quejas contra otra persona de la comunidad, siempre y cuando la relación entre ellas esté determinada por el hecho de que la persona acusada forma parte activa de la comunidad ITAM, independientemente de dónde y en qué momento ocurran los hechos.

Se aplica también a toda persona que utilice o solicite los servicios del ITAM o que le provea bienes o servicios a la Institución, e incurra en actos contra cualquier integrante de la comunidad.

## CAPÍTULO II POLÍTICA DE PREVENCIÓN

### **Artículo 4. Medidas de prevención contra la violencia de género**

Con el propósito de atender el compromiso del ITAM de garantizarle a su comunidad un espacio libre de violencia por causa de género, así como reiterar su política de “cero tolerancia” frente a este tipo de violencia, se llevarán a cabo actividades de prevención para procurar y fomentar una cultura en la que prevalezca la igualdad de género, la construcción de un ambiente no violento y el respeto a la comunidad LGBTTTIQA. Los mecanismos de prevención tendrán como propósito informar, sensibilizar, capacitar y formar a quienes integran la comunidad en temas de igualdad de género. Para garantizar su efectividad, se llevará a cabo el monitoreo de estas medidas.

### **Artículo 5. Instancia encargada de implementar las medidas de prevención**

La Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional será la encargada de organizar, difundir y supervisar las campañas de prevención, sensibilización y capacitación en materia de violencia por causa de género. Colaborarán en esta actividad la Vicerrectoría, la Oficina de la Abogada General, la Dirección Escolar, la Dirección Administrativa y Financiera y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, actuando desde una perspectiva de género.

## **Artículo 6. Mecanismos de prevención**

Se establecerán acciones de capacitación, sensibilización y prevención de la violencia por causa de género para quienes integran la comunidad ITAM. De forma enunciativa, se prevén las siguientes:

- I. Publicación y divulgación del presente Protocolo en la página web institucional.
- II. Cursos de inducción sobre conceptos básicos de género, violencia por causa de género, lenguaje respetuoso de la diversidad de género, acoso sexual y hostigamiento sexual, así como del manejo de este Protocolo para estudiantes.
- III. Entrega y explicación del Protocolo a todo el personal al momento de su contratación.
- IV. Cursos, talleres, conferencias y campañas al inicio de cursos, que incluyan información sobre las distintas formas de violencia por causa de género.

## **Artículo 7. Informe, evaluación y plan de trabajo**

Durante el mes de mayo de cada año, la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional realizará un informe en el que dará a conocer el trabajo en materia de prevención, sensibilización y capacitación, así como lo referente a la recepción, esclarecimiento, procesamiento y resultados de las quejas recibidas durante el año escolar. Para este informe contará con el apoyo de todas las autoridades referidas en este Protocolo.

### CAPÍTULO III

### POLÍTICA DE ATENCIÓN Y ACTUACIÓN

## **Artículo 8. Principios que rigen la atención de casos de violencia por causa de género**

El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente Protocolo, se registrará por los siguientes principios rectores:

- I. **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser accesible para quienes integran la comunidad ITAM. Todas las personas deberán ser tratadas de manera equitativa, atendiendo a sus diferencias.
- II. **Buena fe:** en todo momento, se presumirá la buena fe de las partes; la Unidad de Atención y el Comité de Análisis asumirán la responsabilidad de allegarse de los elementos necesarios para realizar el esclarecimiento.
- III. **“Cero tolerancia” hacia la violencia por causa de género:** se reconoce que la violencia de género es un fenómeno crónico en la sociedad y que exhibe dimensiones estructurales. Por esta razón, se mantendrá “cero tolerancia” ante los actos y conductas que constituyan violencia por causa de género.
- IV. **Confidencialidad:** se garantiza que la información personal será protegida para que no sea divulgada, obtenida, tratada, transferida o distribuida sin el consentimiento de su titular. Todas las personas involucradas en atender los procesos de recepción, indagación y sanción deberán preservar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento. La Institución podrá sancionar a las personas involucradas en la atención de los procesos anteriores, en caso de que divulguen indebidamente información confidencial, con excepción de lo establecido en las leyes vigentes de los Estados Unidos Mexicanos. Las personas involucradas en la atención de estos procesos solo tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para participar en el procedimiento, tomando en cuenta lo señalado por la Ley General de Víctimas. Toda persona que participe en estos procesos se apegará a este principio en todo momento, independientemente de la actuación de las partes involucradas.
- V. **Debida diligencia:** el esclarecimiento y la resolución de las quejas presentadas deberá realizarse en el menor tiempo posible, removiendo los obstáculos que puedan impedir el ejercicio de los derechos de las partes involucradas en el procedimiento, que se efectuará conforme a los términos y plazos previstos en el presente Protocolo.

- VI. **Igualdad y no discriminación:** deberá atenderse a las partes involucradas en condiciones de igualdad, con perspectiva de género, sin hacer distinción por motivos de origen étnico, sexo, género, identidad de género, edad, situación económica o cualquier otro que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.
- VII. **No revictimización:** todos los procesos de este Protocolo deberán impedir la realización de prácticas o procedimientos que causen estrés psicológico como consecuencia de las declaraciones reiteradas, la rememoración de los hechos en un ambiente impersonal que no favorezca la comprensión y tranquilidad de las personas quejasas, los interrogatorios repetidos, las demoras prolongadas o innecesarias, la declaración frente a la persona acusada y otros requerimientos que puedan ser intimidantes y tener repercusiones en su desenvolvimiento.
- VIII. **Protección de la dignidad:** a las personas involucradas en el procedimiento les atañe, en todo acto realizado, la aplicación de este Protocolo. El ITAM deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar la protección de la dignidad de las partes.
- IX. **Transparencia:** todo el procedimiento y sus resultados deben explicarse claramente a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja, se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

#### **Artículo 9. Confidencialidad en el proceso**

Las autoridades universitarias y quienes integran el Comité Institucional, el Comité de Análisis o la Comisión de Análisis (personas involucradas en los procesos de recepción, esclarecimiento y sanción) deberán preservar la confidencialidad de la información recabada, en términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Asimismo, para preservar la integridad de los procedimientos de esclarecimiento, se exhortará a las partes y a las personas que testifiquen a abstenerse de revelar información relacionada con las actuaciones que formen parte de los procesos llevados a cabo en el marco de este Protocolo, ya que podría poner en riesgo el esclarecimiento en curso.

### **Artículo 10. Declaraciones falsas**

Se entenderá como declaración falsa aquella que exponga hechos o actos que no sean veraces, expresada por cualquiera de las partes o por las personas que testifiquen. Cuando se acredite plenamente y sin lugar a dudas que existe falsedad en una declaración o en un documento exhibido como prueba, se considerará como falta de probidad, por lo que las autoridades universitarias impondrán las sanciones correspondientes a quien haya incurrido en dicha falta.

## CAPÍTULO IV

### AUTORIDADES COMPETENTES

### **Artículo 11. Instancia encargada de la atención relativa al presente Protocolo**

De acuerdo con las disposiciones del presente Protocolo, la Unidad de Atención es la autoridad competente en las etapas de orientación y recepción de las quejas de integrantes de la comunidad ITAM sobre violencia por causa de género.

En los casos necesarios, la Unidad de Atención contará con el apoyo de especialistas en psicología –adscritos a la Subdirección de Atención a la Salud Mental– capacitados para atender casos de violencia por causa de género, bajo una perspectiva de género, quienes estarán en condiciones de ofrecer primeros auxilios psicológicos.

La persona designada para encabezar la Unidad de Atención deberá tener formación en Derecho y contar con una probada experiencia en el tratamiento de asuntos relativos a violencia por causa de género, bajo una perspectiva de género.

### **Artículo 12. De las facultades de quien actúe como titular de la Unidad de Atención**

La persona designada como titular de la Unidad de Atención tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Orientar a la comunidad universitaria que lo requiera sobre la forma de presentar una queja y sobre el procedimiento de esclarecimiento que a ello sigue.
- II. Recibir e integrar los expedientes de queja presentados y enviarlos al Comité Institucional.

- III. Ofrecer orientación acerca del contenido del protocolo y canalizar a las personas que requieran apoyo de especialistas en psicología, con el personal adscrito a la Subdirección de Atención a la Salud Mental, capacitado en materia de perspectiva de género.
- IV. Fungir como titular de la Secretaría Técnica del Comité Institucional, para lo cual deberá convocar a sus integrantes, así como levantar una minuta de cada sesión que este órgano colegiado celebre, donde se asentarán los puntos centrales de la discusión. Posteriormente, deberá vigilar que los puntos de acuerdo se cumplan.
- V. Entregar el expediente de queja completo a quienes integran la Comisión de Análisis para que puedan comenzar el proceso correspondiente.
- VI. Notificar a las autoridades responsables, a la parte quejosa y a la parte acusada (cuando así proceda) sobre las medidas de protección recomendadas por el Comité Institucional.
- VII. Notificar sobre las recomendaciones emitidas por el Comité Institucional a las autoridades facultadas para atenderlas.
- VIII. Mantener contacto cercano con la Comisión de Análisis de cada procedimiento, incluyendo el apoyo para la planeación e implementación de cada paso del esclarecimiento.
- IX. Mantener contacto con la parte quejosa y la parte acusada para informarles acerca del estado que guarda su caso, así como notificarles de la decisión final que tomaron las autoridades facultadas para ello.
- X. Entregar a la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional la información requerida para la elaboración de su informe anual, preservando la confidencialidad y anonimato de las partes.
- XI. Generar anualmente como un documento interno, una memoria institucional donde se presenten casos resueltos, para desarrollar un sistema de precedentes en la institución. En este sistema se debe

preservar la confidencialidad y el anonimato de las partes.

- XII. Establecer las medidas de seguridad físicas, administrativas y técnicas que sean necesarias para resguardar toda la información recabada con carácter confidencial, de manera que se protejan en todo momento los datos personales de las personas involucradas.
- XIII. Dar seguimiento a las medidas de protección y a las sanciones emitidas.

### **Artículo 13. Facultades de quien actúe como titular de la Oficina de la Abogada General**

- I. Fungir como integrante permanente del Comité Institucional.
- II. Dar visto bueno al informe anual de casos atendidos elaborado por la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional, en colaboración con la Unidad de Atención, antes de que se publique.
- III. Revisar la memoria institucional realizada por la Unidad de Atención.
- IV. Revisar que las medidas de seguridad físicas, administrativas y técnicas implementadas por la Unidad de Atención sean adecuadas para resguardar toda la información recabada con carácter confidencial, de manera que se protejan en todo momento los datos personales de las personas involucradas.
- V. Revisar que todas las medidas, sanciones y consecuencias que resulten de los procedimientos relativos a este Protocolo cumplan con la normatividad interna del Instituto, así como con las leyes y regulaciones aplicables y vigentes en la materia.

### **Artículo 14. De la conformación del Comité Institucional**

El Comité Institucional estará integrado por las siguientes personas capacitadas y con experiencia en materia de violencia de género:

- I. La persona titular de la Unidad de Atención, quien encabezará la Secretaría Técnica del Comité Institucional.

- II. La persona titular de la Oficina de la Abogada General, quien ocupará el cargo de manera permanente.
- III. La persona titular de la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión quien ocupará el cargo de manera permanente.
- IV. Dos personas del claustro académico del ITAM.
- V. Una persona que represente al alumnado (para aquellos casos en los que alguna de las partes sea estudiante).
- VI. Una persona que represente al cuerpo administrativo (para aquellos casos en los que alguna de las partes pertenezca al personal administrativo o de servicios).

Si quienes integran el Comité Institucional consideran que alguno o algunos de los casos presentados son de alta gravedad, podrán solicitar el apoyo de una o dos profesionistas externas al ITAM y con experiencia en la materia, que brindarán asesoría.

La representación del cuerpo académico y del personal administrativo será designada por la Vicerrectoría y la Dirección Administrativa y Financiera, respectivamente, mientras que quienes representan al alumnado se seleccionarán aleatoriamente, de los programas ajenos a las partes involucradas, de acuerdo con los criterios y requisitos que determine el propio Comité Institucional.

El cargo será honorífico y tendrá una duración de un año con opción a renovación por más periodos. En el caso de las y los representantes del alumnado, su participación durante un año se tomará en cuenta para la acreditación del Servicio Social.

Con excepción de quienes participan de forma permanente, el resto de quienes integran el Comité Institucional podrán rotarse en las actividades del Comité durante su periodo de participación, por cuestiones de cargas de trabajo. Respecto a quienes participan de forma no permanente en el Comité, se procurará mantener la equidad de género.

El nombramiento de cualquiera de las personas que integran el Comité podrá ser revocado en cualquier momento por incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Protocolo.

En caso de existir algún conflicto de interés de alguna de las personas que integran el Comité, o si por otra causa justificada no pueda participar, deberá comunicarlo inmediatamente por escrito y podrá manifestar su impedimento o ser sujeta de recusación.

Para ser elegible para los puestos que conforman el Comité Institucional, quienes se postulen deberán cumplir con las siguientes condiciones: contar con capacitación sobre cómo atender casos de violencia por causa de género; no tener quejas abiertas en su contra; no tener problemas de reglamento o antecedentes por faltas de probidad y tener buena reputación en el Instituto y en general.

#### **Artículo 15. De las facultades del Comité Institucional**

- I. Sesionar por lo menos dos veces al semestre, convocados por quien actúe como titular de la Unidad de Atención.
- II. Analizar los escritos de queja que les presente la persona titular de la Unidad de Atención, para acordar qué casos requieren mayor análisis y evidencia, y determinar si existen conductas descritas como constitutivas de violencia por causa de género.
- III. De materializarse el supuesto anterior, instruir a la Comisión de Análisis para que se inicie un proceso.
- IV. Designar a las personas de la Comisión de Análisis para el procesamiento de la queja.
- V. Resolver aquellos casos que no estime necesario enviar a la Comisión de Análisis, siempre y cuando la información contenida en el expediente de queja sea suficiente para tomar una determinación, y solo cuando la conducta descrita como constitutiva de violencia por causa de género no sea grave.

- VI. Analizar el informe elaborado por la Comisión de Análisis y realizar las observaciones o sugerencias que estime necesarias.
- VII. Recomendar a las autoridades universitarias correspondientes el tipo de sanciones o consecuencias que, en su caso, sean procedentes.

#### **Artículo 16. Del Comité de Análisis**

El Comité de Análisis estará integrado por una persona representante de cada Departamento Académico, cuatro representantes del personal administrativo, a quienes nombra la Vicerrectoría y la Dirección Administrativa y Financiera, respectivamente, así como cuatro representantes del alumnado que se seleccionarán aleatoriamente, de acuerdo con los criterios y requisitos que determine el Comité Institucional.

El nombramiento de quienes integran el Comité podrá ser revocado en cualquier momento por incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente Protocolo.

#### **Artículo 17. De la Comisión de Análisis**

En los casos en que proceda iniciar un proceso de esclarecimiento de los hechos, el Comité Institucional determinará qué integrantes del Comité de Análisis deberán conformar la Comisión de Análisis a cargo de llevar a cabo las indagaciones.

Dependiendo del tipo de casos por esclarecer, la Comisión de Análisis se integrará de la forma siguiente:

- I. Cuando la queja involucre solamente a docentes, la Comisión se integrará por tres personas de la comunidad docente.
- II. Cuando la queja involucre a estudiantes, la Comisión se integrará por dos personas de la comunidad docente y una del alumnado.
- III. Cuando la queja involucre a personal administrativo, la Comisión se integrará por dos personas representantes de la comunidad docente y una del cuerpo administrativo.

- IV. Cuando la queja involucre a estudiantes y a personal administrativo, se integrará por una persona representante de la comunidad docente, una del alumnado y una del cuerpo administrativo.

En caso de existir conflicto de interés de alguna de las personas que integran el Comité, deberá comunicarlo inmediatamente por escrito y podrá manifestar su impedimento o ser sujeta de recusación.

### **Artículo 18. De las facultades de la Comisión de Análisis**

Entre las facultades de la Comisión de Análisis se encuentran las siguientes:

- I. Citar a las personas necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- II. Entrevistar a las personas involucradas en la queja. Durante el desarrollo de las entrevistas, la Comisión concederá el derecho de réplica y defensa a la persona acusada.
- III. Valorar los elementos de comprobación que se integren al expediente y, en su caso, solicitar elementos adicionales que se consideren necesarios a las áreas pertinentes del Instituto.
- IV. Solicitar el apoyo de quienes integran el Comité Institucional, cuando sea necesario.
- V. Solicitar el apoyo de profesionales en psicología que formen parte de la Subdirección de Atención a la Salud Mental, cuando así lo estimen necesario.
- VI. Realizar un informe que dé cuenta del análisis y del resultado de las deliberaciones en torno a las conductas señaladas por las personas quejasas y, en su caso, el nivel de gravedad de los actos.
- VII. Entregar su informe al Comité Institucional para su análisis y revisión.
- VIII. Atender las observaciones o sugerencias que el Comité Institucional realice al informe de la Comisión.

## CAPÍTULO V DEL PROCEDIMIENTO

### **Artículo 19. Lineamientos generales del procedimiento**

El procedimiento se regirá conforme a los siguientes lineamientos generales:

- I. Durante las diferentes etapas del procedimiento, deberá procurarse el resguardo de los derechos de la persona quejosa, su seguridad física en el campus, así como su integridad psicológica y sexual.
- II. En ningún momento se confrontará a las partes. Las entrevistas las realizarán personas capacitadas en materia de perspectiva de género. Se escucharán los testimonios de todas las partes, cada una por separado.
- III. Durante las diferentes etapas del procedimiento, la persona acusada y la persona quejosa procurarán abstenerse de entablar comunicación.
- IV. En la atención de la persona quejosa, es necesario reconocer su contexto y sus características particulares, así como respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender.
- V. Quienes actúen en las distintas etapas del procedimiento deberán procurarle a la persona quejosa un ambiente de confianza.
- VI. Las autoridades universitarias que intervengan en la identificación, prevención, atención, seguimiento y sanción de casos de violencia por causa de género y violencia sexual deben actuar de forma coordinada, mediante procedimientos con perspectiva de género y libres de obstáculos para garantizar el adecuado desarrollo del procedimiento.
- VII. Las instancias que lleven a cabo el esclarecimiento de los hechos guardarán estricta confidencialidad respecto de toda la información derivada del procedimiento.

## **Artículo 20. Acuerdos y resoluciones**

Todos los acuerdos, informes, resoluciones y recomendaciones de la Unidad de Atención, del Comité Institucional y de la Comisión de Análisis se emitirán por escrito.

## **Artículo 21. Notificaciones**

Todos los acuerdos, informes, resoluciones y recomendaciones deberán notificarse a las partes por escrito, al correo electrónico institucional. En el caso de visitantes se acordará un canal de comunicación electrónica específico. Será responsabilidad de las partes consultar esta dirección de correo para recibir las notificaciones oportunamente.

En el caso de quejas anónimas, no será posible realizar notificaciones a las personas quejasas, toda vez que estas personas no se identifican.

## **Artículo 22. Medidas de protección o cautelares**

A solicitud de las partes, el Comité Institucional evaluará la pertinencia de aplicar medidas de protección dentro del ITAM. Asimismo, el Comité Institucional podrá establecerlas cuando se identifiquen situaciones de riesgo. Estas medidas se mantendrán durante el tiempo necesario para garantizar la seguridad y tranquilidad de la persona a quien se le otorguen, o para evitar la obstaculización del procedimiento.

Cuando se otorguen medidas de protección, esto se deberá notificar inmediatamente a las autoridades universitarias, las cuales deberán implementarlas.

El Comité Institucional podrá determinar una o varias medidas de protección o cautelares para garantizar la integridad de las personas involucradas.

## **Artículo 23. Factores que se consideran para la implementación de medidas de protección o cautelares**

Cuando se otorguen medidas de protección o cautelares, se deberán tomar en consideración los siguientes factores:

- I. La gravedad de la conducta señalada.

- II. La duración de la conducta señalada.
- III. Si la conducta fue perpetrada contra una o varias personas.
- IV. Si la conducta fue verbal o física; si se realizó de manera presencial o a través de medios electrónicos.
- V. Si existen antecedentes de actos similares o reincidencia.
- VI. El tipo de interacción que existe entre las partes.
- VII. Si existe relación de subordinación entre la parte acusada y la parte quejosa.
- VIII. El tiempo transcurrido entre la conducta y la queja.

#### **Artículo 24. Etapas del procedimiento**

El procedimiento para la atención de los casos de violencia por causa de género que se presenten contempla las etapas siguientes:

- I. Orientación.
- II. Presentación de la queja.
- III. Determinación de procedencia de la queja.
- IV. Esclarecimiento por parte de la Comisión de Análisis, cuando así lo determine el Comité Institucional, y elaboración del informe.
- V. Recomendaciones del Comité Institucional.
- VI. Seguimiento de las recomendaciones del Comité Institucional.

## **Artículo 25. Orientación**

La Unidad de Atención brindará a la comunidad ITAM cualquier orientación sobre el procedimiento y sobre los actos que pudieran constituir violencia por causa de género.

En dicha orientación, no se recabará información personal ni sobre la particularidad de los hechos que pudieran constituir violencia por causa de género. En la etapa de orientación, se recabarán únicamente los datos generales de quien solicita el apoyo: edad, sexo, género, tipo de vinculación con el ITAM, departamento al que pertenece o área de adscripción según corresponda al caso concreto.

Toda la información que se recabe será tratada con carácter confidencial, en términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

## **Artículo 26. Tipos de quejas**

Las quejas constituyen una manifestación por escrito de hechos de los que una persona quejosa informa a la autoridad universitaria. Podrán ser de dos tipos:

### **1) Ordinaria**

Son las quejas interpuestas por cualquier integrante de la comunidad ITAM. Deberán reunir los requisitos siguientes:

- I. Nombre completo de la parte quejosa; en caso de ser una queja colectiva, se deberá señalar quién de las personas quejasas fungirá como representante común.
- II. Nombre completo de la persona acusada.
- III. Tipo de vinculación con el ITAM de la parte quejosa y de la parte acusada.
- IV. Datos de contacto de la parte quejosa, incluidos correo electrónico y número de teléfono.
- V. Relación que existe entre la parte quejosa y la parte acusada.

- VI. Narración cronológica de los hechos, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar, cuando sea posible.
- VII. En su caso, nombre completo de las personas que hayan presenciado o a quienes les consten los hechos, junto con sus datos de localización, quienes presentarán su testimonio como parte del procedimiento.
- VIII. Firma de la parte quejosa.

En estos casos, el nombre de las personas quejasas será dado a conocer a las personas acusadas.

## **2) Anónima**

En aquellos casos en los que la parte quejosa no desee dar a conocer su identidad, podrá presentar una queja anónima por escrito, a través de un formulario accesible por medios digitales. También podrá entregar su queja en la oficina de quien ocupe la titularidad de la Unidad de Atención o mediante el correo electrónico: [unidadatención@itam.mx](mailto:unidadatención@itam.mx).

El escrito deberá contener, al menos, la información señalada en los incisos II a VII del numeral anterior.

Cuando la conducta descrita como constitutiva de violencia por causa de género sea grave, el Comité Institucional determinará si cuenta con elementos suficientes para iniciar el procedimiento de esclarecimiento de hechos, en cuyo caso enviará el expediente a la Comisión de Análisis. Esta Comisión únicamente podrá entrevistar a la parte acusada, y a las personas nombradas para que testifiquen; asimismo, la Comisión de Análisis podrá recabar toda la información y entrevistar a las personas necesarias para robustecer el esclarecimiento de los hechos.

Para aquellos casos en los que no se cuente con elementos suficientes para iniciar el procedimiento de esclarecimiento de hechos o en los que, a consideración del Comité Institucional, la conducta descrita como constitutiva de violencia por causa de género no sea grave, este órgano compartirá los expedientes de las quejas con las autoridades universitarias correspondientes para que tomen las decisiones que estimen procedentes, de conformidad con la normatividad del ITAM.

Estos expedientes se archivarán para utilizarse como precedentes en caso de que se presente una nueva queja en contra la misma persona acusada.

### **Artículo 27. Subsistencia de derechos para presentar una denuncia ante autoridades gubernamentales**

En todo momento, se le hará saber a la parte quejosa que el procedimiento efectuado conforme a este Protocolo no restringe sus derechos para presentar denuncias ante las autoridades públicas correspondientes, y que dentro de sus derechos está la posibilidad de llevar el procedimiento interno de manera paralela a cualquier procedimiento gubernamental.

### **Artículo 28. Presentación de la queja ordinaria**

Se podrá presentar una queja individual o colectiva.

Toda queja se presentará ante la Unidad de Atención, ya sea por escrito libre o a través del formato de queja que se ponga a disposición de las personas interesadas. Asimismo, se prevé la posibilidad de presentar la queja por vía electrónica enviándola a la dirección de correo electrónico de la Unidad de Atención ([unidadatencion@itam.mx](mailto:unidadatencion@itam.mx)). En su caso, la parte quejosa adjuntará las pruebas de las que disponga, sin perjuicio de que puedan presentarse posteriormente ante la Comisión de Análisis.

Se establecerá un mecanismo para la presentación de las quejas de manera remota, a través de un formulario accesible por medios digitales.

La Unidad de Atención brindará la orientación necesaria para la presentación de la queja y apoyará a la parte quejosa en el llenado del escrito de queja, en caso de que así lo requiera.

### **Artículo 29. Admisión de las quejas**

Presentada la queja, quien funja como titular de la Unidad de Atención deberá generar un expediente y enviarlo al Comité Institucional, el cual emitirá un acuerdo para admitir o desechar la queja.

Se admitirá la queja cuando se cumpla con todos los requisitos señalados en el artículo 26 y cuando de ella se desprendan actos posiblemente constitutivos de violencia por causa de género.

Cuando la queja no cumpla con los requisitos previstos en el Artículo 26 o cuando sea necesario precisar información para determinar si los hechos señalados posiblemente constituyan actos de violencia por causa de género, se le solicitará a la persona quejosa que subsane las deficiencias de su escrito en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente de la notificación. Cuando no se desahogue lo anterior en tiempo y forma, la queja se tendrá por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarse de nueva cuenta cuando la parte quejosa así lo desee.

Asimismo, se desechará la queja cuando, de acuerdo con el criterio del Comité Institucional, no se desprendan actos de violencia por causa de género.

Si se desecha la queja, la Unidad de Atención le notificará del acuerdo inmediatamente a la parte quejosa, justificando debidamente las razones de la decisión. Este acuerdo será inimpugnable.

Cuando en la queja se soliciten medidas de protección, y a juicio de quienes integran el Comité Institucional sean procedentes, estas se deberán señalar en el acuerdo de admisión.

### **Artículo 30. Del esclarecimiento**

Una vez admitida la queja, el Comité Institucional deberá determinar las medidas de protección y las medidas cautelares que estime procedentes y, en caso de considerar que es necesario iniciar un procedimiento para el esclarecimiento de hechos, deberá integrar la Comisión de Análisis que se encargará de las indagaciones.

### **Artículo 31. Entrevista a las partes y a las personas que testifiquen**

La Comisión de Análisis se allegará de la información y de los medios necesarios para elaborar su informe. Para ello, citará a las partes y a las personas que testifiquen para realizarles las entrevistas, y les solicitará a las áreas pertinentes del Instituto las evidencias necesarias para elaborar su informe. En los casos que lo ameriten, podrá citar nuevamente a las personas mencionadas para realizar otra entrevista.

La Comisión de Análisis definirá la fecha y la hora para que cada una de las partes realice su entrevista; en esta, las partes involucradas podrán ofrecer las pruebas que estimen necesarias.

Durante el desarrollo de las entrevistas, se le concederá el derecho de réplica y defensa a la parte acusada.

### **Artículo 32. Del informe emitido por la Comisión de Análisis**

Una vez desahogadas las pruebas pertinentes presentadas por las partes, y cuando la Comisión de Análisis considere que cuenta con elementos suficientes para acreditar que la parte acusada ha incurrido en el acto de violencia por causa de género que se le atribuye, se dará por concluido el procedimiento para el esclarecimiento de los hechos y la Comisión elaborará un informe en el que establecerá el nivel de gravedad de la conducta.

Además de los datos de identificación del caso, el informe deberá contener lo siguiente:

- I. Antecedentes.
- II. Análisis de los hechos, del contexto en el que sucedieron y de las pruebas.
- III. Razonamientos y argumentaciones que motivan la determinación de la existencia o no de elementos para acreditar que la parte acusada ha incurrido en el acto de violencia por causa de género que se le atribuye.

El informe deberá entregarse a la persona que actúa como titular de la Unidad de Atención, quien lo compartirá con quienes integran el Comité Institucional en la siguiente sesión que convoque.

En caso de estimarlo procedente, el Comité Institucional realizará comentarios y sugerencias por escrito al informe elaborado.

### **Artículo 33. De las recomendaciones emitidas por el Comité Institucional**

Una vez que el Comité Institucional le otorgue el visto bueno al informe elaborado por la Comisión de Análisis, recomendará a las autoridades universitarias las acciones y, en su caso, las sanciones que estime pertinentes.

### **Artículo 34. Duración del procedimiento**

El plazo para la tramitación de una queja, desde su presentación hasta la notificación de la resolución correspondiente, no deberá exceder de seis meses. En los casos que lo ameriten, la extensión del plazo deberá estar debidamente justificada y aprobada por el Comité Institucional.

### **Artículo 35. Seguimiento de la resolución**

La Unidad de Atención le dará seguimiento al cumplimiento de las acciones y, en su caso, de las sanciones recomendadas por el Comité Institucional.

### **Artículo 36. Protección en contra de represalias**

Se considerará como represalia, de forma enunciativa mas no limitativa, cualquier conducta de discriminación, hostigamiento, intimidación, daño a la imagen, amenaza u ofensa hecha contra las personas quejasas, personas que testifiquen o integrantes del Comité Institucional y de la Comisión de Análisis.

Cuando se acredite que, durante o después del procedimiento, una persona de la comunidad ITAM haya tomado represalias en contra de cualquiera de las personas señaladas en el párrafo anterior, esta conducta se considerará como una falta grave de probidad, de acuerdo con la normatividad del ITAM y de las leyes aplicables.

### **Artículo 37. Sanciones**

Las sanciones deberán ser proporcionales al nivel de gravedad de la conducta acreditada; cuando proceda, se deberán privilegiar las medidas restaurativas.

Para determinar la gravedad del caso, se tomarán en consideración los siguientes criterios:

- I. Si la parte acusada exhibe un patrón de conductas que constituyen violencia por causa de género.

- II. Si la conducta se realiza de manera deliberada o premeditada.
- III. Las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se realizó la conducta.
- IV. Si existe violencia de cualquier tipo en la conducta reportada.
- V. Los medios empleados para cometer la conducta reportada.
- VI. Si existen quejas o reportes previos.
- VII. Si existe una relación de subordinación entre las partes, y si se usó esta relación para cometer los actos constitutivos de violencia por causa de género.

Para determinar la sanción aplicable al caso, se podrán tomar en consideración, además de lo señalado en los incisos anteriores, los siguientes aspectos:

- I. Si la parte acusada está dispuesta a participar en un procedimiento de justicia restaurativa, que incluye, de manera enunciativa más no limitativa, medidas de sensibilización y concientización con perspectiva de género.
- II. Si la persona acusada ha sido sancionada con anterioridad.

Las consecuencias, las sanciones y las medidas restaurativas recomendadas en el presente Protocolo podrán comprender las siguientes:

- I. Llamado de atención.
- II. Seguimiento o atención de tipo psicológico o la asistencia a cursos en la materia.
- III. Amonestación, con copia al expediente escolar o administrativo de la persona acusada.
- IV. Suspensión temporal.

- V. Condicionamiento a la permanencia.
- VI. Baja definitiva, en el caso de estudiantes.
- VII. Terminación o rescisión contractual, para el caso de quienes prestan servicios al ITAM.
- VIII. Terminación o rescisión del contrato o del convenio de prestación de servicios profesionales, en el caso del personal académico.
- IX. Terminación o rescisión de la relación laboral, en el caso de personal administrativo y de servicio.
- X. Negar el acceso al ITAM en caso de visitantes.

En caso de que, en el curso del procedimiento, se determine que alguna de las partes haya incurrido en una falta de probidad, el Comité Institucional enviará el asunto a las autoridades correspondientes del ITAM, de conformidad con los Estatutos y Reglamentos del ITAM.

El personal del ITAM que obstaculice el ejercicio del derecho de la persona quejosa a presentar una queja, podrá recibir alguna de las siguientes sanciones:

- I. Apercibimiento.
- II. Amonestación.
- III. De ser una conducta reiterada, suspensión, terminación o rescisión del contrato de prestación de servicios profesionales o de la relación laboral, dependiendo de cada caso.

En aquellos casos en que la parte acusada no tenga relación actual con el ITAM, se podrá recurrir a distintas acciones institucionales para evitar que la persona pueda tener un contacto futuro con integrantes de la comunidad.

#### **Artículo 38. Sobre el procedimiento restaurativo**

El procedimiento restaurativo se inicia por elección de una de las partes, con la anuencia de la otra. Este procedimiento podrá iniciarse desde la etapa de

orientación y hasta antes de que el Comité Institucional reciba el informe de la Comisión de Análisis.

### **Artículo 39. Desarrollo del procedimiento restaurativo**

La conducción del procedimiento restaurativo se desarrollará por medio de quien coordine la Clínica de Medios Alternativos de Solución de Conflictos del ITAM o, en su caso, a través de alguna otra persona experta designada por el Comité Institucional. Se observarán en todo momento los principios y las metodologías que rigen estos procedimientos.

Todo acuerdo deberá realizarse por escrito y firmarse por las partes; en este escrito, constarán los compromisos asumidos por cada una de ellas.

El acuerdo se enviará a quien actúe como titular de la Unidad de Atención, quien dará testimonio de la firma del acuerdo.

### **Artículo 40. Terminación del procedimiento restaurativo**

El procedimiento restaurativo se dará por terminado de forma anticipada cuando se presente alguno de los supuestos siguientes:

- I. Por un comportamiento inapropiado o violento de alguna de las partes.
- II. Por decisión conjunta o separada de las partes.
- III. Por inasistencia injustificada de alguna de las partes a las reuniones.

### **Artículo 41. Compromisos de la comunidad ITAM**

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

- I. Abstenerse de emprender acciones que configuren acoso sexual u hostigamiento sexual, violencia por causa de género, discriminación por razones de género y cualquier conducta relacionada.
- II. Tratar con respeto y ética profesional, académica y personal a cada integrante de la comunidad.

- III. Reconocer que el ITAM cree en la libertad individual y de asociación, y confía en las decisiones respetuosas y responsables de quienes integran su comunidad.
- IV. Al tratarse de relaciones sexo-afectivas entre integrantes de la comunidad ITAM donde exista algún tipo de relación jerárquica, la parte involucrada con mayor jerarquía estará obligada a dar aviso a sus superiores jerárquicos para que se realicen los acomodos pertinentes.
- V. Participar en las sesiones informativas, cursos de capacitación y foros que se proveen en el Instituto en apoyo a este Protocolo-con el fin de prevenir y eliminar la violencia por causa de género en nuestra institución.
- VI. Proveer apoyo para escuchar a las víctimas de violencia por causa de género y ofrecer el acompañamiento para el levantamiento de la queja formal.

### TRANSITORIOS

**Primero.** El presente Protocolo fue aprobado por la Junta de Coordinación académica el 24 de septiembre de 2021 y entrará en vigor el 30 de septiembre de 2021, abrogando el *Protocolo en Contra del Acoso Sexual* publicado el 2 de agosto de 2019.

**Segundo.** A partir de la entrada en vigor de este Protocolo, la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional deberá darle difusión a este instrumento entre la comunidad ITAM.

**Tercero.** Los casos de violencia por causa de género que, a la entrada en vigor del presente Protocolo, no cuenten con una resolución o se encuentren pendientes de trámite serán resueltos de conformidad con el procedimiento vigente al momento de su presentación y serán reportados, de manera independiente, en el mes de septiembre de 2021. Posteriormente, se dará cuenta de los asuntos que sigan pendientes de resolver bajo el Protocolo anterior, junto con el reporte anual que será presentado en el mes de mayo de cada año.