

Informe de Género 2024

Reporte de acciones y esfuerzos de prevención, sensibilización y capacitación en materia de género, y de resultados del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia por Causa de Género (Protocolo)

En cumplimiento con lo establecido en los artículos 5, 6 y 7 del **Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia por causa de género**, publicado el 30 de septiembre de 2021, el ITAM presenta el **Informe de género 2024**, a través del cual reporta el trabajo realizado en materia de prevención, sensibilización y capacitación, así como lo referente a la recepción, esclarecimiento, procesamiento y resultados de las quejas recibidas entre los meses de junio de 2023 y mayo de 2024.

El presente documento, informa sobre las acciones realizadas en dicho periodo por la Dirección de Desarrollo y Comunicación Institucional; por la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión, adscrita a la Dirección de Asuntos Estudiantiles; así como por la Unidad de Atención a la Violencia por Causa de Género. De igual forma, incluye las quejas presentadas en el marco del Protocolo vigente y las resoluciones del Comité Institucional Contra la Violencia por Causa de Género.

Difusión y formación para la prevención y atención a la violencia por causa de género

La Dirección de Desarrollo y Comunicación del ITAM llevó a cabo diversas actividades con el objetivo de difundir y dar a conocer el Protocolo en la materia de manera continua a través de diferentes canales de comunicación dirigidos a la comunidad estudiantil, docente y administrativa.

Durante el periodo reportado, los medios de comunicación y redes sociales del Instituto mantuvieron activa una campaña sobre la prevención y atención a casos de violencia por causa de género, así como la promoción sobre el conocimiento y utilización de las vías institucionales para la presentación de casos.

Asimismo, se realizó la cobertura y la publicación de reportajes, en el blog del Instituto, de distintos eventos relacionados con la materia. De igual forma, se publicaron contenidos específicos relacionados con la atención vía telefónica y vía WhatsApp que brinda la Unidad de Atención con el fin de promover la importancia de una mayor participación de la comunidad ITAM en las comisiones de análisis que establece el Protocolo de Género.

De manera adicional, la Dirección de Desarrollo y Comunicación desarrolla su proyecto anual *Women's Initiative*, el cual consta de 3 eventos: un desayuno que une a mujeres exalumnas en un espacio de intercambio y crecimiento personal y profesional; un encuentro dirigido a mujeres estudiantes de preparatoria que busca acercarlas con mujeres que han tenido una trayectoria profesional relevante, para visibilizar las diversas opciones que pueden considerar al momento de elegir una carrera universitaria; y un Seminario nombrado *Mujeres, talento y desarrollo*, que reúne a mujeres profesionistas, quienes analizan temas relevantes sobre el desempeño profesional de mujeres en distintos sectores.

A través de estas acciones, se continúa con la sensibilización sobre la conveniencia de mantener un ambiente seguro y respetuoso dentro de la comunidad universitaria, lo cual refuerza el compromiso del ITAM con la igualdad de género y la prevención de todo tipo de violencias.

Para más información, se puede consultar el **Anexo A**.

Por su parte, la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión (SGDI), integrada a partir de febrero de 2020 a la Dirección de Asuntos Estudiantiles, encaminó sus actividades en cuatro líneas de trabajo.

- I. Participación en el Comité Institucional con dos finalidades: por un lado, contribuir al análisis y seguimiento de quejas mediante la efectiva aplicación de medidas educativas. Por otro lado, brindar formación continua a la comunidad estudiantil y al personal del ITAM para propiciar una participación informada en las diligencias que llevan a cabo las Comisiones de Investigación.
- II. La segunda línea de trabajo consiste en el diseño y actualización del curso de formación en género, inclusión y diversidad que se brinda a toda la comunidad, así como la organización de sesiones abiertas de formación. Estas sesiones se denominan *Martes de género* y consisten en reuniones quincenales organizadas para ofrecer sensibilización y capacitación en relaciones de género, prevención de violencia de género y masculinidades a partir de enfoques basados en el análisis de problemas contemporáneos.
- III. La tercera línea está relacionada con que la SGDI alberga la Cátedra Ruth Bader Ginsburg, la cual ofrece un programa anual de conferencias, mesas redondas y jornadas intelectuales que, si bien están abiertas al público en general, están dirigidas particularmente a la Comunidad ITAM. Desde la Cátedra también se coordina la participación del ITAM en congresos y seminarios interuniversitarios, ratificando con ello el compromiso de la Institución con las temáticas asignadas.
- IV. La cuarta línea de trabajo consiste en la elaboración de informes de investigación y la publicación de artículos en revistas científicas y arbitradas. Esta línea incluye la capacitación de estudiantes en métodos y técnicas de investigación.

Todos los detalles sobre estas actividades se pueden consultar en el **Anexo B**

Reporte de resultados del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia por Causa de Género

Mayo 2024. Unidad de Atención

Con fundamento en los artículos 7 y 12, fracción X del Protocolo, en el presente reporte se informa a la comunidad ITAM acerca del trabajo desarrollado por la Unidad de Atención, el Comité Institucional y las distintas Comisiones de Análisis durante el periodo comprendido entre el 31 de mayo de 2023 y el 31 de mayo de 2024.

Durante este periodo, la Unidad de Atención fortaleció y amplió sus capacidades, perspectivas y conocimientos a través de la incorporación de estudiantes que prestan su servicio social en dicho espacio. La incorporación de estudiantes ha posibilitado la configuración de un equipo de trabajo como parte crucial de la estructura de la Unidad de Atención, y con ello en el diseño y construcción de herramientas para el registro y sistematización de la información, así como la creación de rutas de trabajo y manuales para la elaboración de minutas y recomendaciones.

La colaboración permanente con estudiantes para la realización de las actividades de la Unidad de Atención y del Comité Institucional ha sido una experiencia especialmente enriquecedora, ya que, a lo largo del periodo reportado, más de 18 estudiantes tuvieron la oportunidad de conocer a fondo el trabajo que implica el funcionamiento del Protocolo. Gracias a su entusiasmo, profesionalismo y compromiso, se realizaron cambios positivos en la metodología de trabajo de la Unidad de Atención. De esta forma, hoy en día el Protocolo configura un instrumento que ha avanzado en la incorporación de las vivencias, sentires y preocupaciones de la comunidad estudiantil.

I. Reporte de quejas presentadas en el marco del Protocolo

Durante el periodo comprendido entre mayo de 2023 a mayo de 2024 se presentaron 9 quejas nuevas. A continuación, se presentan los datos generales concernientes a estos casos:

Tipo de queja.

Durante el año reportado, todas las quejas recibidas fueron presentadas de manera ordinaria, lo cual permite advertir que hoy en día la queja anónima configura un recurso excepcional.

Instancia que atendió la queja

- | | |
|------------------------|---|
| ● Comité Institucional | 6 |
| ● Comisión de Análisis | 3 |

¿Quiénes presentaron las quejas?

- Estudiantes 8
- Personal docente 0
- Organizaciones estudiantiles 1

¿Contra quiénes se presentaron las quejas?

- Estudiantes 6
- Personal docente 3

Para más información, se puede consultar el **Anexo C**.

Estado que guardan las quejas presentadas al 31 de mayo de 2024.

- Concluidas y notificadas 2
- Concluidas, pendiente de notificación 2
- En proceso de elaboración de la Recomendación del Comité Institucional 2
- Desechamiento 2
- Suspensión 1

II. Recomendaciones emitidas por el Comité Institucional

A continuación, se presentan los datos generales relacionados con estos expedientes a lo largo del año reportado: mayo 2023 a mayo 2024.

Tipo de conclusión.

- Confirmación de la existencia de actos que configuran Violencia por Causa de Género 16
- No se observa la existencia de actos que configuran Violencia por Causa de Género 1
- Desechamiento 2
- Suspensión 1

En el marco de las determinaciones a las que arribó el Comité en los expedientes antes referidos destaca la determinación de las siguientes medidas:

Tipo de medidas recomendadas

- Acudir con la Subdirectora de Diversidad, Género e Inclusión para recibir retroalimentación sobre la comprensión alcanzada de los contenidos brindados en los distintos establecimientos educativos determinados por el Comité Institucional. 16
- La persona acusada deberá abstenerse de tener cualquier tipo de contacto con la persona quejosa. 16

- Acreditación por parte de la persona acusada del curso “Hombres Trabajándose”, de la Asociación Civil Gendes, como requisito para inscripción o contratación para el próximo semestre. 15
- Llamada de atención. 1
- Suspensión por un año de la persona acusada. 4
- Suspensión por un semestre de la persona acusada. 2
- Preferencia para inscripción de materias por parte de la persona quejosa a fin de que ambas partes no coincidan en ninguna clase. 3
- Participar en un curso o seminario de los recomendados por el Comité Institucional. 1
- Aplicar las fracciones i) y j) del artículo 39 del Reglamento de alumnos. 1
- Exhorto a ejercer el derecho a la libertad de expresión en concordancia con los demás principios que rigen a nuestra casa de estudios, de forma prudente y empática, impulsando y defendiendo un diálogo respetuoso, y evitando expresiones que pudieran atentar contra la dignidad de personas o grupos de personas que integran nuestra comunidad. 1
- Dar vista al Departamento Académico correspondiente para que garantice, en la medida de lo posible, que el alumnado siempre tenga a su disposición más de una oferta docente. 1
- Sugerir al Departamento Académico correspondiente que procure facilitar espacios académicos que fomenten el diálogo respetuoso y la construcción de conocimiento en materia de los derechos de la comunidad LGBTIQA. 1

Durante el periodo reportado, la Unidad de Atención emitió la recomendación final para la resolución de cada expediente de queja tras el paso de 160 días hábiles en promedio. Dicho plazo cumple con el periodo establecido en el artículo 34 del Protocolo, ya que 6 meses se traducen en 182 días hábiles, aproximadamente.

Para mayor información, se puede consultar el **Anexo D**.

III. Atención de la Unidad de Atención a las partes

Con fundamento en el artículo 12, fracciones III y IX del Protocolo, la Unidad de Atención brinda a las partes orientación acerca del contenido del propio Protocolo y les comunica acerca del estado que guarda el procedimiento de queja resguardando, en todo momento, la confidencialidad de la información que debe tener carácter reservado.

De esta manera, el número de personas atendidas en el periodo reportado es el siguiente:

- Integrantes de la facultad 6
- Personal administrativo 2
- Estudiantes 44

Cabe señalar que varias de estas personas fueron orientadas en más de una ocasión.

IV. Participación de la comunidad en acciones derivadas del Protocolo

A continuación, se comparte un resumen del trabajo de las Comisiones de Análisis en este periodo.

Comisiones de Análisis instauradas en el periodo que se reporta: 3

Las Comisiones de Análisis dedicaron un promedio de 77 días de trabajo por caso, siendo el periodo más largo de 147 días.

Con fundamento en el artículo 17 del Protocolo, la integración de las 3 Comisiones de Análisis se estructuró de la siguiente forma:

- Profesores 6
- Estudiantes 3

V. Sesiones de trabajo del Comité Institucional

Durante el periodo reportado, el Comité Institucional trabajó más de 1,500 horas en la realización de las siguientes actividades:

- Sesiones ordinarias
- Revisión de recomendaciones
- Revisión de minutas

Para mayor información, se puede consultar el **Anexo E**.

Adicional a dichas actividades, el Comité Institucional llevó a cabo 3 entrevistas con personas que presentaron una queja y otras 3 con las personas en contra de quien se interpuso una queja, con una duración aproximada de hora y media cada una.

VI. Colaboraciones de la Unidad de Atención

A fin de atender los casos, así como implementar y dar seguimiento a las medidas cautelares y recomendaciones del Comité Institucional, durante este periodo la Unidad de Atención colaboró con las siguientes instancias:

- Subdirección de Atención a la Salud Mental
- Dirección Escolar
- Dirección de Asuntos Estudiantiles
- Divisiones Académicas
- Asociación Civil Gendes
- Dirección Administrativa y Financiera

VII. Medidas cautelares

Una de las herramientas más efectivas en la implementación del Protocolo es la relativa a las medidas cautelares, ya que están enfocadas a garantizar que, durante el desarrollo del procedimiento, las personas quejasas cuenten con las condiciones y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades académicas y escolares de manera libre y segura.

Con fundamento en los artículos 22 y 23 del Protocolo, como parte de la atención de los 9 expedientes de queja que se recibieron durante el periodo que se reporta, destaca que en el 65% de los expedientes se diseñaron medidas que atendieran las particularidades y contextos de las personas quejasas, entre las que destacan:

- Solicitar que la persona acusada se abstenga de contactar a la persona quejosa.
- Dar prioridad a la persona quejosa para la inscripción de cursos y evitar la coincidencia de ambas partes en una misma clase.
- Solicitar apoyo al Departamento Académico correspondiente a fin de que la persona acusada presente sus exámenes parciales y finales en un espacio distinto al de la persona quejosa.
- Dar prioridad a la persona quejosa para el desarrollo de actividades deportivas o extracurriculares.
- Solicitar que el examen de las personas quejasas fuera calificado por el Departamento Académico correspondiente, con el fin de garantizar una evaluación objetiva.

VIII. Directrices para el desarrollo de entrevistas a partes y testigos

A partir de agosto de 2023, el Comité Institucional estableció las pautas generales que deberán imperar en el desarrollo de todas las entrevistas que lleve a cabo tanto el Comité Institucional como las Comisiones de Análisis. Por otro lado, dada la sensibilidad de los temas tratados durante las entrevistas, a través de dicho instrumento, el Comité Institucional busca estandarizar los procesos de entrevista para procurar un ambiente de respeto y seguridad, en donde, además, se priorice la integridad de las personas participantes.

IX. Servicio social

A partir de abril de 2023, el equipo de la Unidad de Atención, integrado por estudiantes que realizan su servicio social, ha construido e implementado una ruta de trabajo para la elaboración de las minutas correspondientes a las entrevistas a las partes, realizadas tanto por el Comité Institucional como por las Comisiones de Análisis. La ruta de trabajo consta de las siguientes fases:

- I. Transcripción
- II. Abstracción
- III. Revisión
- IV. Corrección

Hasta marzo de 2024, el equipo de la Unidad de Atención procesó 53 horas con 36 minutos de audio lo cual se tradujo en las siguientes horas de trabajo por fase:

● Transcripción	265
● Abstracción	138
● Revisión	72
● Corrección	36

Gracias al trabajo del estudiantado que realiza su servicio social, hoy en día la Unidad de Atención cuenta con las siguientes herramientas:

- Manual de estilo para la realización de minutas, el cual fue elaborado por el Dr. Gabriel Astey, quien capacitó al estudiantado.
- Contabilizador de plazos de cada expediente, elaborado por Marian Rubio.
- Ruta de trabajo para el procesamiento de audios, elaborado por José Francisco Cruz.
- Manual para la elaboración de recomendaciones, elaborado por Bernardo Mejía.
- Formulario para el registro de minutas de las sesiones del Comité Institucional, elaborado por Paola Cuéllar.
- Piloto de encuesta de satisfacción del servicio por parte de las personas quejasas, elaborado por José Francisco Cruz, Nicté Saldaña y Patricio Dueñas.
- Archivo físico y digital de expedientes, elaborado por José Francisco Cruz y Hannia Llerenas.
- Propuesta de reformas al Protocolo, elaborado por Regina Osuna y Sophie Deecke.
- Sistema de precedentes, elaborado por Fabiola Espinosa y María Isabel Ramos.
- Propuesta de campaña de difusión del Protocolo, elaborado por Nicté Saldaña.

Sirva el presente informe para agradecer su compromiso y retroalimentación constantes. Su visión impulsará modificaciones y mejoras que permearán de forma positiva a la comunidad.

X. Reflexión final

A partir del trabajo desarrollado a lo largo del año reportado, hemos podido identificar áreas de oportunidad para la mejora y fortalecimiento del procedimiento establecido en el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género. Frente a tal desafío, ha sido fundamental contar con los conocimientos técnicos, rigor ético, profesionalismo y compromiso de las personas que integran el Comité Institucional, así como del profesorado y estudiantes que integraron las Comisiones de Análisis.

Los esfuerzos futuros estarán enfocados a lograr la adecuada implementación de las herramientas de sistematización de la información y seguimiento de casos configuradas por el equipo de trabajo de la Unidad de Atención y el Comité Institucional, con el fin de alcanzar el objetivo principal: que todas las personas que integran la comunidad del ITAM se sientan seguras y libres en el desarrollo de sus actividades académicas y profesionales.

Anexo A

Contenidos de difusión y comunicación

Durante el año comprendido en este reporte, se publicaron, en el blog del ITAM, 3 notas relacionadas con los temas de género, diversidad e inclusión. A continuación, se comparten los enlaces:

- [Presentación de la tercera versión del Protocolo de Género](#)
- [¡Así se vivió el inicio de la XIII Semana de la Diversidad!](#)
- [La importancia de la doble vocación](#)

Asimismo, se ha mantenido la campaña permanente de sensibilización y orientación sobre el uso de las instancias y el Protocolo institucional para atender las quejas por violencia de género. Esta campaña ha sido difundida a través de las redes sociales y del sitio web oficial www.itam.mx.

Durante el periodo reportado, se crearon un total de 16 piezas de contenido para redes sociales. Se realizaron 30 publicaciones en cada una de las plataformas Twitter, Facebook, LinkedIn, y en las historias de Instagram y Facebook, sumando un total de 150 publicaciones en el periodo.

Es relevante destacar que las interacciones totales en las redes sociales de Twitter, Facebook y LinkedIn se mantuvieron en un promedio de 750 interacciones acumuladas en cada una de estas redes.



Campaña permanente de sensibilización y orientación en X (Twitter).



Campaña permanente de sensibilización y orientación en Facebook.



Campaña permanente de sensibilización y orientación en LinkedIn.

Anexo B

Actividades de la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión del ITAM

I. Participación en las sesiones del Comité Institucional

Durante los semestres otoño y primavera 2023 y 2024, la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión (SGDI) participó regularmente en las dos sesiones semanales de análisis de casos que el Comité Institucional evalúa, brindando apoyo, asesoría en perspectiva de género y seguimiento puntual de las medidas adoptadas en materia de violencia de género. En total se acompañó a los 9 casos nuevos que se presentaron y a 20 restantes que requerían ser resueltos.

Gracias a la colaboración de la SGDI con el Comité Institucional y la Subdirección de Salud Mental, actualmente la Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión desarrolla un modelo de acompañamiento individual a las personas acusadas con quejas, o bien a quienes son referidas pues participaron en un caso. Específicamente, a estas personas se les brinda un acompañamiento que les permite trabajar desde lo individual las razones que las llevaron a recibir una queja, así como el fortalecimiento de aprendizajes para evitar conductas nocivas hacia sí mismas u otros integrantes de la Comunidad ITAM. Se trata de un acompañamiento psico emocional donde los estudiantes hombres trabajan con el doctor Mario Perales, de manera confidencial, sus experiencias. Estas sesiones están acompañadas de otras adicionales, dirigidas por la doctora Adriana Ortiz-Ortega, para conectar vivencias con literatura actualizada en materia de género, masculinidades, violencia de género y diversidad.

El modelo de intervención de la SDGI se basa en el acompañamiento que coadyuva a la atención brindada por el profesional especialista capacitado en atención a la salud mental. De este modo, se tejen las dimensiones sociales con las específicas que se derivan de las vivencias de quienes atraviesan por una queja.

A continuación, los estudiantes producen un escrito confidencial que muestra el progreso alcanzado. Este programa se lleva a cabo siguiendo los estándares más altos en materia de psicología social, literatura clínica aplicada y modelos de género, diversidad e inclusión.

II. Diseño y actualización del curso de formación en género, inclusión y diversidad, así como manejo del Protocolo

Octubre 2023 - Primavera 2024

Se llevó a cabo la actualización de curso de Género, inclusión, violencia de género, diversidad sexual, con el fin de brindar un curso de carácter aplicado basado en la resolución de preguntas y ejercicios. El mismo se encuentra en etapa de revisión final.

Primavera 2024

Formación de Servicio Social en violencia de género a 5 estudiantes

La capacitación en primeros auxilios emocionales, perspectiva de género y manejo de estándares se realiza de manera regular para garantizar que quienes acuden se integren a las Comisiones de análisis de casos. El objetivo de la formación es presentar elementos analíticos, así como desarrollo de capacidades dirigidas al manejo de casos simulados.

Fecha de realización: julio-agosto 2023 (ocho sesiones)

Martes de género (otoño 2023-primavera 2024)

Este espacio quincenal tiene lugar primordialmente en el Epic Lab y está activo en dos modalidades. Durante el semestre Otoño 2023 el programa de los *Martes de género* consistió de un Cine-debate donde se proyectaron películas que resaltan la dimensión de género, diversidad e inclusión. Entre el material analizado estuvo “Anatomía de un escándalo” (serie inglesa) “Pose” (serie estadounidense) y “El Dorado” (documental suizo- alemán). Los episodios o películas exhibidas fueron seguidos de debates con estudiantes. Una sesión en especial se dedicó al material relativo al caso de Le Magistrate a la cual se invitó a complementar el debate a activistas de larga trayectoria que participan tanto en actividades de concientización pública como en el diseño de medidas antidiscriminación desde el gobierno federal.

En el semestre Primavera 2024 la SGDI emprendió un ejercicio que ha resultado novedoso, consistente en vincular las carreras con las temáticas bajo estudio. Como ejemplo de la actividad se presenta el programa llevado a cabo en el semestre Primavera 2024:

Martes de Género enfocado a vincular las carreras que ofrece el ITAM con los estudios disciplinarios desde el género.

Semestre Primavera 2024

Enero 30. *¡Aprende a conectar tu carrera al género!*

Febrero 13. *Género y Ciencias políticas*. Invitada especial doctora Gabriela Vargas

Febrero 27. *Género y Economía*. Invitados especiales Arturo Aguilar y Manett Rocío Vargas, Departamento de Economía

Marzo 12. *Género e Ingeniería Industrial*, presentación de la tesis de Andrea Calixto

Abril 9. *Género y Computación*. Invitadas especiales: Silvia Guardati y Ana Lidia Franzoni, Departamento de Computación.

Abril 30. *Visiones multidisciplinarias desde el género*. Invitados: estudiantes que hicieron la presentación de sus trabajos finales.

A lo largo del semestre se invita a personas que se desempeñan como personal académico del ITAM de todas las áreas.

Mentorías Pepsico-ITAM

En colaboración con la Dirección Escolar, la SGDI participó por segunda ocasión en estructurar un programa de mentorías dirigido a estudiantes mujeres. Este programa se titula *Million Woman Mentor* (MWM) y se ejecuta a beneficio de 31 estudiantes en colaboración con Pepsico.

El programa consiste en asignar a cada estudiante un o una líder de PepsiCo que brinda mentoría en relación a temas de carrera profesional e inserción laboral. El ITAM colaboró en armar el grupo, facilitar reuniones y dar seguimiento, para ello se asigna a cada estudiante un o una líder de PepsiCo.

Mentorías Pepsico-ITAM impulsa el talento femenino en áreas STEM (*Science, Technology, Engineer & Mathematics*). La iniciativa tiene un semestre de duración e inició en abril 2024, incrementándose a 31 el número de estudiantes; es decir, 11 estudiantes más que en 2023.

III. Cátedra Ruth Bader Ginsburg

Ciclo de Conferencias.

La invitación a ponentes del más alto nivel nacional e internacional caracteriza el programa de actividades de la cátedra RBG.

A continuación, se muestra el rango de temas seleccionados:

Verano 2023

Fecha	Evento	Participantes
27-jun-2023	Presentación de la obra de teatro “En algún lugar el arcoíris”	Grupo teatral Arethé, Andrés Castuera-Micher

Otoño 2023

Fecha	Evento	Participantes
31-ago-2023	Conferencia Conoce nuestro protocolo de género	Horacio Vives y Amalia García
13-sept-2023	Conferencia Literatura y psicoanálisis: relatos confluientes.	Estela Ruiz Milán y Elena Poniatowska
20-sept-2023	Conferencia Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres	Marcela Lagarde y Angélica de la Peña
18-oct-2023	Jornada de la Diversidad con Gilead	Ari Vera, Adaliz Chavero y Diana Oliva
8-nov-2023	Presentación del Informe sobre Brechas del Género 2023 del <i>World Economic Forum</i>	Meney de la Peza, Cristina Massa y Juan Carlos Belausteguigoitia
22-nov-2023	Mesa de diálogos entre feminismos y transfeminismos	Siobhan Guerrero, Lourdes Enríquez y Cintia Martínez

Primavera 2024

Fecha	Evento	Participantes
29-ene-2024	Sentencias con perspectiva de género: una herramienta útil para establecer reglas claras en las elecciones 2024	Janine Otálora
22-feb-2024	Jornada sobre paridad y violencia electoral con la presentación de las conferencias “Las medidas de la paridad vigentes para el periodo electoral 2024” y “Votar entre balas”	Dania Ravel y Itxaro Arteta
6-mar-2024	Mujeres como Agentes de cambio en el sector público y privado	Lorena Ostos, Sonia Vera, Mónica Bauer y Rosa María Galindo
7-mar-2024	Masculinidades y Hombres como Agentes de cambio	José Lavandeira
15-abr-2024	Taller Construyendo Aulas Incluyentes	Actividad co-organizada con Diversidad ITAM
16-abr-2024	El Árbol de la Esperanza y las Madres Buscadoras	María Luisa Núñez, Amparo Espinosa, Andrés de la Peña y Diego Gerard
17-abr-2024	Sesión informativa Programa de mentores Pepsico	Alejandra Peralta, Magdalena Barba y Emmanuel Reyes
7-may-2024	Seminario sobre Género y Elecciones	Ericka López Sánchez, Sony Rangel, Adriana Baéz Carlos, Sergio Bárcena Juárez, Francisco Méndez Sánchez y Juan Pablo Micozzi

Cabe mencionar que todas las sesiones cuentan con la presentación del doctor Horacio Vives Segl y un comentario final de la doctora Adriana Ortiz-Ortega.

Adicional a la organización de conferencias se elaboraron materiales visuales para las siguientes fechas conmemorativas en los eventos del mes de noviembre:

Otoño 2023

28 junio	Día del Orgullo homosexual
25 de noviembre	Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres
3 de diciembre	Día Internacional de las Personas con Discapacidad
10 de diciembre	Día Internacional de los Derechos Humanos

Durante el semestre actual, los materiales visuales elaborados fueron:

Primavera 2023

11 de febrero	Día Internacional de la niña y mujer en la ciencia
8 de marzo	Día Internacional de las Mujeres
26 de abril	Día Internacional de la Visibilidad Lésbica
17 de mayo	Día Internacional contra la homofobia, bifobia, lesbofobia y transfobia

Colaboraciones interinstitucionales

La colaboración interinstitucional consiste en la participación individual en congresos, la co-organización de actividades a beneficio de la comunidad y en la profundización de la comprensión del enfoque tripartita de género, diversidad e inclusión.

Relación ITAM-GILEAD

Con el propósito de fomentar la exitosa incorporación de estudiantes de la diversidad al sector empresarial realizamos 2 actividades con la compañía farmacéutica mencionada. Primero, la promoción de hasta 20 boletos para estudiantes, administrativos y profesores para acudir a la obra de teatro “*Mi hijo es gay*” (junio 28, 2023). Segundo, organizar actividades de corte interinstitucional que tendrán lugar en junio de 2024 y que consistirá en la organización de una Jornada a favor de la salud sexual de las poblaciones de la diversidad.

ITAM en Red de Inclusión, Incidencia e Igualdad para la Transformación Académica (RIITA, por sus siglas).

El ITAM, a través de la SGDI, forma parte de la Red de Instituciones de Educación Superior que trabajan en la transformación académica mediante el tratamiento de la violencia. Entre las instituciones que, desde 2020, se encuentran participando en este esfuerzo están: El Colegio de México, la Escuela Libre de Derecho, la Universidad Iberoamericana, la Universidad Nacional Autónoma de México, entre otras.

Congresos

Tecnológico de Monterrey

El ITAM fue convocado por el Tecnológico de Monterrey para ser co-organizador del segundo congreso internacional de género, titulado "*Segundo congreso internacional de cuidados, derecho, economía y políticas públicas*". Las universidades convocantes de este congreso fueron: Universidad Iberoamericana, ITAM, Tecnológico de Monterrey y Universidad de los Andes.

Para este congreso, que tuvo lugar en Medellín, Colombia del 1 al 9 de noviembre de 2023, el ITAM participó en la dictaminación de ponencias, así como en la moderación virtual de mesas de trabajo.

También con el Tecnológico de Monterrey, la doctora Adriana Ortiz-Ortega presentó la ponencia "*Análisis feminista con perspectiva de género del tema de feminicidio durante la elección presidencial en México 2024*" en el Seminario titulado ***Entre la consolidación y la erosión democrática: poder, mujeres y elecciones organizado*** por el ITAM y la Universidad de Chile

Concurso de ensayo Alonso Lujambio

La subdirectora participó como jurado del Premio Lujambio, organizado por el CEAL. Los premios fueron entregados a finales de septiembre de 2023..

Conferencias

Participación en el Encuentro virtual ENSAIN agosto 2023 (Encuentro de Salud Integral, capítulo mujeres) de Adriana Ortiz-Ortega con la ponencia "*Estereotipos de género en la medicina*"

Participación en la presentación del libro *Xingona*, mayo 2024, organizado por la agencia de noticias SemMéxico con la ponencia de Adriana Ortiz-Ortega, "*La biografía política de una mujer excepcional.*"

IV. Servicio social, asesoría de tesis y publicaciones

Asesoría de tesis:

Las siguientes tesis reciben asesoría directa de la doctora Adriana Ortiz-Ortega

Directora, estudiante: Andrea Calixto, "Medidas para reducir el techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas en México", Departamento de Ingeniería Industrial para optar por el grado de licenciatura, Instituto Tecnológico Autónomo de México.

Directora, estudiante: Lizzy Santoyo, "Análisis de la Política Exterior Feminista en México a partir de su adopción en 2021, frente a la agenda feminista y el feminismo transnacional", para optar por el grado de maestra en políticas públicas, Instituto Universitario y de Investigación Ortega y Gasset.

Directora, estudiante: Lourdes Granillo, "Estudio de caso sobre las Políticas de Género en México: Avances y Desafíos del Siglo XXI", para optar por el grado de maestra en políticas públicas, Instituto Universitario y de Investigación Ortega y Gasset.

Lectora de tesis de Claudia Elisa Hernández Blengio titulada “Análisis de la etapa inicial de la investigación en los casos de feminicidio en la Ciudad de Chihuahua” para optar por el grado de maestra en gobierno y asuntos públicos, Universidad Nacional Autónoma de México.

Investigación

Servicio Social de apoyo a la Unidad de Atención en Violencia de Género

Durante el año comprendido en este reporte, 5 estudiantes de licenciatura realizan su servicio social en Subdirección de Género, Diversidad e Inclusión (SGDI), con el propósito de formarse en manejo de indicadores, criterios y estudios de género. Asimismo, contribuyen con el apoyo logístico de las actividades de la Subdirección y apoyan durante los Comités de manejo de casos en violencia de género.

Publicaciones

Internacional

Ortiz-Ortega, Adriana y Baez Carlos, Adriana, *Women as builders of Parity Democracy in México* libro de once capítulos en dictamen con Routledge University Press.

Anexo C

Quejas presentadas durante el periodo comprendido entre mayo de 2023 a mayo de 2024 y el estado que guardan.

Número de expediente	Fecha de presentación de la queja	Tipo de relación entre las partes (persona quejosa-persona acusada)	Tipo de conducta	Analizado por	Estatus
11 – 2023	12 de junio	Estudiante - Estudiante	Violencia en el noviazgo	CI	Suspendido ¹
12 – 2023	4 de junio	OE – Profesor	Libertad de expresión y respeto a la diversidad	CI	Concluido y notificado
13 – 2023	14 de agosto	Estudiante – Estudiante	Violencia sexual	CA	Concluido y notificado
14 – 2023	2 de octubre	Estudiante – Estudiante	Violencia sexual	CA	Concluido pendiente de notificación
15 – 2023	23 de noviembre	Estudiante – Profesor	Libertad de cátedra y respeto a la diversidad	CI	Concluido pendiente de notificación
1 - 2023	5 de enero	Estudiante - Estudiante	Violencia en el noviazgo	CA	Elaboración de recomendación
2 - 2023	8 de febrero	Estudiante – Profesor	Libertad de cátedra	CI	Desechamiento
3 - 2023	11 de marzo	Estudiante – Estudiante	Comentarios hostiles en grupo de WhatsApp	CI	Desechamiento
4 - 2023	1 de abril	Estudiante - Estudiante	Comentarios homofóbicos	CI	Elaboración de recomendación

¹ El procedimiento de queja se suspendió a petición de la persona quejosa.

Anexo D

Promedio de día hábiles para emitir la recomendación final

#	Caso	Día recibida	Día entregada	Días hábiles transcurridos
1	17 - 2022	04-oct-22	05-jun-23	176
2	19 - 2022	10-oct-22	08-jun-23	147
3	20 - 2022	19-oct-22	01-ago-23	180
4	23-2022	24-nov.22	04-ago-23	155
5	1 – 2023	23-ene-23	30-oct-23	190
6	2 – 2023	26-ene-23	16-nov-23	198
7	3 – 2023	31-ene-23	07-nov-23	200
8	4 – 2023	31-ene-23	15-nov-23	194
9	5 – 2023	01-feb-23	23-nov-23	199
10	6 – 2023	08-feb-23	16-nov-23	189
11	7 – 2023	15-feb-23	16-dic-23	206
12	8 – 2023	21-mar-23	25-ago-23	101
13	9 – 2023	17-may-23	16-dic-23	125
14	10 - 2023	17-may-23	14-mar-24	188
15	11- 2023	12-jun-23	Suspensión	
16	12 - 2023	4-jun-23	21-mar-24	181
17	13 - 2023	4-jun-23	21-mar-24	171
18	2-2024	8-feb-24	09-may-24	37
19	3-2024	11-mar-24	31-may-24	31
PROMEDIO				159

Anexo E

Sesiones de trabajo del Comité Institucional

Trabajo del Comité Institucional		
Sesiones del Comité Institucional		
Primavera 2023	38	sesiones ordinarias
Suspensión	12 de junio a 7 de agosto 2023	
Otoño 2023	30	sesiones ordinarias
Suspensión	15 al 29 de diciembre 2023	
Primavera 2024	21	sesiones ordinarias
Total de sesiones del año	89	178
x2 horas promedio de trabajo		
Recomendaciones revisadas	20	30
x1.5 hora promedio de revisión		
Minutas revisadas	48	48
x1 hora promedio de revisión		
Total de horas de trabajo por integrante del CI	256	Horas
x6 integrantes	1536 horas trabajo	