

Un recuento sobre el tratamiento de la violencia de género en el ITAM

*Adriana Ortiz Ortega y Horacio Vives Segl**

Resumen

Este artículo utiliza la metodología de caso de estudio para relatar el proceso vigente de institucionalización de la atención de la violencia de género dentro del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). Se analiza el caso resaltando el comportamiento de las variables que han sido identificadas como críticas para el establecimiento de modelos o unidades de atención para la violencia de género por la reciente literatura en la materia. Estas son: 1) el papel de los feminismos y las voces feministas que dentro y fuera de las instituciones claman por el cambio; 2) los requerimientos de atención que se plantean a las instituciones de educación superior desde el marco jurídico vigente en materia de violencia de género; 3) las dinámicas propias de los procesos internos que gestan procesos transformativos en medio de un clima de creciente demanda de atención a la violencia de género; y 4) el papel de actrices y actores políticos externos que, en coyunturas determinadas, contribuyen en el avance la agenda. Esta última variable se incorpora debido a que se trata de una metodología de corte politológico, ya que se estima de manera explícita contribuye al desarrollo de programas.

La exploración de las cuatro variables anteriores sirve para evaluar la inclusión de una quinta variable relativa al ciberfeminismo y el impacto de la violencia de género en el desempeño institucional.

El estudio de los avances en el tratamiento de la violencia de género en una institución universitaria en concreto permite reflexionar analíticamente sobre el proceso a través del cual han sido incorporadas medidas de prevención, atención y sanción para la atención de la violencia de género. El proceso confirma que el tratamiento de la violencia de género ha sido crítico para fomentar una cultura de igualdad de género que incorpore la docencia y tiene como referente mediático el ciberfeminismo.

Palabras clave

ITAM ¶ Violencia de género ¶ Institucionalidad ¶ Ciberfeminismo

* Profesora, Departamento de Ciencia Política y Subdirectora de Género, Diversidad e Inclusión del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), México (adriana.ortiz@itam.mx). ¶ Profesor, Departamento de Ciencia Política y Director de Asuntos Estudiantiles y del Centro Alonso Lujambio, (ITAM), México (hvives@itam.mx).

Abstract

This article explores the reasons and process that has lead one Mexican institution to address gender based violence. Using the case study methodology, we focus on the institutional experience of the Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) in introducing various actions and the use of protocols. Through the analysis of ITAM's experience we learn about the strategies deployed to foster prevention, attention, punishment and eradication of gender violence.

We use this case to analyze the relative weight of variables identified as central for the development of gender based interventions. These are: 1) the role of university feminisms and feminists that demand the end of gender violence within and outside the institution; 2) the institutional obligations of tertiary educational institutions to end gender violence emanating from Mexican juridical reforms; 3) the internal dynamics and processes that foster the creation of departments and offices committed to generate gender awareness actions and equality programs. Given that this study follows a politological methodology, we pay attention to 4) the role of political actors and actresses that in specific moments contribute to move forth the academic agenda.

By analyzing the relative weight of these variables, this case study serves the purpose of raising the analytical understanding of cyberfeminism as a key form of communicating demands surrounding gender based violence. Similarly, we explore how gender based violence has been the entry point for the establishment of gender equality programs.

Keywords

ITAM  Gender-based-violence  Higher education  Cyberfeminism

Marco de referencia

EL ESTUDIO de la atención de la violencia de género en el ITAM se realiza utilizando la metodología de caso de estudio. De acuerdo con Liotti dicha metodología tiene varias aplicaciones que nos interesa resaltar. Primero, se puede utilizar en aquellos casos que tienen como propósito el estudio de comportamientos y eventos en los cuales se busca resaltar el contexto utilizando múltiples formas de evidencia. Segundo, si bien el caso tiene un alcance limitado y no permite realizar generalizaciones, este enfoque es conducente para evidenciar una metodología replicable que es útil particularmente para el establecimiento de políticas públicas. Tercero, ilustra los límites y alcances de un proceso y la forma como las actrices y los actores intervienen (Liotti, 2018).

Es desde esta metodología que se revisó la literatura sobre tratamiento de violencia de género que integra este número, así como otros artículos de reciente creación con miras a comprender si era posible identificar variables que permitieran identificar regularidades en estos procesos universitarios. A continuación, se citan ejemplos de la literatura recientemente publicada que confirman, primero, la importancia de la movilización universitaria que desencadenó el proceso de transformación institucional (Álvarez, 2020; Tapia, 2021). Segundo, otros artículos ilustran que los protocolos son instrumentos que se generan en el espacio universitario en tensión con las movilizaciones feministas y que buscan atender la problemática de la violencia de género desde la normatividad interna gestando instancias de atención (Dionisio, 2021; Varela, 2020); tercero, algunos estudios confirman que los protocolos suelen mostrar un rezago en el manejo del marco jurídico vigente en las instituciones mexicanas de educación superior analizadas (Martin, 2021; Ortiz, Góngora y Aguilar, en prensa). Cuarto, estudios emanados de la Ciencia Política se refieren a los procesos internos en intersección con actores externos y prestan atención a la voluntad política para gestar cambios (Cerva, 2021). Finalmente, algunos artículos señalan la obligatoriedad de atender la violencia de género en el espacio universitario a raíz de la reforma a la Ley General de Educación en México (Rojas, 2021).

Es en este contexto que nos propusimos recuperar la experiencia de una institución mexicana cuya misión se dirige a contribuir a la formación integral de las personas (ITAM, 2021a). El presente texto tiene la intención de fortalecer el desarrollo de metodologías de corte politológico y por ello busca aportar al estudio de la violencia de género en el espacio universitario proponiendo cuatro variables como críticas para el establecimiento de programas para su atención y resolución. A saber: 1) el papel de los feminismos y las voces feministas que dentro y fuera de las instituciones claman por el cambio; 2) los requerimientos de atención institucional que se plantean a las instituciones de educación superior desde el marco jurídico vigente en materia de violencia de género; 3) la voluntad política al interior de cada institución y las dinámicas propias de los procesos internos que gestan procesos transformativos en medio de un clima de creciente demanda de atención a la violencia de género; y 4) el papel de actrices y actores políticos externos que, en coyunturas determinadas, contribuyen en el avance la agenda.

En términos de la metodología construida para el estudio de este caso destacamos los siguientes elementos: primero, se recurrió a la entrevista con actrices y actores clave; en especial, se entrevistó a quienes han tenido una injerencia directa en el proceso, pues se les ha delegado una responsabilidad en la materia. Se trata de entrevistas a ocho profesores, directivos y administrativos, así como de cinco

entrevistas semiestructuradas de estudiantes feministas que han sostenido durante las distintas etapas temporales una postura crítica del proceso. Segundo, el proceso anterior se complementó con técnicas propias de la observación participante y del involucramiento en la institucionalización a través de la puerta que se abrió a la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión (en adelante, SGDI) de la Dirección de Asuntos Estudiantiles del ITAM. Todo esto enfocado a encabezar la organización de las distintas etapas y procesos con el propósito de obtener un nuevo protocolo para la atención a la violencia de género.

En relación al tiempo de análisis del presente caso de estudio, el periodo seleccionado relata la experiencia emprendida durante los últimos 17 años, con énfasis en los últimos seis años en que el proceso se acelera. Es decir, se parte desde el inicio de dinámicas de enseñanza y desarrollo de programas en torno a las relaciones de género hasta la promulgación de un nuevo protocolo en septiembre de 2021. Si bien este caso se refiere a la institucionalización de género, en la medida que el quehacer institucional se ha focalizado en violencia de género, se aborda esta última problemática en particular.

Una reserva epistemológica importante a tomar en cuenta en la elaboración de este caso de estudio es que, si bien la construcción de conocimiento tiene como referencia literatura académica complementada con entrevistas con actores clave, la misma está matizada porque quienes la escriben están a cargo de llevar a buen puerto la transformación institucional descrita.

Relato del proceso

Trabajo desde la mirada institucional

El siguiente apartado hace un recuento enunciativo —no limitativo— relativo a las acciones y esfuerzos realizados por la institución en el recorrido hacia la construcción de una cultura que visibilizara agendas feministas. La desigualdad de género fue reconocida de manera pionera por el ITAM en tanto en sus planes de estudio incorporó clases sobre enseñanza para el manejo de la perspectiva de género y el estudio de los sistemas sexo-género. Esto se dio en ocasión de la impartición de un curso, una materia optativa en el programa de la Licenciatura en Ciencia Política. Desde 2004 y hasta 2018 de manera intermitente, Marta Lamas, conocida feminista mexicana, impartió la materia “Género y democracia” en el Departamento de Ciencia Política; a partir de 2018, se suman en el Departamento de Derecho materias optativas en género y derechos humanos que siguen impar-

tiéndose hasta la actualidad y en 2020 se ofrece la materia optativa “Feminismos, género y democracia”, a cargo de Adriana Ortiz Ortega. La institución ha realizado crecientemente distintos foros para visibilizar los temas de género. A manera de ejemplo, se citan las “Jornadas críticas a los feminismos en Ciencia Política”, organizadas por el Centro de Estudios Alonso Lujambio en noviembre de 2018. La intención al incorporar de manera expresa la enseñanza sobre feminismos, junto con la revisión de las teorías del género y la democracia, fue abrir un espacio que atendía a esta demanda estudiantil de obtener formación en la materia. Estos esfuerzos por visibilizar agendas feministas se dieron a la par de otros cursos en los que gradualmente se incorporaron lecturas de corte teórico metodológico sobre las relaciones de género.

La incorporación de la perspectiva, igualdad y violencia de género en el ITAM no sólo ocurrió de manera puntual en el terreno académico y de la enseñanza. En 2016, durante el septuagésimo aniversario de la institución celebrado en 2016 se firma el convenio *HeforShe* de la mano de la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional, dirigida por Alejandra Peralta Borja (ONU Mujeres, 2015).¹

Los acuerdos fueron suscritos de la mano de la organización Cuarta Ola, formada por estudiantes mujeres que ganan visibilidad y sostienen la importancia del tema, dentro y fuera de la institución.

Los acuerdos suscritos con ONU Mujeres, representada en ese momento por Belém Souza, y por el rector Arturo Fernández fueron los siguientes:

1. Realizar acciones que contribuyan a impulsar el liderazgo femenino.
2. Elaborar un protocolo de atención ante casos de acoso y hostigamiento sexual.
3. Establecer compromisos por parte de la institución para apoyar a las asociaciones de estudiantes y a sus eventos y programas con perspectiva de género, tales como:
 - Proyecto para la creación de un medio de comunicación en caso de que ocurran eventualidades relacionadas con violencia de género, discriminación u otro, llevado a cabo por la Clínica de Trata.
 - Revisión, opcional y particular de cada departamento académico, para incluir en sus temarios temas de igualdad de género.
 - Proyecto para la creación de un Centro de Investigación de Género, llevado a cabo por Cuarta Ola y el Departamento Académico de Derecho (ONU Mujeres, 2015).

Los avances anteriormente descritos estaban acompañados de otros más como son el nombramiento de mujeres en puestos de dirección dentro del organigrama institucional. Las direcciones Administrativa y Financiera (Ana Midori Franco), Comunicación y Desarrollo Institucional (Alejandra Peralta), Extensión Universitaria y Desarrollo Ejecutivo (Mónica Sacristán), Control Escolar (desde 2018 Magdalena Barba, en reemplazo de Patricia Medina) y Biblioteca (Catalina Jaime) estarían encabezadas por mujeres.² Dentro del grupo directivo —denominado Junta de Coordinación— Beatriz Rumbos es la Jefa de la División Académica de Actuaría, Estadística y Matemáticas y Diana Antillón fue nombrada Abogada General. La disponibilidad para atender algunas de las aristas de la perspectiva de género estaba también inmersa en una institución en la que más del 60% de la planta académica se compone de profesores hombres. A eso habría que sumarle que el liderazgo estudiantil estaba encabezado por estudiantes del sexo masculino y que en los departamentos académicos no había suficientes mujeres dirigiendo programas.

En 2018, la institución da los primeros pasos para atender la violencia de género. Así se toma la decisión institucional de delegar el tratamiento de la violencia de género a la Dirección Escolar, que en ese momento era dirigida por Patricia Medina. El tratamiento de las quejas inicia en dicha instancia y se hace un primer protocolo a exigencia de las estudiantes. Lo primero a resaltar es que, si bien hubo apertura para el tratamiento de los casos, el documento que funcionaba como protocolo tenía poca difusión. Segundo, fue necesario establecer una relación directa con las demandas de las organizaciones feministas que comenzaron a ganar visibilidad.

En un momento posterior, un conjunto de profesoras entre las que destacan Tatiana Alonso, Magdalena Barba, Francisca Pou, Joyce Sadka a las que se sumaron los profesores Raymundo Gama y Juan Francisco González Bertomeu, trabajaron con exalumnas del ITAM en la redacción del segundo Protocolo. En este ejercicio participaron de manera destacada Mónica Maccise y Alejandra Betanzo. También se realizaron aportaciones de otras académicas externas como Amalia Cruz, profesora del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), quien sugirió debían incluirse definiciones sobre violencia de género.^{3 y 4}

Este protocolo fue liberado en julio de 2019, en medio de preocupaciones de las autoridades sobre el ámbito de aplicación que debería tener dicho instrumento. Se solicitó el nombramiento de Diana Antillón, Abogada General del ITAM, como Secretaria Técnica. Su función fue llevar un registro, dar seguimiento y garantizar una mejor aplicación del Protocolo.⁵

El 7 de septiembre de 2019 se publica en el sitio institucional de normatividad del ITAM, el segundo Protocolo aprobado por la Junta de Coordinación y la Junta de Gobierno del ITAM. En 2019 surgen nuevos retos a raíz del fallecimiento de una estu-

diante mujer de Derecho y Relaciones Internacionales. Este desafortunado hecho dinamiza las movilizaciones estudiantiles que comienzan a requerir una mayor agilidad en los cambios. Surge en diciembre la *Movilización de los Girasoles* por parte de los estudiantes quienes en principio interpretan el deceso como un suicidio por sobrecarga de trabajo. Aunque el hecho es desmentido y aclarado posteriormente por la familia, se aprovechó la coyuntura para generar una movilización estudiantil con diversas temáticas que buscaba una modificación en la cultura institucional.

En este contexto en diciembre de 2019 entra a trabajar de manera regular el Comité Institucional para el tratamiento de casos de violencia de género y se decide que una de las primeras cosas que deben realizarse es una capacitación para profesores que es gestada dentro de la institución.

Se imparte un seminario presencial obligatorio de una mañana de duración en el cual participaron los profesores Claudia Albarrán, Francisco Pérez, Natalia Saltalamacchia, Roberto Zocco, Valeria Zepeda, entre otras(os). El entrenamiento estuvo dirigido al análisis de casos.

Para generar una mejor comprensión de la problemática de Acoso y Hostigamiento Sexual se inicia la impartición de un curso en línea, preparado por Fundación Línea Origen. Dicho curso se volvió de manejo obligatorio para la comunidad y comenzó a operar desde enero de 2020. Adicionalmente a la impartición del curso se comienzan a recibir y atender, a través de Línea Origen y Casa Grana (una clínica aliada del ITAM especializada en la atención psicológica) solicitudes de orientación y quejas que se atendieron desde el segundo protocolo vigente. Una demanda estudiantil creciente es que estos servicios tengan perspectiva de género.

Como parte del compromiso por atender la problemática, en febrero de 2020 el rector Arturo Fernández incorporó a la recién creada Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), encargada de la renovación de la vida estudiantil y que tiene subdirecciones dedicadas a la atención a la salud mental, el bienestar integral y el enlace con la comunidad estudiantil. Es allí donde se radica a la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión (SGDI). La misma fue concebida como una apuesta a corto, mediano y largo plazo para transformar la cultura institucional, pues se le asigna la misión de transversalizar la perspectiva de género desde una mirada de inclusión y diversidad.

Se inicia el tratamiento desde una mirada institucional de la violencia de género que abarca un enfoque sistémico y sistemático de la problemática que requiere una transformación institucional profunda y de largo aliento. Esto implicó que las acciones en torno a generar una igualdad y tratamiento de la violencia de género se consensaran dentro de los órganos de decisión, así como en diálogo permanente con la comunidad académica, administrativa y estudiantil del ITAM.

Desde el verano de 2020, la Dirección de Comunicación y Desarrollo Institucional comenzó a distribuir un informe regular sobre las actividades realizadas desde la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión. Esto fue relevante para mostrar cómo se atendía la violencia de género, así como para difundir distintas propuestas para incorporar la perspectiva de género a la vida universitaria. Dichos reportes semestrales se complementan con la estadística sobre los casos atendidos y resueltos, indicando si se trataba de estudiantes, personal administrativo o profesorado (ITAM 2020a, 2021b, 2021c y 2021d).

Pese a la difusión y los anuncios en redes y en los canales de comunicación institucional del ITAM, el reto y responsabilidad central de la SGDI para institucionalizar acciones era —y sigue siendo— obtener un voto de confianza por parte de las estudiantes, profesorado y administrativos. Lo anterior no resultaba fácil, pues a imitación de lo que ha ocurrido en otras universidades, en ese mismo mes de marzo tuvo lugar la colocación de un tendedero para denunciar a estudiantes y profesores que se estimaba cometían actos de violencia de género contra las estudiantes. También, a mediados de 2020, las estudiantes solicitan que se retiren invitaciones a conferencias a profesores que aparecieran en el tendedero estudiantil.

De lo anterior se desprende que fue en un clima de tensión entre autoridades y estudiantes que se dan los primeros pasos de la institucionalización desde la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión. Dado que es mucho lo que desde el manejo de la perspectiva de género y el análisis y aproximación teórico-metodológica al género requieren en materia de formación, divulgación, capacitación, generación e infraestructura se tomaron acciones en distintos frentes. Fue así que se realizó un seminario permanente, abierto a todo público, donde se invitó a figuras nacionales e internacionales que se han destacado en el campo del tratamiento del género para emprender diálogos permanentes con la comunidad. Entre los temas tratados están las dimensiones del feminicidio, el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, exploraciones sobre transfeminismos y feminismos multiculturales. Se celebraron exposiciones con la planta de profesores y se ofrecieron talleres de capacitación y sensibilización a personal administrativo. También se impartió la materia “Feminismos, género y democracia”. De forma regular, se establecen reuniones con estudiantes para comprender sus luchas históricas y se realiza un trabajo fecundo en la construcción de consensos con las autoridades. Estos componentes se enmarcaban en la solicitud de diagnóstico, capacitación en violencia de género, en los acuerdos *HeforShe* firmados por el ITAM, en la exploración de rutas para la inserción del género y las sexualidades en la currícula universitaria. De igual manera, se realiza investigación de punta en materia de violencia universitaria y se detonó la formación de capital humano entrenado en temas de

género, con una primera generación de becarios. También se realizaron esfuerzos de colaboración con instancias público-privadas interesadas en brindar espacios para la atención de la violencia social y se realizaron prácticas con gobiernos de los estados —particularmente el caso de Sonora— que sobresalían en el tratamiento de la violencia de género.

La ruta en la construcción de un nuevo protocolo para la atención de la violencia de género

Teniendo a su cargo la inserción institucional del género y el tratamiento de la violencia de género, la SGDI asumió la misión de elaborar una propuesta de Protocolo para revisar y sustituir la versión del Protocolo vigente desde septiembre de 2019. La Rectoría, por intermediación de la Dirección de Asuntos Estudiantiles accedió a que dicha propuesta fuese revisada por un Comité de profesoras y autoridades con miras a consolidar la modificación al Protocolo de acoso y hostigamiento del ITAM.

A finales del mes de septiembre de 2020, se asigna a la SGDI la tarea de buscar a otras profesoras para profundizar el trabajo de diseño de la atención en materia de violencia de género. De este modo, se conforma un grupo encargado de revisar la propuesta de Protocolo elaborado por la SGDI con miras a que las profesoras expertas en Derecho contribuyeran a su reforzamiento. Con tal fin se realizaron reuniones durante el mes de octubre de 2020 con un grupo de profesoras y funcionarias. Dicho grupo estuvo integrado por Diana Antillón, Joyce Sadka, Micaela Alterio, Francisca Pou y la subdirectora de la SGDI, Adriana Ortiz Ortega. El objetivo de las reuniones era que las profesoras comentaran la versión sobre Protocolo que se elaboró desde la SGDI con miras a realizar mejoras. El consenso de ese grupo fue que un nuevo Protocolo debería ser elaborado por una tercera instancia fuera del ITAM. Ciertamente, para facilitar que dicho documento sirviera para provocar una dinámica de articulación, la SGDI accedió a que se detallaran los componentes y cuestiones centrales que deberían contenerse en la nueva versión del Protocolo, así como buscar a una tercera instancia que se encargara de su revisión. En una reunión posterior, celebrada la tercera semana de octubre, se trabajaron los ejes centrales del eventual nuevo protocolo que requerían definición, a saber: confidencialidad, términos de integración de personas externas, gravedad de las penas y manejo de medidas de protección. La intención era contar con una guía que se le presentara a la persona que se encargara de redactar el protocolo. En virtud de que la recomendación de ese grupo de profesoras y funcionarias de la Institución fue buscar a una distinguida feminista exalumna del ITAM para iniciar los trabajos de diseño de un nuevo Protocolo. Fue así como se estableció un primer contacto

con Estefanía Vela. Al declinar Estefanía Vela por compromisos contraídos previamente, en diálogo con las profesoras Francisca Pou, Micalela Alterio y Sofía Charvel se detonaron distintos enlaces con personas que tenían experiencia en el tema y accedieron a presentar propuestas. Fue así que nos dimos a la búsqueda y se contó con diversas propuestas para la escritura de un nuevo Protocolo. Una primera propuesta fue la de Christian Gruenberg y Silvia Soler, que elaboraron el Protocolo de GIRE y el de la Universidad de la Comunicación en CDMX. Otra propuesta sobre la mesa fue de Melisa Ayala, licenciada en derecho y actualmente subdirectora de la Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual en el Consejo de la Judicatura. La propuesta de Ayala fue finalmente la seleccionada, ya que contaba con la experiencia en la elaboración de protocolos para universidades puesto que participó en la elaboración del borrador de protocolo para la Universidad de Harvard. Ayala ya actuaba como ex alumna integrante de la Consejería de la SGID. Es decir, se buscó a una persona conocedora de las dinámicas del ITAM para contribuir a la reelaboración del Protocolo.

La agenda de género desde la mirada feminista estudiantil⁶

Desde 2013 surge Cuarta Ola, el primer grupo feminista del ITAM, a partir de un Club de Libro que organizan con Martha Lamas. Así comienzan a adentrarse en el debate feminista. Las estudiantes se organizan no sólo para comprender qué es el feminismo, o los feminismos, sino para darle una cara estudiantil a los feminismos y al tratamiento de las relaciones de género en medio de mucho escepticismo y crítica. Nos narran las estudiantes que forman Cuarta Ola y prefieren guardar el anonimato, que no sentían un acompañamiento institucional para avanzar en la agenda de género. Los mismos testimonios refieren que sólo un profesor en Derecho Rodolfo Vázquez y Martha Lamas las apoyaban. Escuchaban en muchas ocasiones comentarios misóginos. Sus integrantes buscan organizar campañas de concientización y organizar eventos informativos. Con el paso del tiempo se sucedieron otros grupos de interés y organizaciones estudiantiles feministas. Entre ellas se cuentan *HeforShe*, Resiliencia Combativa, Colectiva Raíz, Diversidad Sexogenérica ITAM, Abogadas ITAM y Mujeres Seguras ITAM.

Las solicitudes en torno a las cuales se organizan las estudiantes son variadas. Entre las demandas que las organizaciones feministas plantean están la incorporación de lecturas con perspectiva de género en las materias que corresponden al tronco de Estudios Generales, grupo de cursos obligatorios en todos los programas de licenciatura e ingenierías que ofrece el ITAM. Otra demanda también fue solicitar apoyo frente a la violencia que recibían en redes sociales.

En 2015 una demanda central fue la escritura de un primer protocolo, enfatizando la necesidad de resoluciones con perspectiva de género de los casos. En materia curricular, se incorporaron algunas lecturas al plan de Estudios Generales (que siguen señalando como insuficientes).

La violencia de género fue el tema que aglutinó mayor atención. Para 2018, las organizaciones señalan las contradicciones entre lo avanzado y lo que se necesitaba para atender la violencia de género dentro del ITAM y otras instituciones de educación superior. En otras palabras, es la persistencia de esta problemática la que lleva a una integración orgánica de los colectivos. La demanda nodal de los grupos se convierte con el tiempo en la reforma del protocolo, asunto en el que concentran su atención.

A medida que se va volviendo más palpable la violencia para la sociedad y que ocurrían casos de acoso y hostigamiento sexual dentro de la institución, y en medio de una mayor movilización estudiantil se amplían los intercambios entre las estudiantes, quienes comenzaron a compartir que tenían que lidiar con profesores machistas y distintos tipos de violencia de género en clases. Algunas de ellas eran foráneas, venían de los estados y habían vivido acoso sexual desde la infancia o en la adolescencia, aun desde antes de llegar al ITAM. Comentaban que canalizaban su energía en grupos estudiantiles a nivel preparatoria o secundaria, pues incluso algunas estudiantes de aquellos entornos habían sido embarazadas cuando eran adolescentes por profesores que no eran retirados de sus puestos de trabajo y continuaban como docentes. Al llegar a la Ciudad de México se matriculaban en escuelas privadas o públicas convencidas de que dejaban atrás estas experiencias de violencia sexual. Sin embargo, al ver que ellas o sus amigas vivían experiencias de acoso, sus expectativas se transformaban. Poco a poco fueron encontrando en los recién formados grupos estudiantiles feministas como Cuarta Ola, una alternativa para enfrentar estos hechos. Las organizaciones feministas eran quienes se atrevían a denunciar frente a la comunidad la desestimación de la violencia sexual.

En resumen, sobre este ciclo temporal. Entre 2014-2020 el activismo feminista tiene diversas vertientes; sin embargo, 2020 fue un año que refuerza la ruta institucional desde diversas vías. Por un lado, en paralelo a la inauguración de la Subdirección, la presión estudiantil se fue incrementando. Frente al diálogo interinstitucional entre las estudiantes del ITAM y otras instituciones de educación superior, las estudiantes reforzaron una visión de derechos humanos que fuese atenta a agresores y víctimas.

El Protocolo se convierte en cuestión central a raíz de la noticia en medios de que el ITAM solicita a las estudiantes la firma de una carta de confidencialidad durante el proceso de evaluación de una queja presentada. Este hecho motivó a las

activistas a denunciar públicamente lo que estimaban era una medida de control mediante una protesta virtual. La capacidad organizativa desplegada frente a un proceso que estimaban deficiente sin duda llevó a las autoridades a plantearse la necesidad de reconsiderar las medidas. Cabe señalar que las autoridades insistían en que la confidencialidad respondía a la necesidad de respetar una evaluación objetiva de casos, los derechos de las víctimas, así como los derechos de los presuntos agresores. Adicionalmente, no había un consenso sobre la confidencialidad: mientras para algunas representaba una garantía que les daba confianza para detonar un procedimiento de queja formal, para otras representaba una camisa de fuerza para generar en otros espacios —típicamente las redes sociales— un clima de opinión favorable a su causa.

La solicitud de remoción de la cláusula de confidencialidad vino a renovar la actividad feminista, por lo que se acercaron los colectivos feministas que trabajan a favor del tratamiento institucional de la violencia de género. A saber, Abogadas ITAM, Colectiva Raíz, Cuarta Ola, Diversidad Sexogenérica ITAM, *HeforShe*, Mujeres ITAM y Resiliencia Combativa.

Ciertamente, la demanda estudiantil encontró una respuesta institucional:

Muy querida comunidad ITAM

A comienzos de 2020, nuestra comunidad se comprometió a impulsar una cultura de igualdad, diversidad e inclusión, orientada a fortalecer al ITAM como una institución de excelencia académica y excelencia humana.

Este compromiso institucional -que será sostenido y de largo aliento-, comprende a todo el quehacer de nuestra casa de estudios, con el propósito de propiciar el desarrollo armónico de cada una de las personas que integran nuestra comunidad.

Reconocemos que la violencia de género es un problema serio en el mundo y la Institución debe hacer lo necesario para prevenirla, atenderla y sancionarla. Para ello, seguiremos trabajando de forma cotidiana.

En el marco de este compromiso y con la experiencia acumulada, el ITAM ha entrado en un proceso de revisión de su Protocolo Institucional en Contra del Acoso Sexual.

El reporte que hoy se presenta, da cuenta del análisis realizado por la oficina de la Abogada General sobre las denuncias presentadas durante el ciclo de Primavera 2020. Asimismo, se detallan las principales acciones en la materia llevadas a cabo por la recién creada Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión, por la Dirección Escolar y por la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional.

Extiendo mi agradecimiento a toda la comunidad estudiantil y a todo el personal académico, administrativo y de servicio por su compromiso, propuestas, reflexiones y

acciones. El arte de la Convivencia es una responsabilidad compartida. Es uno de los cinco pilares que guían las decisiones, estrategias y proyectos que se emprenden en el ITAM en aras de alcanzar la excelencia académica y la excelencia humana.

Sin duda alguna, falta mucho por hacer para modificar y superar pautas culturales que, como sociedad, nos impiden anteponer el respeto a la dignidad de las personas por sobre cualquier otra consideración. Confío en que, con la participación de toda la comunidad, lograremos dicho anhelo.

Arturo Fernández (Reporte sobre género, diversidad e inclusión, septiembre 2020).

Si bien este episodio demuestra la comprensión institucional para poder modificar procedimientos que podían y debían ser corregidos, existía un amplio camino por recorrer. Esto es, las citadas cláusulas que fueron removidas de la carta de confidencialidad sirvieron también para llamar la atención sobre la necesidad de que el manejo de quejas contara con perspectiva de género; lo anterior, a su vez abrió la puerta para emprender capacitaciones en la materia. Como en otros contextos universitarios, la autoridad universitaria tuvo la idea de que al desestimar la violencia de género se protegía a la comunidad, tanto a los estudiantes identificados como agresores como a los profesores que incurrían en conductas de acoso u hostigamiento. Esto debido a que se esperaba que con llamados de atención individual bastaría para remover estas conductas y a las estudiantes que denunciaban porque al preservar su anonimato o minimizar sus quejas no se les convertía en actrices centrales del proceso lo cual podría hacer que fuesen estigmatizadas.

El papel de actrices y actores políticos externos

Un aspecto que debe destacarse de manera especial, como se dijo desde un principio, es la coyuntura creada por el conjunto de feminismos universitarios que comenzaron a colocar la violencia de género en el ciberespacio, así como tenderos dentro de las instituciones universitarias. Debido a lo anterior, indudablemente se debe considerar a las estudiantes feministas como protagonistas de este ejercicio, pues lo mismo participaron en marchas que en la elaboración de cuentas de *Twitter* y otras redes sociales desde las cuales enviaban pronunciamientos, que en tender eventualmente puentes institucionales para el tratamiento de la problemática. La colaboración entre las asociaciones feministas desde las universidades en México es un fenómeno inédito en el cual las estudiantes del ITAM participaron. Por ejemplo, cientos de itamitas participaron en la célebre marcha feminista del 8 de marzo 2020 en la cual se dieron cita las mujeres jóvenes, algunas veces acompañadas de

familiares que demandaban al Estado mexicano encontrar a mujeres desaparecidas y la persistencia del feminicidio. También, las estudiantes buscan diversas vías para dialogar con las autoridades. Así la oficina de Dirección Escolar, la Dirección de Comunicación y Desarrollo Institucional y la Dirección de Asuntos Estudiantiles se vuelven espacios de reclamo. Los medios de comunicación propagaban el fenómeno de la movilización estudiantil de corte feminista que buscaba activamente la rescritura de un protocolo para hacerlo sensible a las demandas estudiantiles. Por ejemplo, para remover la cláusula de confidencialidad que impedía comentar el proceso mientras estaba vigente una denuncia, o bien, para pedir que las personas que participaran en los Comités fuesen capacitadas en perspectiva de género.

Frente a estas manifestaciones el Rector propone establecer diálogos con las organizaciones estudiantiles e involucró a distintas autoridades para la atención de la problemática. Adicionalmente, a las estudiantes activistas se les acercan posibles víctimas para ver cómo presentar las denuncias mientras que ellas discuten entre sí y con otras para analizar cómo se puede dar el cambio institucional.

Todo lo anterior crea un punto de quiebre durante el cual las estudiantes logran ser escuchadas y atendidas por las máximas autoridades. Esto es importante porque con anterioridad las estudiantes habían recurrido a autoridades de nivel medio: directores de carrera o administrativos comprometidos, sin embargo, estos intercambios no resultaron en un cambio en conductas o la implantación de nuevas medidas.

Las estudiantes consideran importante ser escuchadas, que se reescriba el Protocolo, pero señalan que se requieren cambios más profundos. Una primera medida para ellas fue buscar que se emitiera un nuevo Protocolo que protegiera a las víctimas. En otras palabras, la expectativa de reforma del Protocolo era clave, pues significaba contar con un instrumento normativo. Sin embargo, insisten en que es necesario que la emisión del Protocolo se haga tomando como referencia sus demandas; también, que se dé una capacitación amplia a los profesores. Destacan que es necesario emprender una ruta de formación, capacitación, colocación de botones de emergencia para que las estudiantes reciban apoyo cuando perciban que enfrentan situaciones de violencia de género por parte de otros integrantes de la comunidad. A principios de 2020, la claridad feminista se traduce en una crítica al recién creado curso para educar sobre acoso y hostigamiento sexual. De acuerdo con el Comunicado enviado por las estudiantes:

Dado los compromisos adquiridos por el ITAM al firmar el acuerdo *HeforShe* con ONU Mujeres México, consideramos pertinente destacar la necesidad de realizar una revisión general al curso de acoso sexual en aras de asegurar que cumpla el objeto con el que fue

creado, es decir, prevenir y erradicar el acoso, hostigamiento y violencia sexual contra las mujeres de la institución. En este sentido, varias mujeres de la institución, junto con la ayuda de la presidenta y otros miembros de la representación estudiantil de derecho redactamos una serie de consideraciones que nos parecen problemáticas al respecto (Comunicado de Regina Domínguez Villarreal, María José Lomas Alvarado y Un grupo de mujeres ITAM respecto al Curso Línea Origen, 2021).

Sus consideraciones incluyeron adoptar una visión que no tenga como referencia la formalidad de la ley, sino que explicara mejor el carácter estructural de la violencia de género, la necesidad de aportar una perspectiva de género para el tratamiento de los casos presentados de violencia sexual acoso y hostigamiento, así como un tratamiento más empático y cercano a lo que viven las mujeres día a día en referencia a la violencia de género mostrando estadísticas actualizadas de lo que sucede a este respecto en México y el mundo.

De este modo, para finales de 2020 las demandas centrales consistieron en sincronizar los mecanismos institucionales para el tratamiento de la violencia de género, exigir la reescritura del Protocolo y proporcionar un curso de capacitación y sensibilización diseñado desde el ITAM que atendiera la violencia de género, así como dar un apoyo jurídico, psicológico y emocional a los casos juzgados con el protocolo actual y cuya resolución requiere una revisión del manejo de la perspectiva de género.

Vías de diálogo entre las demandas feministas y la institucionalización de género

A finales de octubre, a solicitud de las estudiantes, se llevan a cabo una serie de reuniones, entre las estudiantes y el doctor Arturo Fernández, Rector del ITAM en los meses de noviembre (13 y 27 de noviembre), diciembre (28 de diciembre) y enero (7 de enero).

El propósito de esas reuniones fue múltiple: primero, las estudiantes y exalumnas solicitaron su inclusión en los espacios de toma de decisiones y en el proceso de elaborar soluciones para el problema de la violencia de género; segundo, que se diseñaran soluciones de manera colaborativa con el fin de atender las demandas y de informar las acciones que se toman para enfrentar la problemática. Tercero, definir claramente que la responsabilidad de la reescritura del Protocolo estaría en manos de Melissa Ayala. Se generó entonces una ruta de trabajo y de construcción de acuerdos entre autoridades y estudiantes.

El papel de la SGDI fue moderar las reuniones, compilar acuerdos y a partir de los mismos, proponer rutas para concretar los mecanismos dirigidos a atender la

violencia de género en conjunto con otras instancias del ITAM con las propuestas estudiantiles.

Sostener reuniones con estudiantes y exalumnas resultó crucial por varias razones. Primero, algunas de las principales exponentes de las demandas estudiantiles eran también personas agraviadas por la aplicación del Protocolo actual y por ello presentaron quejas. La segunda es que las estudiantes convirtieron estos intercambios en un espacio para ventilar las demandas del pliego petitorio que exalumnas y estudiantes presentaron mediáticamente a finales del mes de septiembre (Mujeres seguras ITAM en *Twitter*, 2020). Fue además un espacio de construcción de diálogo y acuerdos para legitimar y convocar una agenda de trabajo a desarrollar a lo largo del año 2021.

Para tener referentes claros y para propiciar un entendimiento más amplio de la problemática, la SGDI organizó el seminario “Mejores prácticas en torno a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género”. El mismo ofrecía una revisión del tratamiento de la violencia de género desde universidades que tenían un tiempo considerable en el abordaje de la problemática; a saber: El *Boston Center for Latin America*, El Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), El Colegio de México, Escuela Libre de Derecho, Universidad Iberoamericana, Universidad Nacional Autónoma de México, así como ONGs que se destacan por su trabajo frente a la discriminación y la violencia de género como Intersecta y con la participación de académicas que realizan investigaciones en la materia. El objetivo del seminario fue juntar a expertas para que compartieran mejores prácticas y resultados de investigación relativos a cómo instituciones líderes mexicanas en educación superior enfrentan los retos que plantea la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual en sus respectivos entornos. Este evento buscó generar confianza en la comunidad a la vez que darle una visibilidad de tratamiento académico a la problemática.

Trabajar como enlace entre los distintos sectores de la comunidad, sensibilizar a las autoridades y estudiantes sobre la incorporación de la perspectiva de género requirió, sin embargo, medidas adicionales.

Fue así que se sucedieron distintas actividades clave, espacios de construcción, a lo largo de 2021. Uno de los acuerdos en las reuniones sostenidas con el Rector y la Dirección de Asuntos Estudiantiles a finales del año 2020, es que se iban a establecer mesas temáticas de diálogo con las estudiantes activistas y distintos grupos de personas integrantes de la comunidad para obtener un amplio diagnóstico de necesidades para la escritura de un nuevo protocolo.

El 5 de febrero de 2021 se tuvo una sesión preparatoria con las representantes, administrativas y académicas, de los grupos feministas con el propósito de esta-

blecer la dinámica de las mesas, la cual consistió en la conformación de un equipo de tres personas: Martha Galicia, directora de la Clínica de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos; Melissa Ayala, encargada de retomar las propuestas de la comunidad; y Adriana Ortiz Ortega, encargada del diseño y estructuración del ejercicio. El objetivo general de las mesas de diálogo fue gestar un proceso que le permitiera a la comunidad generar una pluralidad de voces para abordar la violencia de género, el acoso y hostigamiento sexual, y con ello dotar de diversas herramientas para la nueva versión del protocolo para erradicar la violencia de género. Segundo, conocer un listado temático de críticas y sugerencias de estudiantes, académicas y administrativas. Finalmente, y de enorme importancia, dar a la comunidad la oportunidad de participar como un actor activo en la resolución de este conflicto. Los seis temas elegidos para ser abordados durante las mesas fueron: 1) intimidad, consentimiento y denuncia; 2) ámbitos de aplicación; 3) niveles de gravedad y sanciones; 4) medidas de prevención; 5) confidencialidad; y 6) temas procedimentales. La temática elegida reflejaba el trabajo previo realizado con las profesoras y mostraba que los temas, que son parte fundamental de un protocolo y su implementación, se abordarían en diálogo con estudiantes en general, representantes de las asociaciones feministas, profesores, y autoridades. Para poder estructurar los resultados de las mesas y dar un soporte técnico a las mismas se habilitó un microsítio de consulta, se generaron las condiciones técnicas para la realización de las mesas y se elaboró una minuta por becarios de la SGDI que se sometía a la consideración de las estudiantes para ampliar puntos en controversia (consultar Protocolos ITAM, 2021). La metodología de las mesas basada en preguntas y dinámicas de justicia restaurativa se establecía en cada mesa que iniciaba con un resumen de lo abordado en la mesa anterior y los temas a ser tratados se presentaban de manera técnica por Melissa Ayala. Para garantizar una participación ordenada estaban en la mesa de diálogo representantes del profesorado y del personal administrativo. Por parte del profesorado, participaron entre otras Adriana Alfaro y Lydia López Gutiérrez; por la rama administrativa Catalina Jaime, Magdalena Barba, y Alejandra Peralta.

Las profesoras y administrativas que por invitación aceptaron participar son quienes estarán en la mesa contribuyendo a la elaboración del *diagnóstico de necesidades* que alimentó el ejercicio de reescritura del Protocolo. Se privilegió la invitación a profesoras mujeres por la subrepresentación histórica que ha tenido la voz de las mujeres en el contexto universitario respecto a un tema de la mayor importancia.

Las mesas tuvieron una cobertura amplia y se llevaron a cabo en los meses de febrero y marzo. A todas las personas se les pidió una carta de motivos para acreditar interés en participar, pues se buscaba que comprendieran que el diagnóstico

de necesidades está orientado al tratamiento de la violencia de género. El trabajo de estructuración, logística, acompañamiento y diseño de estas dinámicas se realizó con Melissa Ayala y Martha Galicia desde la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

Para reforzar los resultados del diagnóstico de necesidades se realizaron con posterioridad once grupos focales que sirvieron para ampliar el involucramiento, la legitimidad y la representación de los distintos grupos de personas que integran la comunidad del ITAM. Ejemplo de estos grupos fueron: 1) Administrativos de nivel directivo; 2) Administrativos de nivel operativo; 3) Personal académico de nivel directivo; 4) Grupo de Facultad y personal docente de asignatura; 5) Integrantes de comités de protocolo; 6) Estudiantes de la diversidad; 7) Estudiantes mujeres; 8) Estudiantes hombres; 9) Personas con identidades de género no hegemónicas; 10) Estudiantes feministas; 11) Voces de toda la comunidad.

La preparación de las preguntas, dinámica de trabajo y metodología para grupos focales fue elaborada desde la SGDI en colaboración con la Clínica de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos y Melissa Ayala; La SGDI estuvo a cargo de la convocatoria, elaboración de minutas y seguimiento de acuerdos. El material de las mesas y de los grupos focales sirvió para alimentar la rescritura del protocolo a cargo de Melissa Ayala.

Mientras tanto en público, el rector en reiteradas ocasiones ha suscrito enfáticamente el rechazo a las conductas de acoso y hostigamiento sexual y laboral llevadas a cabo por quienes conforman o colaboran con la institución, independientemente de que provengan del grupo estudiantil o del personal docente o administrativo, o bien de quien preste servicios de colaboración en el ámbito académico, de investigación o de consultoría. Se ha destacado que toda conducta de acoso, hostigamiento sexual o laboral sería investigada por parte de la instancia interna de control correspondiente.

A partir de mayo y durante el verano de 2021 la SGDI orienta su trabajo a fortalecer la capacitación, sensibilización, formación y entrenamiento en manejo de perspectiva de género. La decisión de focalizar el trabajo en capacitación, sensibilización, formación y entrenamiento se deriva del proceso de institucionalización que estableció como meta institucional que la emisión de un nuevo Protocolo estuviese acompañada de estas medidas.

Como resultado de este esfuerzo, para finales de septiembre 2021 se había capacitado cerca de 90 integrantes de la comunidad ITAM para participar en Comités de Investigación de casos de violencia de género; o bien, para brindar servicios relativos a la activación de los botones de pánico. Un desglose aproximado es el siguiente: 30 académicos, 15 administrativos(as), 20 personal operativo y 20 estu-

diantes, aproximadamente. Estas cifras son significativas en términos de poder atender un promedio no mayor de 2-5 casos mensuales que requieren de no más de seis integrantes por caso.

Para garantizar el manejo de la perspectiva de género, los entrenamientos fueron brindados por la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión en colaboración con Lilia Montalvo y María Fernanda Rivera de la Subdirección de Atención a la Salud Mental con miras a incorporar elementos de primeros auxilios psicológicos a quienes tomaban las capacitaciones. Es decir, los participantes recibían 20 horas de capacitación teórico-metodológica orientada al análisis de casos. Por ello, la evaluación final estaba dirigida a valorar si las personas participantes lograban establecer preguntas adecuadas a las víctimas de violencia de género y si eran capaces de generar una escucha, acompañamiento, respeto e invitación a reforzar las medidas de seguridad.

Paralelamente, la SGDI con apoyo de la DAE prepara una nueva versión del Curso ITAM-Origen que inicialmente sólo abordaba el manejo de la problemática de hostigamiento y acoso sexual, añadiendo un tratamiento de la violencia de género para inaugurar un curso compuesto de seis módulos. Estos son: 1) relaciones de género, 2) violencia de género, 3) lenguaje, derechos humanos y diversidad, 4) acoso y hostigamiento sexual, 5) masculinidades y feminismos, y 6) manejo del nuevo protocolo, actualmente vigente. En la fortalecida y renovada mirada institucional, este curso se reconoce como un instrumento de sensibilización y se dirige a todos los segmentos de la comunidad. Reconociendo que un curso no puede cubrir todas las necesidades de la comunidad, se decide que el mismo se refuerce con materiales de sensibilización a ser elaborados por un grupo especializado en comunicación institucional.

El nuevo Protocolo para la Atención de la Violencia de Género se publicó el 30 de septiembre de 2021. El documento aprobado el 24 de septiembre por la Junta de Coordinación del ITAM, reconoce que se trató de un esfuerzo conjunto entre autoridades, profesoras universitarias, administrativos y organizaciones estudiantiles feministas (ITAM, 2021). Cabe mencionar que el nuevo protocolo contempla la creación de una Unidad de Atención para la cual se nombra a una abogada feminista, Amalia Cruz, en quien se delega la responsabilidad de coordinar los grupos que deberán investigar casos y fomentar los niveles de coordinación que lleven al adecuado tratamiento de quejas.

Así se inicia una nueva etapa para el tratamiento de la violencia de género. Es importante mencionar cómo la misma se teje con el fomento de una cultura de igualdad basada en el reforzamiento de la enseñanza y formación teórico-metodológica aplicada de los enfoques y perspectiva de género.

Conclusiones

Desde el inicio de este artículo se estableció que era a través de la metodología de caso de estudio que se abordaba la reconstrucción de la experiencia del Instituto Tecnológico Autónomo de México respecto a la inclusión de la perspectiva de género en el tratamiento de la violencia de género. Esta metodología se complementó con entrevistas y observación participante dirigida a reconstruir un proceso institucional.

La armonización de los datos se realizó desde esa mirada científica, acorde para el estudio de procesos políticos, es decir, si bien el caso está acotado en tiempo y espacio, se busca con este artículo continuar el diálogo interinstitucional en la materia a través de resaltar el peso relativo de variables identificadas en la literatura. Se trató del análisis de un caso simple donde la coherencia interna está dada por las ideas, categorías y relaciones que son útiles, en tanto permiten la interpretación de la dinámica de una sola institución (Arzaluz, 2005). A partir de allí se concluye que el cambio operado es exponencial si se considera que el tratamiento de la violencia de género se realiza con una comprensión y reconocimiento del marco jurídico vigente para el Estado mexicano en esta línea. Sin embargo, anotamos que se requieren estudios posteriores tanto para evaluar el desarrollo del caso, como para fomentar nuevas líneas de investigación que abonen a la mirada comparativa respecto al desempeño institucional de la violencia de género basada en el análisis de las variables propuestas, así como de otras.

Por ahora resaltamos que este estudio de caso relata un proceso específico, es decir, la ruta para llegar a la reescritura del protocolo y la inauguración de una Unidad de Atención de Casos de Violencia de Género. Si bien se estableció claramente que el periodo de reflexión se extendía a 17 años, en las conclusiones se resalta que fue la voluntad política de la Rectoría la que permitió la alineación institucional lo cual propició que durante 2020 y 2021 se potencializara el desarrollo de capacidades en materia de violencia de género teniendo como referente el diálogo con estudiantes y con la comunidad en general. Para establecer la valoración de la coherencia interna del caso se hace mención a la voluntad institucional de suscribir el respeto a la legalidad vigente desde la tolerancia cero a la violencia de género.

Como demuestra este estudio de caso, la creación de instancias como la SGDI o la Unidad de Atención, fueron producto de la voluntad política reforzada por el diálogo abierto con los distintos segmentos de la comunidad. En este camino, el papel crítico de las organizaciones feministas debe ser valorado, a la vez que se

debe trazar una ruta de profundización institucional atendiendo otras experiencias universitarias, así como el marco jurídico vigente para México.

Esta experiencia del ITAM confirma la importancia de los factores mencionados como referentes para la escritura de los protocolos. A saber, el papel de los feminismos y las voces feministas que dentro y fuera de las instituciones claman por el cambio; los requerimientos de atención institucional que se plantean a las instituciones de educación superior desde el marco jurídico vigente en materia de violencia de género; y la voluntad política al interior de cada institución y las dinámicas propias de los procesos internos que gestan procesos transformativos en medio de un clima de creciente demanda de atención a la violencia de género.

Sin duda, el tejido entre cada uno de estos niveles es fundamental para atender adecuadamente la violencia de género.

Tal vez a manera de conclusión se debe destacar la importancia que tiene una efectiva campaña de comunicación y de cara a la sociedad que valide la capacidad de las instituciones para atender la violencia de género en el ámbito universitario. Lo anterior es crucial, no sólo porque apuntala la difusión y apropiación para la construcción del andamiaje necesario para fortalecer la prevención. Adicionalmente, debe destacarse esta dimensión pues es la quinta variable a ser tomada en cuenta. Es decir, la importancia que los medios de comunicación juegan en la construcción del tema y el papel del ciberfeminismo dentro del mismo son cruciales y llaman a la expansión de las cuatro variables inicialmente planteadas para incluir una variable más. Es decir, si bien al inicio se plantearon cuatro variables, debe ampliarse el estudio para incluir una quinta. A saber, 1) el papel de los feminismos y las voces feministas que dentro y fuera de las instituciones claman por el cambio; 2) los requerimientos de atención institucional que se plantean a las instituciones de educación superior desde el marco jurídico vigente en materia de violencia de género; 3) la voluntad política al interior de cada institución y las dinámicas propias de los procesos internos que gestan procesos transformativos en medio de un clima de creciente demanda de atención a la violencia de género; 4) el papel de actrices y actores políticos externos que, en coyunturas determinadas, contribuyen en el avance la agenda; y 5) el papel de los medios y el ciber feminismo a través de las redes sociales para colocar la agenda feminista en la mirada institucional y social.

Notas

1. Entrevista con Alejandra Peralta, junio 2021.
2. Agradecemos los intercambios con Magdalena Barba y Catalina Jaime.
3. Entrevista con Joyce Sadka, junio 2021.

4. Adicional a las entrevistas que se citan se dieron intercambios con profesoras como Francisca Pou, Micaela Alterio, Alejandra Betanzo, entre otras actrices clase de este proceso.
5. Entrevista con Diana Antillón, junio 2021.
6. Para escribir esta sección se contó con el tiempo de entrevistas de estudiantes feministas integrantes de grupos como Cuarta Ola, Resiliencia Combativa, Abogadas ITAM y Diversidad Sexogenérica ITAM. Asimismo, se entrevistó a las ex alumnas Daniela Philipson y Carolina Torreblanca.

Referencias

- Álvarez, L. (2020). El movimiento feminista en México en el siglo XXI: juventud, radicalidad y violencia. En *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Nueva Época*, Año XV(240), 147-175.
- Arzaluz, S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis de caso local. *Región y Sociedad*. En *Revista Región y Sociedad*, Vol. 17 (31). <http://www.scielo.org.mx/scielo>.
- Dionisio, C. (2021). Feminismos universitarios por otras formas de convivencia. En *Revista Reencuentro*, núm 79, en prensa.
- Cerva, D. (2021). Obstáculos institucionales en el diseño e implementación de los protocolos para la atención a la violencia contra las mujeres en universidades públicas: Revisión de la experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). En *Revista Reencuentro*, núm 79, en prensa.
- Domínguez, R., Lomas, M- J. y Un grupo de mujeres ITAMitas respecto al *Curso Línea Origen* (2021). Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). <http://protocologenero.itam.mx/>
- Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). (2020a, enero 24). *Flyers ITAM* [Sitio web]. <HTTP://FLYERS.ITAM.MX/COMUNICACION/2020/ENERO/RESULTADOS/>
- , (2020b, septiembre). *Reporte sobre género, diversidad, inclusión y acoso sexual* [Sitio web]. Recuperado el 29 de septiembre de 2021 de: <http://flyers.itam.mx/comunicacion/2020/septiembre/2/index.html>.
- , (2021a). *Declaración de principios*. <https://www.itam.mx/pdf/DECLARACION-DE-PRINCIPIOS-ITAM.pdf>
- , (2021b) *Reporte sobre Género, Diversidad, Inclusión y Acoso Sexual*. En *Flyers ITAM*. [Sitio web]. <http://flyers.itam.mx/comunicacion/2021/febrero/10/doc/Reporte-sobre-Genero-Diversidad-Inclusion-y-Acoso-Sexual-primavera-2021.pdf>

- , (2021c, febrero 10). Reporta el ITAM acciones en materia de género. En *Flyers ITAM*. [Sitio web]. <http://flyers.itam.mx/comunicacion/2021/febrero/10/index.html>
- , (2021d, septiembre). Reporte sobre género, diversidad, inclusión y acoso sexual. En *Flyers ITAM*. [Sitio web]. <http://flyers.itam.mx/comunicacion/2020/septiembre/2/index.html>
- ITAM (2021) *Minutas de las mesas de trabajo para la discusión del protocolo*, abril 2020, consulta para Comunidad ITAM, mayo 21, 2021. <https://protocologenero.itam.mx/es/inicio-de-sesion>
- Liotti, C. (2018). Apuntes metodológicos para el diseño de un estudio de caso en el campo de la administración pública. En *CONFINES*, año 14 (27), agosto-diciembre 2018, 46-67.
- Martin, E. (2021) Protocolos de Atención a la Violencia de Género en las Universidades Públicas en México ¿Un Traje a la Medida? En *Revista Reencuentro* 79, en prensa.
- ONU Mujeres (2015). *Se suma ITAM a los acuerdos HeforShe*, consultado 29 de agosto 2021. <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/04/itam-se-une-a-heforshe>
- Mujeres Seguras, ITAM en Twitter (2020, septiembre 26). *Manifestación virtual y pacífica en contra de la violencia de género en nuestra institución*. Recuperado el 29 de septiembre 2021 de: https://twitter.com/mujeres_itam/status/1309959867927605248?s=08
- Ortiz, A.; Góngora, J. y Aguilar, C. (2021). Dilemas constitucionales vigentes y la implementación de los protocolos para atender la violencia de género en las universidades. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, artículo dictaminado y aceptado para publicación.
- Ortiz, A. (2021, junio). *Entrevista con Diana Antillón*, abogada general del ITAM [Comunicación personal].
- , (2021). *Entrevista con Joyce Sadka*, directora del Departamento de Derecho [Archivo personal].
- Rojas, A. (2021). La Ley General de Educación Superior frente al reto de los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres, y la violencia contra las mujeres. En *Revista Reencuentro*, núm. 79, en prensa.
- Varela, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Universidad Nacional Autónoma de México, Nueva Época, núm. 238, enero-abril 2020, 49-80.

Tapia, E. M. (2021). Jóvenes feministas universitarias: protestas contra las violencias hacia las mujeres desde sus narrativas. En *Revista Reencuentro*, núm. 79, en prensa.