



**Universidad
Autónoma
de Coahuila**



**Centro de Investigación
e Innovación Científica
y Tecnológica**

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Prácticas de éxito y retos detectados

Magda Yadira Robles Garza
Cecilia Sarahi de la Rosa Vazquez
Coordinadoras



Autores

Axel Sebastián Razo Vázquez
Cecilia Sarahi de la Rosa Vazquez
Claudia Rodríguez Campos
Emmanuel Nii-Boye Quarshie
Gabriela Baltierra Costeira
Guillermo Riojas Rodríguez
Jesús Roberto de la Garza de Luna
Karla Patricia Valdés García
Magda Yadira Robles Garza
Muhammad Kamran
Nallely Guadalupe Picazo Rodríguez
Sandra Lilia Jasso Ibarra
Tomás García Barrientos

PRIMERA EDICIÓN: 2024

Universidad Autónoma de Coahuila.

Jesús Salvador Hernández Vélez

Rector

Reservados todos los derechos conforme a la ley.

Prohibida la reproducción total o parcial de este texto sin previa autorización por escrito de las coordinadoras editoras.

© Cecilia Sarahi de la Rosa Vazquez.

© Magda Yadira Robles Garza.

© UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA
Boulevard Venustiano Carranza S/N, Colonia República,
C.P. 25280
Saltillo, Coahuila, México.
ISBN: 978-607-506-506-9

Como parte de la política del Departamento Editorial de la Dirección de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma de Coahuila, la presente obra, así como sus contenidos fueron sujetos al arbitraje científico doble ciego y una prueba por similitud, garantizado así que el material es académicamente pertinente y conveniente para su publicación.

Esta obra forma parte de los proyectos de investigación del ORSU-DH 2020.

UNIVERSIDADES

Axel Sebastián Razo Vázquez |Tecnológico Nacional de México.

Cecilia Sarahi de la Rosa Vazquez /CIICyT |UAdeC.

Claudia Rodríguez Campos |Tecnológico Nacional de México.

Emmanuel Nii-Boye Quarshie |University of Ghana.

Gabriela Baltierra Costeira |Tecnológico Nacional de México.

Guillermo Riojas Rodríguez |Tecnológico Nacional de México.

Jesús Roberto de la Garza de Luna |Tecnológico Nacional de México

Karla Patricia Valdés-García | Facultad de Psicología |UAdeC.

Magda Yadira Robles Garza / CIICyT| DDHU | UAdeC.

Muhammad Kamran| University of Loralai.

Nallely Guadalupe Picazo Rodríguez |Tecnológico Nacional de México.

Sandra Lilia Jasso Ibarra| Tecnológico Nacional de México.

Tomás García Barrientos | Defensoría de Derechos Humanos Universitarios | UAdeC.

ÍNDICE

PRÓLOGO	7
Patricia Esther Yeverino Mayola	
PRESENTACIÓN	9
Cecilia Sarahi de la Rosa Vazquez	
Magda Yadira Robles Garza	

PRIMERA PARTE PRÁCTICAS DE ÉXITO

1. DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

Magda Yadira Robles Garza

1. Introducción.....	12
2. Los derechos humanos de las mujeres en el ámbito educativo. 3. La crisis. 4. La respuesta institucional. 4.1 Primeros pasos 4.2 Reforma estatutaria y Protocolo. 4.3 Protocolo v. 2020. 4.4 Protocolo v. 2022. 5.Conclusiones. 6. Referencias.	

2. RESOLUCIÓN DE CASOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LOS MASC EN LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS UNIVERSITARIOS

Tomás García Barrientos

1. Derechos humanos: derecho de acceso a la justicia.....	43
2. Mecanismos Alternos de Solución de Controversias. 3. Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. Área jurídica de la Defensoría. 4. Conciliación y justicia alternativa dentro de los procedimientos de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. 5. Conclusiones. 6. Referencias. 7. Anexos.	

3. DISCAPACIDAD VISUAL Y TRASTORNO ESPECTRO AUTISTA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Cecilia Sarahi de la Rosa Vazquez

1. Introducción.....	59
2. Discapacidad en educación superior en México; 2.1 Discapacidad visual y trastorno del espectro autista. 2.2 Barreras y limitaciones en la discapacidad universitaria. 3. Experiencias de inclusión en la Universidad Autónoma de Coahuila. 4. Conclusiones y propuestas. 5. Referencias.	

SEGUNDA PARTE RETOS DETECTADOS

4. SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL SUICIDIO, COMO UN DERECHO HUMANO ESENCIAL

Karla Patricia Valdés García
Muhammad Kamran
Emmanuel Nii-Boye Quarshie

1. Introducción.....78
2. Suicidio. 3. Conclusiones. 4. Referencias.

5. ANÁLISIS DEL INGRESO E ÍNDICES DE REPROBACIÓN DE MUJERES EN LAS CARRERAS DE INGENIERÍA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE MONCLOVA, ANTES Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Nallely Guadalupe Picazo Rodríguez
Gabriela Baltierra Costeira
Axel Sebastián Razo Vázquez
Jesús Roberto de la Garza de Luna

1. Introducción.....90
2. Metodología. 3.Resultados. 4. Conclusiones. 5. Referencias.

6. MEDICIÓN ANALÍTICA DE LA PERCEPCIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE COAHUILA

Sandra Lilia Jasso Ibarra
Claudia Rodríguez Campos
Guillermo Riojas Rodríguez

1. Marco teórico.....103
2. Análisis de la demanda laboral. 3. Estudios universitarios. 4. Equidad laboral y discriminación.
5. Discriminación y estereotipos. 6. Marco Legal. 7. Metodología. 8. Resultados. 9. Conclusiones y recomendaciones. 10. Referencias.

PRÓLOGO

En los pasillos murmurantes a veces silenciosos, las aulas iluminadas, en el crisol de ideas y culturas de lo que es una universidad, se encuentra un viaje constante hacia la comprensión y la justicia: el camino hacia la garantía y el respeto de los derechos humanos. Más allá de los muros de esta institución, el mundo gira con sus desafíos y contradicciones, y es aquí, entre los libros, enseñanza, debates y conversaciones, donde los cimientos del respeto y la igualdad se establecen.

La historia de los derechos humanos es una narrativa que se entrelaza con el progreso de la humanidad misma. En estas páginas, exploraremos cómo esa historia se refleja y cobra vida en el microcosmos de una universidad. Desde las aulas donde se debaten cuestiones de justicia social hasta los espacios donde se promueve la diversidad y la inclusión, cada paso en este camino desafía al estudiantado y al personal docente por igual a cuestionar, reflexionar, aprender, actuar y crecer.

Desde los primeros pasos que una persona da en el campus hasta los desafíos que enfrentan los grupos históricamente vulnerabilizados, esta obra se sumerge en las realidades y los logros que definen la experiencia universitaria en el siglo XXI. Con una lupa crítica y un compromiso hacia la igualdad sustantiva bajo el principio de equidad e interseccionalidad, nos aventuramos a través de los recovecos de la resolución de casos en materia de derechos humanos, impulsados por la valiosa labor de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.

Es un viaje que nos lleva desde las aulas donde las diferentes voces se elevan para abogar por una educación inclusiva, hasta los desafíos que la diversidad plantea en la comunidad universitaria. En cada página, encontramos ejemplos concretos y perspectivas profundamente arraigadas que nos recuerdan la importancia de crear entornos que celebren la riqueza de la pluralidad de pensamiento, sentimiento y visiones.

El camino hacia un modelo integral de derechos universitarios se despliega ante nosotras las personas, y con él llegan los retos que demandan nuestra atención y acción. A través del análisis de los procesos de ingreso y aprobación de grupos históricamente vulnerabilizados, descubrimos

las barreras que persisten y las posibles soluciones que podrían cambiar el curso de la educación superior.

Además, una ventana se abre hacia el mundo industrial, donde la percepción de discriminación es un espejo en el que la sociedad se examina a sí misma. Exploramos cómo las empresas pueden abordar estos problemas y forjar un futuro más justo e igualitario.

Este libro es un testimonio del poder de la educación, de cómo las aulas y los campus pueden convertirse en campos de batalla por la justicia y la igualdad.

En cada capítulo, invito a reflexionar, a cuestionar y a actuar. Porque el conocimiento es un faro que guía nuestros pasos, y en este viaje conjunto, estamos llamadas a ser agentes de cambio, construyendo un mundo donde los derechos humanos brillen con resplandor inquebrantable.

Mtra. Patricia Yeverino.

Directora para Promover la Igualdad y
Prevenir la Discriminación del Estado de Coahuila.

PRESENTACIÓN

La responsabilidad social universitaria es considerada una nueva política de gestión universitaria en donde se pretende establecer relaciones con la sociedad para poder generar alternativas que respondan a las necesidades de las personas. Los derechos humanos considerados inherentes a toda persona sin importar su sexo, origen, etnia, nacionalidad o cualquier otra condición se encuentran fundamentados en la dignidad humana buscando que puedan encontrar su realización en plenitud. La Universidad Autónoma de Coahuila en un esfuerzo por contribuir a la promoción de la responsabilidad social universitaria y el respeto por los derechos humanos creó en noviembre de 2021 el Observatorio de Responsabilidad Universitaria y Derechos Humanos (ORSU-DH) auspiciado por el Centro de Estudios e Investigaciones Interdisciplinarios y la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.

El ORSU-DH en su fundación se integra por la Universidad Carolina, Tecnológico Superior de Monclova, Universidad Autónoma del Noreste, Instituto Tecnológico de Saltillo, Instituto Superior de Acuña, Universidad Autónoma de Piedras Negras, Universidad Valle de Santiago de Saltillo, Universidad Politécnica de Monclova Frontera, Universidad Politécnica de Ramos Arizpe, Universidad Tecnológica de Coahuila y Universidad Tecnológica del Centro de Coahuila. Uno de los objetivos del Observatorio fue el diseñar en conjunto una agenda de trabajo que permitiera intercambiar prácticas de éxito que se realizan y retos detectados. Este libro es el primer producto del intercambio de las experiencias realizadas en materia de responsabilidad social y derechos humanos al interior de las universidades que integran el Observatorio.

Invitamos a toda la comunidad académica a explorar estas prácticas (primera parte) y detectar en ellas formas comunes y propicias para llevar a cabo en otros espacios de la educación superior y generar con las y los autores ideas para enfrentar los retos que supone la cristalización, pero, sobre todo, el ejercicio pleno del derecho a una educación superior inclusiva (segunda parte).

Agradecemos la colaboración y entusiasmo de las Universidades participantes del Observatorio, también al Rector de la Universidad Autónoma de Coahuila, Ing. Salvador Hernández Vélez, por apuntalar el proyecto del Observatorio y reunir a más de 22 instituciones del Estado como

miembros fundadores de la Red. Y finalmente, nuestro agradecimiento a la Dirección General de Posgrado e Investigación por el apoyo brindado para que esta obra fuera editada y publicada.

Las coordinadoras.

PRIMERA PARTE
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
PRÁCTICAS DE ÉXITO

DERECHOS HUMANOS Y GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

Magda Yadira Robles Garza¹
Universidad Autónoma de Coahuila

Sumario: 1. Introducción. 2. Los derechos humanos y género en el ámbito educativo. 3. La crisis. 4. La respuesta institucional. 4.1 Primeros pasos 4.2 Reforma estatutaria y Protocolo. 4.3 Protocolo v. 2020. 4.4 Protocolo v. 2022. 5. A manera de reflexiones finales. 6. Referencias.

Resumen

En este texto se expone el modelo integral de derechos humanos y género implementado por la Universidad Autónoma de Coahuila para hacer frente a la violencia en materia de género que se presentó en 2019 y los años siguientes. De este modo, se presenta un panorama general de la violencia de género en diversos ámbitos de la sociedad mexicana y su evolución desde el marco normativo y su enfoque en el espacio educativo universitario. Posteriormente se expone la crisis por la violencia suscitada al interior de la comunidad universitaria, así como la respuesta institucional a la misma. La puesta en marcha del modelo integral educativo de 2021 y los pasos siguientes en pos de la construcción de una comunidad universitaria solidaria, inclusiva y pacífica. Concluye señalando los pasos siguientes, las dificultades y las decisiones más importantes de cara a un nuevo proceso político interno y los retos que habrá de afrontar la comunidad de la Universidad Autónoma de Coahuila para seguir el camino emprendido.

Palabras clave: violencia de género, universidad, protocolo, igualdad, derechos humanos

Keywords: *gender violence, university, protocol, equality, human rights*

1. Introducción

De acuerdo con el artículo 1° del Estatuto Universitario, la Universidad Autónoma de Coahuila:

“es una institución pública, autónoma y descentralizada al servicio de la sociedad y en la cual el estado delega la tarea de impartir educación media superior y superior, dotada de

¹ Doctora en Derechos Fundamentales por la Universidad Carlos III de Madrid. Profesora investigadora del Centro de Estudios e Investigaciones Interdisciplinarios (CEII) de la Universidad Autónoma de Coahuila. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I. Titular de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. magda.robles@uadec.edu.mx

personalidad jurídica, capacidad de autogobierno y patrimonio propio, con las más amplias facultades para expedir sus normas de actuación interna y con la capacidad para adquirir, administrar y disponer de sus bienes y cuya denominación es la de Universidad Autónoma de Coahuila”.

Por lo que, como institución al servicio de la sociedad, tiene entre sus fines impartir educación para la formación de bachilleres, profesionales, técnicos y científicos; así como generar, promover el conocimiento, la investigación tecnológica y artísticas lo mismo que su difusión para el beneficio de la sociedad (Estatuto Universitario, artículo 3).

Este año (2023) la Universidad celebra medio siglo de gozar de autonomía². Este largo recorrido ha permitido a la Universidad impulsar desde hace algunos años un modelo educativo, en los niveles media superior y superior, que permita una formación integral de sus estudiantes. Modelo que apoya por dotar a la persona de conocimientos para su desarrollo profesional y por fomentar en esta formación la realización de actividades culturales, artísticas, deportivas, académicas, de servicio comunitario, de protección del medio ambiente y de promoción de valores para, con ello, contribuir a la formación de una ciudadanía comprometida, crítica y respetuosa, así como promover una cultura de respeto a los derechos humanos y género (Reforma Académica Universitaria, 2022).

Sin embargo, como hemos sido testigos, el camino de los derechos humanos es una vía de luchas y exigencias para los grupos históricamente desventajados o aquellas personas cuyo reconocimiento de derechos había sido ignorado por la legislación y las políticas gubernamentales. Uno de los movimientos protagonistas del siglo pasado y gran parte del presente siglo, ha sido la lucha feminista. La cual tiene su asidero en México en los cambios legislativos y de política pública que han sido impulsados desde diferentes ámbitos como el laboral, político-electoral, en la familia, entre otros.

En el ámbito internacional, especialmente, desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y sus Comités de temáticas especiales se trabaja incansablemente en el establecimiento de un marco normativo que pueda ser guía para los países y, al mismo tiempo, compromiso para su

² Fundada mediante el Decreto 193, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza el día 30 de marzo de 1957, la Universidad de Coahuila, con el objeto de coordinar la actividad de diversas escuelas preparatorias, normales, técnicas y profesionales de la entidad y cumplir con los fines institucionales de la docencia, investigación y difusión de la cultura, en los términos del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Adquiere la “Autonomía” mediante Decreto publicado el 4 de abril de 1973 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila, siendo así la Universidad Autónoma de Coahuila.

observancia al interior de cada nación respecto a la igualdad de la mujer y las formas en que puede erradicarse la violencia contra ellas.

En este tenor, en 1975 se celebra la Conferencia mundial que se dedica a la mujer, con sede en la Ciudad de México. Sin duda, las Conferencias mundiales, como la celebrada en Viena (1993) destaca la relevancia de eliminar la violencia contra las mujeres mostrando los ámbitos y modalidades en que se puede presentar la violencia (Varela, 2021, p. 70). Las conferencias de El Cairo (1994) y Beijing (1995) dieron el impulso para comprometer a los Estados en la búsqueda de alcanzar sociedades más igualitarias desde el enfoque de la mujer.

Posteriormente, en 1979 la Asamblea General de la ONU aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por México en 1981; mientras que la Organización de Estados Americanos (OEA) aprueba en 1994 y se ratifica por México en 1998, la Convención de *Belém do Pará*. La CEDAW establece los tipos de violencia de género y, sobre todo, como señala Valero, la Convención “delineó una agenda de acción para que los Estados-Parte cumplieran con la obligación de garantizar la igualdad de las mujeres respecto a los hombres y combatir la violencia” (Varela, 2021, p. 70).

Para 1993, la ONU aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer³ en la que define la violencia contra la mujer como:

“acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (artículo 1).

Mientras tanto, en el contexto mexicano los referentes para atender la igualdad de la mujer datan de 1960, al establecer el Día de la Mujer Mexicana (cuatro años antes, se celebraba en nuestro país el voto de la mujer). También a nivel institucional, se lanza el primer Programa Nacional de las Mujeres en México (1995-2000) cuyo objetivo consistió en “superar los rezagos educativos y reformar cualquier estructura normativa que impedía alcanzar la igualdad de oportunidades para las mujeres, así como propiciar la eliminación de estereotipos en la vida pública” (INMUJERES,

³ Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women#:~:text=Los%20Estados%20deben%20condenar%20la,la%20violencia%20contra%20la%20mujer.> (fecha de consulta: 15 febrero 2023).

Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres, 2021, p. 12). Y en 2001 se crea el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).⁴

Posteriormente, viene una escalada normatividad enfocada a la lucha por la igualdad y a colocar en el centro del escenario público y privado la violencia contra la mujer. Por ejemplo, en 2006 se publica la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁵ y en 2007 se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.⁶

Esta última se considera como el primer y más importante cuerpo normativo nacional que define modalidades y tipos de violencia por razón de género e integra una política centrada en un derecho de la mujer a la vida libre de violencia bajo la garantía de cuatro ejes: prevención, atención, sanción y erradicación.

Posteriormente, en 2017 se define al eje de la “prevención” como el elemento central de trabajo bajo la política pública orientada en disminuir casos, reducir factores de riesgo y contar con mecanismos de protección para las mujeres. Sin embargo, en propias palabras de INMUJERES, “este proceso no logró ser concretado en un modelo que canalizara todos los requerimientos que se sugiere al considerar los tipos y ámbitos en los que se manifiesta la violencia contra las mujeres” (INMUJERES, p. 18).

En dicha Ley de Acceso se establecieron para la ejecución del modelo de prevención los niveles del modelo: “el nivel primario, consiste en evitar la violencia contra las mujeres; el nivel secundario, en dar una respuesta inmediata una vez que haya ocurrido la violencia contra las mujeres, a fin de evitar de manera oportuna actos de violencia posteriores, y el nivel terciario, en brindar atención y apoyo a largo plazo a las víctimas, para prevenirlas de nuevos actos de violencia”.

⁴ Institución que: “Tiene por objeto promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el pleno ejercicio de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país”. Con el INMUJERES se institucionalizó el ejercicio de la transversalidad del enfoque de género en las políticas públicas.

⁵ El objetivo de esta ley es “regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres además de proponer lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en el ámbito público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.”

⁶ Esta Ley contiene los principios rectores para que todas las mujeres gocen de una vida libre de violencia que son la igualdad ante la ley, respeto a la dignidad humana, no discriminación y libertad. Este cuerpo normativo es relevante porque definió los conceptos básicos en esta temática como, por ejemplo, perspectiva de género, empoderamiento, derechos humanos de las mujeres, entre otros.

En 2021 INMUJERES lanza el Modelo Integral de Prevención Primaria con ámbitos y estrategias que incidan en las dinámicas sociales para así abarcar tipos y ámbitos de violencia contra las mujeres de naturaleza diversa (INMUJERES, 2021, p. 27).

Años atrás (1998) México aceptó la competencia contenciosa para que el máximo Tribunal en materia de derechos humanos del continente revisara las denuncias interpuestas contra los actos de las autoridades mexicanas. Así, en 2008 y 2009 llegan las primeras sentencias que condenaron al Estado mexicano, el primero relacionado con temas de participación política-electoral que discutió sobre las candidaturas independientes (Corte IDH, 2008) y el segundo, de gran trascendencia también para el sistema de protección de derechos humanos en el país, me refiero al caso Radilla Pacheco y otros vs. México (Corte IDH, 2009) que puso en el escenario mexicano las obligaciones de las autoridades, en particular, del poder judicial, respecto a los deberes impuestos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Precisamente, esta sentencia que condenó al Estado mexicano respecto del delito de desaparición forzada de personas obliga a las autoridades, entre otras cosas, a la realización de una revisión de oficio respecto de la legislación interna en cuanto a su coherencia con los derechos humanos previstos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969). Posteriormente, este giro interpretativo con perspectiva de derechos humanos se fortaleció cuando la Corte mexicana a través de un fallo jurisprudencial (Varios 972/2012) determinó la obligatoriedad de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos para todas las autoridades en México.

Con estos antecedentes, en 2009 el Estado mexicano crea la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) precisamente, con la encomienda, entre otras, de cumplir las recomendaciones y señalamientos de los órganos internacionales y nacionales de derechos humanos. La CEDAW de Naciones Unidas o la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por mencionar algunas. Será la instancia responsable en el país de “conducir, diseñar, coordinar y dar seguimiento a la política integral de prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres”.

En este escenario de cambios institucionales y normativos se ha transitado en la lucha por el respeto y reconocimiento de los derechos humanos, siendo el 2011 un año de inflexión obligada pues se considera un parteaguas en la protección y garantía de los derechos humanos de las

personas gracias a la reforma constitucional al artículo primero que estableció el reconocimiento de tales derechos en el mismo texto de la Constitución y además, de los derechos humanos que figuren en los tratados internacionales en los que el país haya ratificado vía el Senado de la República.

Adicionalmente, la reforma obliga a todas las autoridades -en el ámbito de sus competencias- de conformidad con el artículo 1º a: “promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Por lo que el Estado, deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos”.

De igual forma, dicho precepto constitucional dispone “la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” y, congruente con ello, el artículo 4º determina que la mujer y “el hombre son iguales ante la ley”.

Si vemos este contexto constitucional de los derechos humanos podemos comprender el clima <propicio> que se dio para el establecimiento de un marco de respeto, de diálogo y de entendimiento de lo que se estaba y debía gestarse como el nuevo marco jurídico de los derechos humanos en el país.

La imposición de estas obligaciones a las autoridades desde el ámbito constitucional en materia de derechos humanos tuvo un efecto de irradiación en las diferentes áreas, como libertades, garantías procesales y de seguridad jurídica, en temas de salud, educación, protección a los grupos en situación de vulnerabilidad, por mencionar las más relevantes, y desde luego, en la temática de la igualdad en materia de género.

Este proceso se dio de manera gradual, como es el camino de la normatividad y su puesta en marcha. Mientras que la Ley General para la igualdad entre el Hombre y la Mujer de 2006, en 2007 la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia abrió paso el señalar tipos y modalidades de violencia desde la perspectiva de género, por primera vez en México.

Desde el ámbito del Ejecutivo Federal, presenciamos el Primer Programa Nacional de las Mujeres en México (1995-2000), el nacimiento del Instituto para las Mujeres (INMUJERES) en

2001. La igualdad de género se incorporó en el Plan Nacional de Desarrollo (2018-2024) concretamente a través del Plan Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-204), el cual articula los esfuerzos de las dependencias y entidades del país con el fin de garantizar los derechos y bienestar de las mujeres.

Por su parte, el artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas y eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país.

La Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres (2006) en el año 2022 sufrió una importante reforma al establecer como su objetivo central el “garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres”, así como proponer los lineamientos y mecanismos por los cuales se oriente hacia el cumplimiento de dicha igualdad, tanto en el ámbito privado como público, promoviendo la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.⁷

Esta misma reforma fijó lineamientos, por mencionar algunos: fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida; asegurar que los presupuestos incorporen perspectiva de género para asegurar la transversalidad y la paridad; fomentar la participación paritaria de las mujeres en la vida política; promover el igual acceso a los derechos sociales; erradicar la violencia contra la mujer.

En el régimen educativo establece la inclusión como fin de la educación y la formación en el respeto de los derechos y libertades y, en general, la eliminación de los obstáculos que hagan difícil la igualdad efectiva. Además, contempla otros ámbitos como el cultural, político, deportivo, ciencia y tecnología y el uso del lenguaje incluyente en medios masivos de comunicación electrónicos e impresos.

En otros contornos como, por ejemplo, en materia política-electoral, se presenta en nuestro país un proceso lento pero renovador a partir de 2000 con el establecimiento de las cuotas de género obligatorias, pasamos de las candidaturas titulares a las de representación proporcional hasta el

⁷ Reforma publicada en el DOF con fecha 28 abril 2022.

establecimiento en 2014 de la paridad de género en las candidaturas de todos los partidos políticos, tanto en lo local como en lo nacional.

Posteriormente, en 2019, la expansión de la paridad se reflejará en las elecciones para ayuntamientos respecto a la población indígena, así como el derecho a ser votada en paridad para los cargos de elección popular y en los nombramientos de las personas titulares de las dependencias del Ejecutivo Federal y Estatal, así como en los organismos autónomos. Del mismo modo, diputaciones federales, en el Senado, en los órganos jurisdiccionales y en la integración de los ayuntamientos del país.

Ante tal panorama, aparecen los primeros instrumentos respecto a la metodología para que los casos de violencia fueran analizados y, finalmente, resueltos. Así, tendríamos en 2016 el “Protocolo para la atención de la violencia política contra las mujeres en razón de género”. En 2020 se aprueba la tipificación del delito de violencia política en razón de género, el establecimiento de sanciones, así como la necesidad de reparación de daño para las víctimas.

Sin duda, la reforma constitucional marcó el rumbo para las autoridades en la manera de entender y garantizar que los derechos humanos sean una realidad para las personas. En el caso de las instituciones de educación superior, a las que la propia Constitución les reconoce autonomía, de acuerdo con el artículo 3 constitucional fracción VII, no fue la excepción. Tal mandato lleva a estas instituciones a buscar los medios o herramientas para que este deber constitucional se hiciera vivo en los espacios universitarios.

En la Universidad Autónoma de Coahuila se crea -en sesión del H. Consejo Universitario- el 4 de junio de 2016 la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila⁸ como un “órgano de carácter independiente dotado de plena libertad en el ejercicio de sus funciones y con la finalidad de difundir y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos universitarios. Sus resoluciones estarán regidas por los principios de objetividad, imparcialidad, confiabilidad, sencillez y tendrán el carácter de definitivas”⁹

⁸ Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto crear y establecer la integración, organización, competencia y procedimientos de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila.

⁹ Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, 2016, artículo 3.

Entre sus principales funciones tendrá la conciliación, el apoyo, orientación en los conflictos que surjan de acciones, omisiones o resoluciones que contravengan la legislación universitaria; también actuará en representación de las personas que integran la comunidad universitaria en los procesos al interior de la Universidad; así como la difusión y capacitación en materia de derechos humanos universitarios¹⁰. Veamos ahora cómo se gestó y evolucionó la protección de la mujer en el espacio educativo, en particular, en el nivel superior (2) y los retos que ha enfrentado la Universidad Autónoma de Coahuila para la puesta en marcha de su propio modelo integral de derechos humanos (3) como respuesta a la violencia de género en la comunidad universitaria (4).

2. Los derechos humanos y género en el ámbito educativo

El marco normativo internacional como el nacional que hasta aquí hemos reseñado brevemente da cuenta de la necesidad de buscar la igualdad de hombres y mujeres, de los tipos de violencia, así como de las modalidades, la necesidad de protección a la niñez y adolescencia, así como de las desigualdades existentes en los espacios laborales, familiares, económicos, sociales, la cultura y el deporte, entre otros; así como la atención importante que tiene la prevención primaria a tales violencias. Se desprenden también obligaciones a cargo del Estado a través de la educación de erradicar y formar en una cultura de respeto. Sin embargo, dejan ver la falta de mención de la violencia que viven las mujeres en el espacio educativo.

De acuerdo con Varela (2021, p. 70) la Carta Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en China en 1995 es el antecedente directo de esta lucha por erradicar la violencia contra las mujeres, según se desprende, afirma la autora del objetivo estratégico B.4 al señalar que “los gobiernos, instituciones académicas y sus autoridades deberían establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios y crear programas educativos para fomentar una cultura de paz” (2021, pp. 70-71). Además de establecer procedimientos para asegurar a las víctimas de la violencia el acceso a la justicia y mecanismos para la reparación del daño, otorgar servicios para su atención, difusión sobre esta temática, entre otras acciones ahí contenidas.¹¹

¹⁰ Artículos 4, 18 y 19 del Reglamento de la Defensoría. Se establecen los objetivos, atribuciones y obligaciones de dicho Órgano Defensor.

¹¹ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijín, China, 1995. La Declaración y Plataforma de Acción puede consultarse en: <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995#:~:text=sobre%20la%20Mujer->

Han sido pocos los asuntos que han llegado al espacio interamericano respecto a la violencia de mujeres en las instituciones. En 2015, en el asunto *González Lluy y otro vs. Ecuador* (Corte IDH, 2015), se encontró responsable al Estado por la violación al derecho a la educación de una menor que contrajo el VIH/SIDA debido a una transfusión sanguínea sin la observancia de los protocolos en la materia. Cuando ingresa a la educación básica, al saberse su condición médica fue suspendida del sistema educativo básico condición que fue confirmada por el máximo tribunal de Ecuador por considerar que ponía en riesgo la salud de la comunidad estudiantil del establecimiento educativo.

Otro asunto más reciente (2020), la Corte de San José también señaló a Ecuador responsable de la violencia sexual que sufrió una adolescente al no condenar a la autoridad del centro educativo y determinó el deber de los Estados de tomar medidas contra la violencia de género y cualquier tipo de abuso por parte del personal educativo de conformidad con la *Convención de Belém do Pará* (Corte IDH, 2020).

Otro ámbito también que vale la pena destacar es la violencia de género al personal docente, como el que vivió una docente perteneciente a la población LGTTBI+ que laboraba en un colegio impartiendo la asignatura de religión católica y fue inhabilitada por autoridades escolares revocándole el certificado que era necesario para impartir dicha asignatura. La revocación llega posterior a la entrevista que tuviera con el Vicario y se le preguntara sobre su “vida homosexual” y se le informa que para mantener su cargo debía someterse a terapias psiquiátricas. En este asunto (Corte IDH, 2022) la Corte Interamericana sostuvo la violación a los derechos a la igualdad y no discriminación, a la libertad personal, a la vida privada y al trabajo de conformidad con la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Al mismo tiempo, ordena al Estado a implementar “un plan de capacitación a las personas encargadas de evaluar la idoneidad del personal docente en establecimientos educativos públicos sobre el alcance y contenido del derecho a la igualdad y no discriminación, en la que se incluya la prohibición de discriminar por la orientación sexual de las personas” (Corte IDH, 2022, párr. 179).

En el marco normativo mexicano los ordenamientos visibilizan y señalan acciones para combatir esta violencia de género en los espacios educativos, pero, sin duda, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a la que ya me he referido, es el primer

,La%20Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20en%20Beijing%2C%20China,y%20consolid%20cinco%20decenios%20de

instrumento legal que refiere a la violencia que viven las mujeres en el sitio educativo tanto docentes como estudiantes. La citada Ley establece la definición de *violencia docente* como “las conductas que ocasionen daño a la autoestima de las alumnas derivados de actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, o físicas que sean ocasionados por docentes, sean hombres o mujeres” (artículo 12).

Por su parte, la también ya citada Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres, en el artículo 17, fracción I dispone que la Política Nacional en materia de Igualdad entre hombres y mujeres debe establecer acciones a lograr esta igualdad sustantiva en los diferentes ámbitos (DOF, 30 marzo 2022). Mientras que la fracción X señala que esta política nacional de igualdad debe considerar como lineamientos:

“En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.” (DOF 05-12-2014)

En 2019 se expide la Ley General de Educación Superior, que en el artículo 7 fracción VI establece que:

“[...] la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en lo siguiente:

....

VI. El combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres [...].”

Por otra parte, es también relevante para las instituciones de educación superior al elaborar sus políticas de educación superior basarse en los siguientes criterios:

- a) Incorporar la transversalidad de la perspectiva de género tanto en las funciones de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, como en actividades administrativas y de dirección para con ello contribuir a la igualdad (artículo 10, fracción XVII).
- b) Promover medidas para eliminar estereotipos de género para cursar programas de estudio impartidas por las IES (fracción XVIII);
- c) Promover y respetar la igualdad entre hombres y mujeres generando alternativas para erradicar cualquier tipo de violencia de género (fracción XIX);
- d) Crear e implementar programas que garanticen la seguridad de las personas en las IES; crear protocolos enfocados a la prevención y actuación en riesgos y emergencias (fracción XX);

Otro aspecto importante que prevé esta Ley de Educación Superior es el deber de las Instituciones de Educación Superior (IES), con apoyo de las autoridades que correspondan, promover medidas para la prevención y atención de todos los tipos de violencia, en particular, señala el precepto 42, la relativa a la violencia de género, así como el bienestar físico, mental y social de toda la comunidad universitaria.

Desde el ámbito institucional la Ley contempla (artículo 43) que se las IES se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, de género y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior. Para lo cual establece la necesidad de:

- a) Emitir diagnósticos, programas y protocolos para prevenir, sancionar, erradicar y sancionar la violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, excluye cualquier medida de conciliación o equivalentes como método de solución de controversias;
- b) Crear instancias con personal capacitado para atender y dar seguimiento a los protocolos de violencia y, en especial, la violencia contra la mujer;
- c) Adoptar medidas que consideren la violencia contra la mujer como causa grave de responsabilidad.

- d) Aplicar programas de detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres y proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;
- e) Realizar acciones formativas y de capacitación para toda la comunidad en materia de derechos humanos y género;
- f) Promover la cultura de la denuncia;
- g) Crear una instancia para la igualdad de género que tenga como función la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones de la institución.

En el ámbito académico, la Ley General de Educación Superior establece la incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a eliminar la violencia, los estereotipos de género y aquellos que estén basados en ideas de superioridad o inferioridad de uno de los sexos; así como desarrollar investigación multidisciplinaria que lleve a crear modelos para detectar y erradicar la violencia.

Y en cuanto a la prestación del servicio educativo que brindan las IES, la ley también es certera al establecer condiciones y mecanismos para prevenir y actuar como, por ejemplo, señala que las IES deben fomentar senderos seguros, dentro y fuera de las instalaciones, mejorar la infraestructura para generar condiciones de seguridad para las mujeres; dignificación de las instalaciones sanitarias; fomentar medidas en el transporte público seguro en los trayectos relacionados con las actividades académicas y/o laborales; promover transporte exclusivo para mujeres; entre otras.

Más recientemente, en el marco de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), se proclamó la “Declaración de Tlaxcala, hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contra las mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2022). El compromiso es para que las instituciones se conviertan en espacios seguros, incluyentes y garantes de los derechos humanos, así como de las diversidades, así como libres de discriminación y de violencia en razón de género en los que se fomente una cultura de paz.

Entre las principales acciones que se derivan de este documento, cabe resaltar:

- a) Diseño e implementación de políticas institucionales para prevenir y erradicar la violación de derechos humanos, discriminación y violencias contra las mujeres;

- b) Institucionalizar el enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en todos los procesos;
- c) Incorporar de manera transversal contenidos de derechos humanos y género en los planes y programas de estudios;
- d) Promover la investigación regional y nacional orientada a la solución de las problemáticas que derivan de la violación a los derechos humanos, discriminación, exclusión y violencias en razón de género;
- e) Socializar problemas, soluciones y prácticas exitosas, promover el diálogo con actores de gobierno y sociales encargados de estos temas;
- f) Crear sistemas de información para prevenir y atender la discriminación y las violencias en razón de género como insumo para emitir políticas institucionales;
- g) Emitir pronunciamiento “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

3. La crisis

El reflejo de las diferentes manifestaciones de la violencia en materia de género llegó a los espacios educativos como son las Universidades. En el caso de la Universidad Autónoma de Coahuila no fue disímil, como veremos enseguida.

Se conoce al movimiento *MeToo* como un gran orquestador de las protestas feministas a nivel internacional y en 2019 en México (dos años después de su aparición en Estados Unidos) los colectivos de lucha contra la violencia de género enarbolaron las consignas del movimiento que presenciamos a nivel de la sociedad mexicana y, en las universidades, incluyendo, como señala Lyod, paros y denuncias en 10 de las 43 escuelas y facultades de la UNAM (Lyod, 2020).

En 2020 se gestaba con gran fuerza en México el movimiento <8M> para dar respaldo a la exigencia de los colectivos feministas de atender la violencia contra las mujeres, siendo el 8 de marzo, día internacional de la mujer, como la fecha icónica del movimiento tanto a nivel internacional como nacional para protestar contra la violencia. Incluso, el 9 de marzo también se recuerda como el Paro Nacional de Mujeres, cuya organización simbólica consistió en no acudir a laborar las mujeres con la finalidad de generar visibilidad al movimiento, hacer un llamado a la sociedad para tomar acciones más eficaces para combatir la violencia de género.

Las réplicas de este movimiento social se presentaron en el ámbito universitario. Lyod refiere además de la UNAM, denuncias y manifestaciones de violencia contra las mujeres en las Universidades públicas de Chiapas, Estado de México, Guanajuato.

Así, en este contexto nacional, en el año 2019 en Coahuila de Zaragoza, se puede considerar como el punto de acento en la vida universitaria al movimiento de las asociaciones feministas que desde dentro y fuera de la Universidad impulsaron a las jóvenes estudiantes a denunciar mediante redes sociales, prensa escrita y digital, así como a través del uso de los <tendederos> las situaciones de violencia en materia de género que se vivían en el espacio universitario.¹²

En efecto, se estaba organizando a la par también una serie de manifestaciones que llevaron a la Rectoría de la Universidad Autónoma de Coahuila a tomar cartas en el asunto e iniciar las conversaciones con las manifestantes sobre la situación. El primer momento fue encabezado por el Rector, el Ing. Jesús Salvador Hernández Vélez, así como con el equipo cercano de sus colaboradores, que llamó al diálogo con los grupos manifestantes.

Los primeros acuerdos a los que se llegaron destacan, por ejemplo, la instalación de un “botón de pánico” en áreas de la Universidad, sistema de alumbrado y vigilancia en todas las instalaciones de la Universidad, colocación de “buzón” de denuncias en algunas facultades y escuelas contra presuntos agresores, entre otros. Pero, sin duda, el paso decisivo en estos acuerdos fue la puesta en marcha de un comité encargado de la redacción de un “Protocolo de actuación en materia de violencia de género hacia el interior de la Universidad”. Veamos cómo llegaron las y los universitarios a este momento y los pasos siguientes que dieron para empezar a construir la ansiada igualdad y la lucha por respeto a los derechos humanos de la comunidad universitaria.

4. La respuesta institucional

4.1 Primeros pasos

¹² “Reconoce UAdeC 75 quejas por abuso” Saltillo, Coahuila, 14 de Marzo de 2019; Ana Ponce, “Derivado de un movimiento estudiantil al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) se detectaron casos de acoso y violencia digital en contra de alumnas de escuelas y facultades de la institución, por parte de maestros y estudiantes.” Milenio, Saltillo, Coahuila, 19.03.2019; Liliana Rincón, “La Fiscalía General del Estado recibió 4 denuncias por violación a la privacidad, acoso sexual y amenazas, de alumnas de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC). Cuatro casos de acoso sexual en investigación en la UAdeC, Torreón, Coahuila, 08 abril de 2019.

La réplica institucional al clima de denuncias y quejas de las universitarias fue el diseño de una estrategia que contempló la creación y el reforzamiento de las instancias que fueran idóneas para tales fines y los cambios necesarios en la normatividad universitaria.

Es importante señalar que para estas fechas (2019) en la Universidad Autónoma de Coahuila existían antecedentes sobre el tema que merecen ser referenciados precisamente porque sentaron las bases para lo que posteriormente se convertiría en una política institucional.

Durante la Rectoría del Ing. Mario Ochoa se crea la <Agenda de Género> cuya responsable Alma Rosa del Toro inicia estos trabajos desde la Dirección de Posgrado y posteriormente, María Eugenia Ramírez Torres continúa desde la Dirección de Asuntos Académicos. Durante abril de 1998 se realiza el Primer Encuentro de Género con una serie de seminarios, charlas con especialistas en el tema y se crea la <Red Intrauniversitaria de investigadores de género de la UAdeC> (sic).¹³

Como hemos señalado, en 2016 se crea la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila¹⁴, como un órgano de carácter independiente dotado de plena libertad en el ejercicio de sus funciones y con la finalidad de difundir y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos universitarios. El carácter obligatorio de sus recomendaciones, sin duda, marcará una diferencia importante en lo que será a la postre su actuación y el desempeño de sus funciones en el ámbito universitario.

Dicha reforma quedó plasmada en el Estatuto Universitario:

Artículo 110. Al interior de la Universidad se promoverá la difusión, respeto y protección de los derechos humanos, conforme a la Constitución, los tratados internacionales y las leyes de la materia.

La Universidad contará con una Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios que tendrá por finalidad la enseñanza, difusión y tutela de los derechos humanos de los universitarios.

¹³ <https://vanguardia.com.mx/coahuila/3094896-persiste-marginacion-de-genero-inaugurara-mario-alberto-ochoa-rivera-congreso-DAVG3094896>

¹⁴ Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto crear y establecer la integración, organización, competencia y procedimientos de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Entre sus principales funciones tendrá la conciliación, el apoyo, orientación en los conflictos que surjan de acciones, omisiones o resoluciones que contravengan la legislación universitaria; así como la difusión y capacitación en materia de derechos humanos universitarios¹⁵. Originalmente, el Reglamento que rige a la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios tiene como atribuciones conocer de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, como señala la fracción XIII del artículo 18:

XIII. Atender los casos de discriminación por sexo, el hostigamiento sexual, el acoso sexual o los tipos de violencia en sus diferentes modalidades que se presenten en la Universidad;

Al año siguiente, en 2017, se crea en la Unidad Torreón el Instituto de Investigaciones para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria¹⁶ (IIDIMU) con el objetivo de promover la participación de mujeres y hombres dentro de la comunidad universitaria, mediante estudios e investigación, proyectos emprendedores, servicios y actividades para el desarrollo y participación de la mujer dentro de la universidad.

La llamada <Agenda de Género> que inició en 2018, a instancias del Ing. Salvador Hernández Vélez, en su primer mandato como Rector, se transforma en la Coordinación de Igualdad de Género (CIG), cuyas funciones son el promover en la Universidad una cultura de igualdad, inclusión respeto y no violencia que asegure la formación integral de la comunidad universitaria a través de políticas institucionales y proyectos transversales aplicados dentro de los planes y programas de estudios.¹⁷

A nivel de las Facultades se tiene cuenta de un primer proyecto de Protocolo que surgió en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, en Torreón (2017) debido a casos de hostigamiento sexual que se dieron al interior de la citada facultad y que, como señala Varela, a falta de un Protocolo universitario se utilizó en todas las escuelas y facultades aun sin contar con sustento en la normatividad universitaria (Varela, 2021, p. 81).

¹⁵ Artículos 4, 18 y 19 del Reglamento de la Defensoría. Se establecen los objetivos, atribuciones y obligaciones de dicho Órgano Defensor.

¹⁶ <http://www.uadec.mx/iidimu/>

¹⁷ <http://www.uadec.mx/CIG/>

4.2 Reforma Estatutaria y Protocolo

2019 sería sin duda un año importante para la Universidad Autónoma de Coahuila, por un lado, la aprobación de la reforma al Estatuto y, en consecuencia, para la adopción de mecanismos para enfrentar los problemas de violencia de género que se presentaron.

Por su parte, la reforma estatutaria señaló el deber de la Universidad de garantizar la igualdad de género y de oportunidades entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, poniendo en marcha a través del artículo 111 del Estatuto lo siguiente:

Artículo 111. La Universidad garantizará la igualdad de género y de oportunidades entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, poniendo en marcha acciones de inclusión y sensibilización, así como medidas para atender los actos de violencia de género que se presenten en la comunidad universitaria, por lo que se deberá contar con un protocolo de actuación para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia de género, el cual será expedido por la Comisión de Reglamentos.

La Comisión General de Honor y Justicia integrará por Unidad un Comité para prevenir la Violencia de Género, el cual se encargará de conocer, valorar y resolver las denuncias por violencia de género que se presenten al interior de la Universidad.

El 21 de marzo de 2019 se aprueba por la Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario el Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila. Por su parte, la Comisión General de Honor y Justicia crearía el Comité para prevenir la Violencia de Género. Dicho comité tuvo la función de conocer y resolver las denuncias en materia de violencia de género interpuestas por miembros de la comunidad universitaria.

En materia de violencia de género, de acuerdo con este Protocolo, la Comisión General de Honor y Justicia es la máxima instancia resolutoria para los casos conocidos en primera o segunda instancia por la Comisión de Honor y Justicia funcionando por unidad. También es órgano de apelación, en caso de que alguna de las partes quiera impugnar la resolución tomada por la Comisión de Honor y Justicia funcionando por unidad.

Este primer instrumento se contempla el auxilio de varias instancias para poner en marcha el Protocolo, por un lado, la Coordinación de Igualdad de Género y el Instituto para el Desarrollo Integral de la Mujer. La integración y capacitación de la Red de Facilitadores, la capacitación a la

comunidad universitaria con temas relacionados con la igualdad de género, campañas de difusión, información, concientización contra la violencia de género fueron encomendadas a la Coordinación de Igualdad de Género. Mientras que al Instituto las tareas de investigación y difusión entre alumnos, personal docente, administrativo y funcionarios. La Defensoría, por su parte sería coadyuvante con el Comité en la atención de los casos de violencia.

El objetivo del instrumento fue el establecimiento de un canal de recepción de denuncias en materia de violencia de género en las tres Unidades que integran el espacio universitario: Norte, Torreón y Saltillo a través de Comités de evaluación y recepción de estas denuncias, formados por docentes de diferentes áreas que atenderían y determinarían una responsabilidad a las personas encontradas como responsables de las conductas descritas en el Protocolo como violencia de género.

Inicialmente se contemplaron como conductas que permiten activar las medidas del Protocolo:

El protocolo busca atender, prevenir, sancionar y erradicar una serie de conductas, que constituyen violencia de género, contra cualquier persona integrante de la comunidad universitaria, las cuales se enumeran a continuación:

- a) Acoso.
- b) Acoso cibernético.
- c) Amenazas e intimidaciones.
- d) Ataques sexuales y violación de cualquier tipo.
- e) Chantajes o extorsión.
- f) Contacto físico indebido.
- g) Difusión por cualquier medio de imágenes íntimas, sin la autorización expresa de la persona que aparece en las mismas.
- h) Discriminación de cualquier tipo.
- i) Insinuaciones sexuales.
- j) Insultos.
- k) Violencia física, verbal y psicológica.
- l) Cualquier otra que pueda constituir violencia de género.

También contempló la creación de una Red de facilitadores de denuncia y atención inmediata “para la orientación y acompañamiento de las personas que han sido víctimas de actos de violencia

de género. La red tendrá como principal función proporcionar a la persona, toda la información que requiera sobre el proceso de denuncia y atención, además de acompañarla durante todo el proceso, si la persona así lo desea”. (artículo X del Protocolo)

Se estableció el proceso de denuncia y un sistema de atención inmediata para las personas denunciantes. El proceso de denuncia daba al Comité Consultivo contra la Violencia de Género (uno en cada unidad) la facultad de emitir un dictamen que turnaría a los Consejos Directivos de las Escuelas o Facultades o a la Comisión de Honor y Justicia funcionando por Unidad. Estos tendrían que emitir una sanción luego de un plazo de siete días hábiles para analizar el dictamen, reunir pruebas, evidencias. Ante esta resolución las personas inconformes podrían acudir en segunda instancia ante la Comisión General de Honor y Justicia.

Sin embargo, este ejercicio de actuación se vio afectado por dos aspectos. Por un lado, la llegada de la pandemia por el COVID-19 imposibilitó que los Comités se reunieran presencialmente para el estudio e investigación de las denuncias. Más de 70 denuncias fueron recibidas en los tres Comités, pero la situación que estableció la pandemia y la imposibilidad de actuar ante esta circunstancia no permitió la continuidad en los procesos. Y, por otro lado, las personas integrantes de los Comités se encontraron con serias dificultades de naturaleza técnica o especializada para determinar la existencia de las conductas, así como la falta de conocimientos técnicos-jurídicos para garantizar el debido respeto a las garantías judiciales y procesales que ameritaba la investigación que el Protocolo establecía.

Ante tal situación, y la permanente queja de las personas denunciantes por la falta de respuesta institucional ante las denuncias por violencia de género que se quedaron en trámite, o incluso, sin procesar, las siguientes reformas al Protocolo llegaron en 2020.

4.3 Protocolo v. 2020

El 13 de agosto de 2020 se aprobaron las reformas al Protocolo, las cuales se dieron, básicamente, en dos rubros. El primero y más importante, fue la creación de un órgano especializado para conocer y resolver las denuncias. Se crea entonces el Tribunal Universitario para la atención de los casos de violencia de género. Se adscribe a la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios y se le asigna personal técnico y administrativo para llevar a cabo sus funciones.

En el artículo XIV del Protocolo se señalaron sus facultades, entre otras: conocer todos los casos que sean sometidos a su análisis; solicitar informes que requiera para recopilar información y evidencia; recibir y valorar las pruebas; solicitar la comparecencia de las personas que integran la comunidad universitaria que sea necesaria para la investigación de las quejas; imponer medidas cautelares que se consideren pertinentes para salvaguardar la integridad física o emocional de la persona denunciante; solicitar asistencia médica, psicológica y jurídica para las personas denunciadas y emitir resoluciones previo conocimiento del Comité. Este Comité quedó como órgano de consulta y quien debía conocer la investigación y la resolución del Tribunal antes de emitirla, sin precisar claramente sus facultades o la naturaleza de su intervención.

Se detalló el procedimiento para la activación del Protocolo y además se protegieron las garantías judiciales y del debido proceso para las partes involucradas durante la investigación de las denuncias y el proceso de seguimiento de las resoluciones. Además, se adicionó el Protocolo con las medidas sancionatorias que podría imponer el Tribunal:

“XXI.- Sanciones

Las sanciones que se impongan, se determinarán tomando en cuenta, la gravedad de la falta, la reincidencia, si el responsable tenía una relación de autoridad frente a la persona afectada y el grado de afectación de la víctima.

Se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación privada.
2. Amonestación pública.
3. Disculpa pública.
4. Suspensión temporal.
5. Conclusión de un programa de sensibilización en materia de violencia de género, pudiendo ser complementaria a cualquiera de las otras sanciones.
6. Baja definitiva de la institución.

La obstrucción de las investigaciones, el incumplimiento de las autoridades a sus responsabilidades y la vulneración de los derechos de las personas que integran la comunidad universitaria, por parte de cualquier empleado o autoridad, puede dar pie a la imposición de

sanciones en el marco de este protocolo, la legislación universitaria y la normatividad vigente.”

El segundo aspecto notable en esta Reforma al Protocolo fue, sin duda, la descripción de nuevas conductas, como se expresa aquí a manera de ejemplos:

Artículo VII.- Conductas que permiten activar las medidas contempladas en el presente protocolo El protocolo busca prevenir, atender, sancionar y erradicar conductas, que constituyen violencia de género, contra cualquier persona integrante de la comunidad universitaria.

a) Ridiculizar o hacer sentir mal a una persona, por razón de su género u orientación sexual: Entendida como los actos llevados a cabo por una persona, mediante acciones o dichos, que dañan emocionalmente a otra persona o grupos de ellas, en razón de su género u orientación sexual. Pueden incluir entre otras: burlas, insultos, chistes sexistas, señas obscenas, ignorar deliberadamente a la persona, amenazas, descalificaciones, culpabilizaciones, humillaciones en público o en privado, chismes o cualquier otro ataque que perturbe su entorno académico o laboral.

i) Difamación: Entendida como las situaciones en las que una persona por cualquier medio, difunda información falsa o tendiente a generar desinformación, daño, repudio social o afectación en contra de otra persona integrante de la comunidad universitaria, siempre que la misma guarde relación con el sexo de la persona que se busca difamar, su identidad de género, su orientación sexual, su vida sexual o su intimidad.

l) Exhibición pública no deseada de material gráfico con contenido sexual: Entendido como las situaciones en donde una persona, dentro de un recinto universitario, indebidamente y en contra de las reglas institucionales, muestra, publica, proyecta o difunde por cualquier medio, imágenes, videos, audio o cualquier otro material con contenido de carácter sexual, sin que el mismo tenga un valor artístico o sea parte de una actividad académica, artística o cultural.

m) Hostigamiento sexual: Entendidos como los actos que realiza una persona, aprovechándose de su posición o de las condiciones, de molestia de carácter sexual, sean los mismos de forma física o verbal, de manera presencial o por vía remota, en

contra de otra persona, cuando la misma ha expresado su rechazo o ha solicitado por cualquier medio que cesen dichos actos.

p) Solicitud de favores sexuales: Entendida como las situaciones en las que una persona aprovechándose de su posición, solicite favores de naturaleza sexual a cambio de otorgar un beneficio académico, laboral o económico, ya sea de forma personal, a través de terceros o por medios remotos.

q) Violencia física, verbal, psicológica, patrimonial, económica, sexual, así como la que se lleve a cabo por medios electrónicos o cualquier otra que pueda constituir violencia de género: Entendidas como cualquier acto de violencia en contra de una persona integrante de la comunidad universitaria, en razón de su identidad de género, sexo u orientación sexual, que no esté contemplada de forma expresa en las otras conductas ya enumeradas, pero que genere un daño a dicha persona.

Adicionalmente, el Protocolo de 2020 contempló la obligación del Tribunal Universitario y de las autoridades universitarias de dar aviso a las autoridades locales y/o federales de los hechos de los que se tiene conocimiento que pudieran configurar una delito o falta castigada por la legislación vigente. De igual modo, se contempla la obligación de la Universidad, a través de las instancias competentes de brindar acompañamiento a las víctimas para cuando lo soliciten en los procesos de presentación de denuncias, quejas, activación de mecanismos de protección, canalización para asesoría jurídica externa y apoyo médico, psicológico o psiquiátrico externo o cualquier otro acto ante las autoridades que corresponda.¹⁸

4.4 Protocolo 2022

El primer año de funcionamiento del Tribunal Universitario trajo enormes experiencias y aprendizajes para todas las personas que integramos la Defensoría de los Derechos Humanos y al personal adscrito al propio Tribunal. De agosto a diciembre 2020 se resolvieron 14 asuntos. Para 2021 se atendieron y resolvieron 25 asuntos de los cuales 5 concluyeron en suspensión temporal y 6 en definitiva.

Esta experiencia llevó a la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, durante el mes de marzo de 2021, a realizar Foros de Consulta de manera presencial y a distancia en las tres

¹⁸ Artículo XXII del Protocolo Aviso de los hechos a las autoridades gubernamentales y acompañamiento institucional.

Unidades de nuestra Universidad. Este ejercicio, cuyo propósito central fue recabar las propuestas y las observaciones al Protocolo que se consideran necesarias para buscar su mejor actuación y aplicación, contó con la participación de más de 350 integrantes de la comunidad universitaria, se recabaron más de 160 propuestas y observaciones al Protocolo.

Una vez recabadas las propuestas de los integrantes de nuestra comunidad universitaria, se sistematizaron y el personal de la Defensoría elaboró una Propuesta de Reformas que fue enviada a un Comité de expertas independientes que se dieron a la tarea de revisar y emitir observaciones y sugerencias para hacer de nuestro Protocolo un instrumento inclusivo y vanguardista, buscando además una mejor actuación y aplicación.

El 31 de octubre de 2021 la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios envió la Propuesta de Reformas al Protocolo a la H. Comisión de Reglamentos del H. Consejo Universitario, quien revisó y aprobó las reformas el 22 de marzo de 2022, entre las más importantes destacan las siguientes.

Una de las peticiones recabadas en los Foros de Consulta fue que el Protocolo incorporará las diversidades sexogenéricas. En este sentido, el Protocolo de actuación en materia de violencia de género, se vuelve precisamente, de género y ya no sólo para la violencia vivida por las mujeres en la Universidad. Además, se incorporan definiciones que nos ayuden a comprender esta diversidad como son: expresión de género, identidad de género, orientación sexual, violencia hacia las mujeres, violencia de género, re-victimización.

Desde el punto de vista de las personas denunciantes se agregaron medidas para la máxima protección, reforzamiento de la debida diligencia, atención restaurativa, además de la atención médica, psicológica y jurídica, así como el establecimiento en las resoluciones del Tribunal de medidas de reparación integral para la víctima de la violencia. Así como el establecimiento de atención inmediata y valoración del riesgo a través de la entrevista inicial y un diagnóstico psicológico y la puesta a disposición de toda la comunidad universitaria la línea de atención inmediata 24/7.

Desde el punto de vista de las conductas sancionables, se añadieron en lo específico: la violencia física, violencia verbal, violencia psicológica, violencia sexual, violencia laboral, violencia comunitaria, violencia institucional, así como cualquier otra conducta que pueda constituir violencia de género.

Desde el procedimiento ante el Tribunal se atendió la petición de reducir los plazos procesales para agilizar el procedimiento ante el Tribunal. Y se agregaron sanciones como la amonestación privada y la inhabilitación para ocupar puestos de elección popular al interior de la Universidad, tales como puestos de dirección, sociedad de estudiantes, consejos universitarios, consejos directivos o funcionariado, así como puestos de confianza de nivel superior o cargos honoríficos.

En octubre de 2021, la Defensoría, vía petición al Rector, llevó al H. Consejo Universitario la creación de la Comisión Ordinaria de Género, para establecer en la Universidad, un órgano responsable de la implementación y el seguimiento de la política universitaria en materia de género. Una vez aprobada por el máximo órgano de autoridad de la Universidad, se incorporó al Protocolo como la única instancia que resolverá el recurso contra la resolución del Tribunal.

También es importante mencionar que una de las observaciones y peticiones con mayor incidencia en los foros fue la modificación del perfil y funciones de las personas que integran la Red de Personas Facilitadoras del Protocolo. Y se redujo la presencia de los Comités Consultivos por unidad a un solo Comité Universitario Consultivo para prevenir la violencia de género, con 3 integrantes, uno por Unidad para actuar como órgano de consulta y orientación en el trabajo del Tribunal.

Finalmente, considero significativo también señalar la creación del Registro de personas que resulten responsables en los procedimientos ante el Tribunal, el cual estará a cargo de la Defensoría para consulta de cualquier área o dependencia de la Universidad. Así como el deber de la transparencia en la actuación del Tribunal y la protección de datos personales antes los usuarios de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios con la debida responsabilidad en caso de incumplimiento.

Durante el año de 2022 el Tribunal resolvió 35 quejas que activaron el Protocolo y a la fecha en que se escribe esto (4 abril 2023) resulta un total de 76 asuntos resueltos desde su creación en agosto de 2020. El incremento en los asuntos pone de manifiesto varias cuestiones que debemos considerar y en su caso, evaluar para tomar las decisiones hacia el futuro que permitan seguir creciendo en cuanto a la protección de las personas contra la violencia de género al interior de la Universidad.

Por un lado, será conveniente revisar la metodología que se emplea para atender los asuntos con perspectiva de género, desde la recepción de las denuncias, el inicio del procedimiento, pasando por la valoración de las pruebas hasta la atención integral a las personas denunciadas.

Pero también la reparación integral requiere puntual seguimiento y ejecución de las resoluciones para que las actuaciones adquieran firmeza y sea real la protección. También aparece la necesidad de reforzar el capital humano especializado en recursos jurídicos como lo es la revisión en segunda instancia y el amparo indirecto y su substanciación.

Desde el punto de vista de las conductas sancionadas reviste importancia el aumento de las denuncias por la diversidad sexo genérica y la atención de asuntos en los que se involucran adolescentes. Y desde la prevención y garantías de no repetición, la capacitación a toda la comunidad universitaria y la difusión de estos temas tendrá un papel preponderante.

En definitiva, la tarea es continua y permanente. La respuesta institucional ha permeado en la atención, sanción y reparación de las violencias en materia de género a través de los órganos aquí descritos mediante la puesta en marcha del Protocolo y la actuación de la Defensoría conjuntamente con otras instancias y dependencias universitarias. Pero también hablar de erradicación y de prevención de la violencia incide en otras áreas como lo es la capacitación, la enseñanza y la difusión de los derechos humanos. Creo que en esto podrían fijarse los retos a los que está llamada la comunidad universitaria a trabajar para los siguientes años.

5. Conclusiones

Para finalizar este recorrido me permito exponer algunos de los retos que se vislumbran para la Universidad Autónoma de Coahuila en particular sobre el tema de la construcción de una cultura de paz y el respeto a los derechos humanos.

Sin duda, el pasado 8 de marzo de 2023 se dio un paso significativo e histórico con el Pronunciamiento y petición que hiciera un grupo de Directoras y Funcionarias de la Universidad al Rector con miras a la igualdad de género en la Universidad. En concreto, la petición consistió en la aplicación de la paridad en los órganos de elección popular y de decisión que diera cumplimiento al artículo 41 constitucional reformado en 2019 precisamente, respecto a la paridad.

La propuesta de reforma fue llevada por el Rector, Ing. Salvador Hernández Vélez, al H. Consejo Universitario el 28 de marzo de 2023, se hizo consistir en tres rubros: a) paridad de género en el H. Consejo Universitario, máxima autoridad de la Universidad de acuerdo al artículo 28 del

Estatuto Universitario (2019)¹⁹; b) paridad de género en la elección y conformación de los Consejos Directivos de las Escuelas, Facultades, Centros e Institutos; y, c) paridad de género en la designación de los funcionarios/as que integran la administración central de la Rectoría. Además de la revisión integral de la normatividad universitaria respecto al lenguaje incluyente. La propuesta aprobada por mayoría del H. Consejo Universitario consistió en iniciar el proceso de reforma al Estatuto, en cuanto a este tema y otros más que se discutieron y aprobaron. De tal suerte, que el 12 de junio del presente año, se reunirá nuevamente el H. Consejo para la discusión y aprobación, en su caso.

En este mismo aspecto, también resulta necesario se inicie un proceso de armonización de la normatividad universitaria, no sólo en cuanto al lenguaje inclusivo sino también para la debida observancia de los derechos humanos universitarios, en temas que desde la Ley General de Educación Superior se requieren, como son los temas de inclusión educativa, cultura de la paz, acceso universal al conocimiento, derecho a gozar de los beneficios de la ciencia, la difusión y acceso a la cultura; entre otros.

Desde la política institucional, se requiere un diagnóstico institucional que permita una planeación y un ejercicio sistematizado de la inclusión en todos los ámbitos y aspectos de la vida universitaria. Lo que deberá incluir reforzar la cultura de la denuncia, el respeto a la diversidad, y el ejercicio de los valores que dan sentido y fundamento a la labor universitaria.

Desde la Defensoría, el año 2022 fue importante iniciar con la puesta en marcha de un programa de capacitación permanente a través de una nueva materia, como parte del modelo educativo aprobado por el Consejo Universitario en 2021. En este modelo se contempla la materia Educación para la Ciudadanía y Derechos Humanos, la cual deberán cursar los y las estudiantes de la Universidad como requisito de titulación.

La materia incluye cuatro módulos, de los cuales el segundo está dedicado a los temas de género y derechos humanos, y los demás tratan otras temáticas como la solidaridad, los derechos de libertad, igualdad, participación política, así como los derechos económicos, sociales, culturales y

¹⁹ Artículo 28. El Consejo Universitario Paritario es la autoridad máxima de la Universidad Autónoma de Coahuila. Está integrado por tres profesores titulares en activo y tres estudiantes regulares por cada escuela, facultad o instituto de la Universidad, elegidos en la forma que este mismo Estatuto determina. Cada uno de los titulares contará con un suplente.

ambientales. En este ejercicio, a la fecha se han capacitado a más de 100 docentes y 4063 estudiantes (agosto-diciembre 2022, enero-junio 2023) están o han cursado la materia.

Para el año próximo -siguiendo esta misma línea de capacitación- estaremos iniciando un curso de Derechos Humanos (en dos partes) para todo el personal docente de la Universidad. En modalidad en línea y que permita un seguimiento auto-didacta. Para la segunda parte, será presencial y mediante la metodología de taller de casos, que permita mayor interacción con los y las docentes de diversas disciplinas, áreas y nivel medio superior y superior. En definitiva, el reto será llegar a más de 3 mil docentes universitarios y hacer llegar el mensaje de la necesidad de construir en el espacio educativo una cultura de paz y derechos humanos.

Finalmente, en la Defensoría se ha podido detectar la necesidad de brindar atención a la salud y bienestar de la comunidad universitaria. Algunas de las estrategias y herramientas que hemos implementado en los últimos dos años se reflejan en este cuadro. Sin embargo, el desafío también es de grandes ambiciones, no sólo por llegar a toda la población universitaria (más de 40 mil personas) sino por la diversidad de temáticas que se requiere atender, desde la salud mental, emocional hasta el bienestar integral de la comunidad.

Tabla 1. Personas atendidas de la unidad de atención inmediata.

Personas atendidas de la Unidad de atención inmediata y primer contacto. Períodos 2020 - 2023	
Tipo de asistencia / acompañamiento	No. Personas
Acompañamiento emocional	28 personas
Terapia Psicológica	57 personas
Club de Paz (2022-2023)	111 personas
Círculo de mujeres (2023)	14 mujeres
TOTAL:	210 personas

Fuente: elaboración propia (2023).

6. Referencias

14 marzo 2019. Reconoce UAdeC 75 quejas por abuso. Saltillo, Coahuila.

19 octubre 2022. Compartir experiencias. Caso ANUIES. Disponible en: <https://www.aquilaguna.com/index.php/2022/10/19/comparte-uadec-avances-en-materia-de-derechos-humanos-y-genero-en-la-segunda-sesion-ordinaria-2022-del-consejo-regional-noreste-de-la-anuiies/>

8 abril 2019. Cuatro casos de acoso sexual en investigación en la UAdeC, Torreón, Coahuila.

ANUIES, Declaración de Tlaxcala. 17 de junio 2022. Disponible en: <https://crss.anui.es.mx/noticias/declaracion-de-tlaxcala-hacia-una-cultura-de-paz-derechos-humanos-inclusion-y-no-violencia-contra-las-mujeres-en-las-universidades-e-instituciones-de-educacion-superior/> (Fecha de consulta: 16 febrero 2023).

Corte IDH. Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_298_esp.pdf (Fecha de consulta: 16 febrero 2023)

Corte IDH. Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020. Serie C No. 405. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_405_esp.pdf (Fecha de consulta: 16 febrero 2023)

Corte IDH. Caso Pavez Pavez vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de febrero de 2022. Serie C No. 449. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_449_esp.pdf (Fecha de consulta: 16 febrero 2023).

Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_216_esp.pdf

Gobierno de la República. Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres, 2021

<https://vanguardia.com.mx/coahuila/3094896-persiste-marginacion-de-genero-inaugurara-mario-alberto-ochoa-rivera-congreso-DAVG3094896>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003).

Ley General de Educación Superior (2019).

Ley General para el Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (2007).

Ley General para la igualdad entre el Hombre y la Mujer (2006).

Lloyd, M. (marzo 12, 2020). Un año del #MeToo mexicano y la revolución en las universidades. *Suplemento Campus Milenio*. Núm. 841, pp. 8-9 2020-03-12 Disponible en: <https://www.puees.unam.mx/lloyd/index.php?seccion=articulo&idart=2768>

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará". Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20P%20ARA.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Organización de las Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Organización de las Naciones Unidas (1995). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijín, China, 1995. La Declaración y Plataforma de Acción puede consultarse en: <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995#:~:text=sobre%20la%20Mujer-,La%20Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20en%20Beijing%20%20China,y%20consolid%C3%B3%20cinco%20decenios%20de>

Ponce, A. (19 marzo 2019). Derivado de un movimiento estudiantil al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) se detectaron casos de acoso y violencia digital en contra de alumnas de escuelas y facultades de la institución, por parte de maestros y estudiantes.” Milenio, Saltillo, Coahuila.

Rincón, L. (8 abril 2019). La Fiscalía General del Estado recibió 4 denuncias por violación a la privacidad, acoso sexual y amenazas, de alumnas de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC).

Universidad Autónoma de Coahuila. Directoras y Funcionarias. Pronunciamiento (8 marzo 2023).

Universidad Autónoma de Coahuila. Estatuto Universitario. Publicado agosto 2019.

Universidad Autónoma de Coahuila. Reforma Académica Universitaria. Octubre 2021.

Universidad Autónoma de Coahuila. Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios. 14 de junio 2016.

Universidad Autónoma de Coahuila. Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (2019).

Universidad Autónoma de Coahuila. Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (2020).

Universidad Autónoma de Coahuila. Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (2022).

Varela, R. (2021). La (des) atención de la violencia de género en las IES: el caso de la Universidad Autónoma de Coahuila. *Miradas de género desde el Norte. Tomo I. Feminismo, movimientos sociales, violencia, masculinidad, política, cultura y diversidad*. Quintanilla Ediciones, 67-94.

RESOLUCIÓN DE CASOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A TRAVÉS DE LOS MASC EN LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS UNIVERSITARIOS

Tomás García Barrientos²⁰
Universidad Autónoma de Coahuila

Sumario: 1. Derechos humanos: derecho de acceso a la justicia. 2. Mecanismos Alternos de Solución de Controversias. 3. Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. Área jurídica de la Defensoría. 4. Conciliación y justicia alternativa dentro de los procedimientos de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. 5. Conclusiones. 6. Referencias. 7. Anexos

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo observar el uso de los Medios Alternos de Solución de Controversias, en específico la conciliación, en el ámbito de los derechos humanos, concretamente en las actuaciones de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. La información vertida en este trabajo se obtuvo mediante fuentes documentales académicas e institucionales.

Palabras clave: derechos humanos, conciliación, justicia alternativa

Keyword: *human rights, conciliation, alternative justice*

1. Derechos humanos: derecho de acceso a la justicia

Abordar el universo que representa la visión de los derechos humanos siempre desemboca en una tarea complicada y minuciosa, el desarrollo temático de los mismos se traduce en una labor titánica debido a su amplitud y carácter evolutivo. Por tanto, este apartado inicial tiene como objetivo observar de forma concreta y sencilla la definición y/o naturaleza de los derechos humanos, enfatizando uno en específico, el derecho de acceso a la justicia del cual parte el presente capítulo.

²⁰ Licenciado en Derecho por la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila y maestro en Educación con acentuación en Educación Obligatoria por la Escuela Normal Superior del Estado de Coahuila. Cuenta con una certificación como facilitador en Medios Alternos de Solución de Controversias por el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza. Ha participado como facilitador en diversos procesos de mediación y conciliación. Actualmente se encuentra ejerciendo funciones en el área jurídica de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. tomas.garcia@uadec.edu.mx

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OACNUDH] (2022) conceptualiza a los derechos humanos de la siguiente manera:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos (Párr. 1-2).

En diversas definiciones acerca de derechos humanos observamos una constante, y es que la mayoría de los autores les atribuyen a los mismos esta característica de inherencia, independiente de la condición de vida de una persona. Asimismo, estos autores observan que los derechos humanos en su concepción o reconocimiento parten de un principio de dignidad humana: “El derecho a determinadas condiciones materiales de vida es algo exigido por la dignidad de persona” (Ballesteros, 2003, p. 29). Asimismo, resulta indiscutible hacer mención de que, la conceptualización de los derechos humanos que a día de hoy observamos y conocemos, tuvo su concreción gracias diversos procesos históricos.

El primero de ellos observado desde el derecho natural:

El concepto de derechos humanos que hoy nos es familiar se ha desarrollado a lo largo de la historia en diferentes concepciones. La primera de ellas los hace aparecer como *derechos naturales*. Esto pretende querer decir que la ‘naturaleza’ ha equipado a todos los seres humanos con un conjunto de propiedades morales naturales que les hacen acreedores a esa protección individualizada (Laporta, 2000, p. 20).

Asimismo, y en complemento al reconocimiento de los derechos naturales del hombre, surgió, a su vez, con el paso de los procesos históricos y la evolución de la sociedad, el reconocimiento de

los mismos desde la concepción de los derechos positivos, es decir aquellos que surgen gracias a la ley.

La tercera gran concepción de los derechos humanos los concibe como *derechos positivos*, y es un producto explicable de la gran corriente de positivación del Derecho (...). Para esta concepción sólo son o pueden ser llamados derechos en sentido estricto aquellos que son conferidos por el Derecho *positivo*, por la ley *vigente*. De este modo sólo de aquellos ordenamientos jurídicos válidos que en su Constitución o en sus leyes adscriben esa clase de derechos puede decirse que han creado y contemplan y protegen los derechos humanos (Laporta, 2000, p. 20).

Lo anterior nos conduce a la observancia de un derecho reconocido por la ley, el derecho humano de acceso a la justicia, mismo que se encuentra en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que tutela el derecho de toda persona a que se le administre justicia acorde principios legales como lo es el debido proceso.

Derecho humano a acceder a la justicia de manera pública, gratuita, pronta, completa e imparcial, consistente en que todas las personas tienen derecho a acudir ante las instancias jurisdiccionales establecidas conforme a la ley, a efecto de plantear las controversias que se susciten entre los particulares o las autoridades, en su caso, cuando consideren que se ha vulnerado alguno de sus derechos, lo que debe garantizarse en condiciones de igualdad ante los tribunales competentes, independientes e imparciales (Lugo Saucedo et al., 2019, p.110).

Como se observa, este derecho tutela a las personas para que las mismas tengan la facultad de acceder a la justicia de la forma en que más convenga a sus intereses, mediante mecanismos que posean competencia y facultad para conocer de los asuntos que les presenten las y los ciudadanos y que los mismos posean una garantía de imparcialidad.

Ahora, comúnmente se relaciona el derecho de acceso a la justicia desde la visión de las instancias jurisdiccionales tradicionales como lo son los tribunales competentes para cada materia. Sin embargo, el derecho de acceso a la justicia también se garantiza a través de la justicia alternativa “Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, artículo 17).

Con esto, podemos observar el derecho de acceso a la justicia de una forma distinta, llegando incluso a encontrar conceptos mucho más armónicos con la visión de la justicia alternativa. Un

ejemplo de esto es lo mencionado por Nava González y Breceda Pérez (2017) citando al Instituto Interamericano de Derechos Humanos donde se señala que el acceso a la justicia “Es la posibilidad de que cualquier persona independientemente de su condición, tenga la puerta abierta para acudir a los sistemas de justicia, si así lo desea, a mecanismos e instancias para la determinación de derechos y la resolución de conflictos” (p. 206).

2. Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias

En la justicia alternativa observamos a los llamados Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (MASC), estos se encuentran compuestos por diversas modalidades de acción, como lo son la mediación, la conciliación y el arbitraje, las cuales son herramientas de acceso a la justicia con un enfoque restaurativo y no punitivo.

Los medios alternos de solución de conflictos (en adelante MARC) son procedimientos diferentes a los jurisdiccionales que tienen como objetivo resolver conflictos suscitados entre partes con un problema de intereses. Dentro de los MARC se encuentran la mediación, la conciliación y el arbitraje (Márquez Álgara y De Villa Cortés, 2013, p. 1587).

También podemos encontrar dentro de la Ley de Medios Alternos de Solución de Controversias para el Estado de Coahuila la siguiente definición:

Los procedimientos de mediación, conciliación, evaluación neutral y arbitraje, que permiten a las personas solucionar controversias o conflictos, sin necesidad de intervención de los órganos jurisdiccionales, salvo para garantizar la eficacia del acuerdo o convenio adoptado por los participantes y el cumplimiento del mismo (Ley De Medios Alternos De Solución De Controversias Para El Estado De Coahuila De Zaragoza, 2013, artículo 3).

La mediación es uno de los MASC más utilizados, conocidos y generalizados dentro del universo de la justicia alternativa, consiste en la elaboración de una estrategia de comunicación entre dos partes involucradas en un conflicto, mediante la asistencia imparcial de un tercero neutral.

Su definición podemos encontrarla en la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal que dice que la mediación:

Es el mecanismo voluntario mediante el cual los Intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el

fin de alcanzar la solución de ésta. El Facilitador durante la mediación propicia la comunicación y el entendimiento mutuo entre los Intervinientes (Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, 2014, artículo 21).

Asimismo, es de observarse la figura de la conciliación como parte de las herramientas de resolución pacífica de conflictos. La definición de conciliación la podemos encontrar tanto en la Ley de Medios Alternos de Solución de Controversias para el Estado de Coahuila como en la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal.

La conciliación es un procedimiento, a través del cual las partes acuden voluntariamente ante un tercero llamado conciliador, para que les asista en la búsqueda de una solución consensual a su controversia, a través de propuestas conciliatorias no obligatorias. (Ley De Medios Alternos De Solución De Controversias Para El Estado De Coahuila De Zaragoza, 2018, artículo 43).

Es el mecanismo voluntario mediante el cual los Intervinientes, en libre ejercicio de su autonomía, proponen opciones de solución a la controversia en que se encuentran involucrados. Además de propiciar la comunicación entre los Intervinientes, el Facilitador podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución diversas (Ley Nacional De Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, 2021, artículo 25).

Como se observa la conciliación si bien se rige bajo elementos similares a la mediación, posee una característica particular que la diferencia de esta, y es el hecho de que dentro de un proceso conciliatorio el tercero puede intervenir ofreciendo propuestas de solución no obligatorias, lo cual dota al procedimiento conciliatorio de una gran flexibilidad y dinamismo.

La conciliación en años recientes ha adquirido una fuerza considerable con respecto a la resolución de controversias de forma pacífica, abordando asuntos de índole muy diverso, siendo uno de ellos el que observamos en el nuevo modelo laboral que surge a partir de la reforma de la Ley Federal del Trabajo del año 2019, adicionando los llamados Centros de Conciliación, mismos que fungen como una instancia conciliatoria prejudicial obligatoria.

Los procesos conciliatorios también pueden ser implementados en la defensa de los derechos humanos, como se observa dentro de las facultades que posee la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, donde se prioriza (en los casos aplicables) la conciliación entre la parte

quejosa y la autoridades señaladas como responsables, todo esto fundamentado en la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos artículo sexto, fracción VI que señala: “Procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, así como la inmediata solución de un conflicto planteado, cuando la naturaleza del caso lo permita” (Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 1992, artículo 6).

A continuación, se muestra el total de casos que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos concluyó vía procedimiento conciliatorio, como se muestra en su informe de actividades del año 2022:

Tabla 1. Solución de expedientes de presuntas violaciones a los derechos humanos por parte de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Formas de Conclusión	Total	% del Total	
Resuelto durante el trámite	8,537	55.55%	60.88%
Conciliación	184	1.19%	
Recomendación	251	1.63%	
Recomendación por Violación Grave	36	0.23%	
Acumulación	351	2.28%	
Falta de interés de la persona quejosa	132	0.86%	1.32%
Desistimiento de la persona quejosa	70	0.46%	
Orientación a la persona quejosa	4,727	30.76%	37.80%
Por no existir materia*	1,074	6.99%	
No competencia	7	0.05%	

Total	15,369	100.00%	100%
--------------	---------------	----------------	-------------

Fuente: elaboración propia con información de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2022).

En su informe, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos hace mención de que el resultado de un trabajo encaminado a la solución de quejas durante su tramitación y mediante la conciliación ha dado como resultado:

Una disminución en los expedientes resueltos por orientación y por “no existir materia”, y la disminución, también, de los tiempos resolución de las quejas y de la emisión de recomendaciones. Casi el 56.7% de las quejas se resuelven hoy mediante conciliación (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2022, p. 64).

Lo anterior es una muestra clara de que, a día de hoy los mecanismos alternativos de solución de controversias, en concreto, la conciliación, representan una herramienta prejudicial idónea para resolver asuntos relacionados con violaciones a derechos humanos.

3. Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. Área jurídica de la Defensoría

La Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, es un órgano universitario que posee un carácter independiente y cuya principal función es buscar la resolución de conflictos que se originen por los actos, omisiones o resoluciones que vayan en contra de la legislación universitaria a través de la conciliación, la orientación y el apoyo. Este órgano defensor tiene como objetivo primordial la vigilancia del cumplimiento y respeto de los derechos humanos de la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma de Coahuila.

Entre las funciones que posee la Defensoría se encuentra el asesoramiento de la comunidad universitaria, emitir recomendaciones y observaciones a las autoridades que hayan violentado derechos humanos universitarios, dictar medidas cautelares cuando el caso lo requiera, fungir como representante en los mecanismos contemplados por la normativa universitaria, la gestión de convenios que busquen promover y defender los derechos humanos universitarios, actuar como mediadora y conciliadora para la resolución eficaz de los asuntos, entre otras en su reglamento interno (Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, 2018, artículo 18).

Todas las actuaciones de la Defensoría se encuentran regidas por un marco normativo universitario, como lo es el Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma de Coahuila, el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, el Protocolo de actuación para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila y el Reglamento de Ética y Conducta para la Universidad Autónoma de Coahuila, sin omitir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los cuales México forme parte.

A su vez, la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios se encuentra integrada por diversas áreas de trabajo, entre las cuales se encuentran:

1. Titular de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la UAdeC.
2. Área de Atención Inmediata y Primer Contacto.
3. Área del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género
4. Área Jurídica.
5. Área de Capacitación e Investigación.
6. Área de Comunicación y Vinculación

El departamento que recibe y resuelve inconformidades de parte de la comunidad universitaria con respecto a violaciones a derechos humanos que no impliquen violencia de género es el área jurídica, la cual se conduce bajo lo estipulado en el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.

Por tanto, el área jurídica posee diversas atribuciones, tanto generales como particulares, es decir con respecto a su actuación, competencia y procedimiento, como lo es conocer y resolver de las inconformidades y denuncias presentadas a petición de parte o de oficio, realizar investigaciones y recopilación de información necesaria para el esclarecimiento de los hechos objeto de una investigación, la divulgación y promoción del estudio e investigación de los derechos humanos en los espacios universitarios y, por supuesto, la búsqueda de soluciones conciliatorias entre la persona inconforme y las autoridades que hayan afectado derechos humanos universitarios (Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, 2018, artículo 20).

El Capítulo V del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, desarrolla el procedimiento a través del cual, el mencionado órgano defensor, conocerá y resolverá inconformidades presentadas por la comunidad universitaria.

El procedimiento inicia cuando un miembro de la universidad presenta mediante forma elaborada por la Defensoría o en escrito libre una inconformidad, misma que contendrá requisitos de forma, como el nombre completo del quejoso, número de matrícula o expediente, la escuela, facultad o dependencia a la cual pertenezca, un domicilio para oír y recibir notificaciones, número telefónico y correo electrónico, la autoridad que señale como responsable de violentar derechos humanos, una relatoría de los hechos, con circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como otros datos que considere necesarios (Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, 2018, artículo 24).

Recibido escrito de inconformidad que cumplimente con los requisitos previamente descritos, la Defensoría resolverá dentro de los dos días hábiles siguientes a la recepción del escrito si se inicia una investigación derivada del mencionado escrito o si resulta improcedente. Si la inconformidad resulta procedente se notificará a la autoridad implicada para que responda a los hechos que le son atribuidos dentro de un plazo de cinco días.

Recibido escrito de contestación, la Defensoría iniciará una etapa conciliatoria, donde se convocará a una audiencia de conciliación en un máximo de siete días, con el objetivo de terminar con la afectación a derechos humanos y reparar los daños ocasionados mediante un acuerdo conciliatorio.

De no concretarse lo anterior, la Defensoría iniciará una etapa probatoria, estudiando y valorando las pruebas ofrecidas por la parte inconforme y la autoridad señalada, para finalmente emitir una resolución en un plazo que no sobrepase los cinco días hábiles.

4. Conciliación y justicia alternativa en los procedimientos de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila

Como se observó en los apartados anteriores, la conciliación como método alternativo de solución de controversias se encuentra presente en las actuaciones procesales de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila, lo anterior facultado dentro de su reglamento interno.

Dichas actuaciones se encuentran en armonía con la legislación en materia, como lo es la Ley de Medios Alternos de Solución de Controversias para el Estado de Coahuila de Zaragoza, observando en todo momento los principios rectores de los medios alternos contenidos en esta.

Con el objetivo de llegar a una solución inmediata, la Defensoría convoca a una audiencia conciliatoria, la misma deberá desahogarse en un término no mayor a siete días, para esto, personal del área jurídica valorará si el asunto que dio inicio a la investigación es susceptible de ser conciliado mediante un examen de idoneidad.

De serlo, personal del área jurídica se comunicará con las partes involucradas en el procedimiento, haciéndoles saber la etapa procesal correspondiente, proporcionando información acerca de la naturaleza y objeto de los mecanismos alternativos de solución de controversias y en concreto, sobre la conciliación.

Si las partes aceptan participar en la audiencia conciliatoria, la Defensoría elaborará un Acuerdo de Inicio de Etapa Conciliatoria, cuyo contenido versará en los antecedentes del procedimiento iniciado en la Defensoría, transcribiendo la queja de la parte inconforme y añadiendo la contestación de la autoridad señalada como presunta responsable de violentar derechos humanos universitarios.

Asimismo, en mencionado acuerdo se incluirá la propuesta de fecha y hora para llevar a cabo la audiencia conciliatoria. Si alguna de las partes presentara algún obstáculo para estar presente en la audiencia programada en el acuerdo, la Defensoría, atendiendo el principio de flexibilidad, podrá reprogramar dicha reunión en los tres días siguientes a la primera fecha contemplada. Sin embargo, en caso de no presentarse la parte señalada a la nueva fecha propuesta, la Defensoría resolverá en un término de tres días sobre el asunto, si fuera la parte quejosa, el asunto se dará por concluido definitivamente.

La audiencia conciliatoria podrá realizarse de dos formas y de acuerdo a propuesta y aceptación de las partes; se llevará a cabo ya sea de forma virtual a través de la plataforma *Microsoft Teams*, o de forma presencial en las oficinas de la Defensoría, o en su caso un lugar que las partes consideren imparcial. Si la sesión se lleva a cabo a través de la plataforma, la misma, será videograbada con fines prácticos, siempre con la aceptación de las partes, garantizando la Defensoría su confidencialidad.

Las partes podrán ser acompañadas por una persona de confianza o un representante legal en la audiencia conciliatoria, siempre y cuando estos no intervengan en la sesión, donde solo las partes

involucradas en el procedimiento podrán tener el uso de la voz. El facilitador deberá contar con una certificación en medios alternos de solución de controversias y deberá en todo momento mantener una actitud profesional, imparcial y honesta.

El facilitador deberá iniciar la sesión de conciliación haciendo de conocimiento de las partes los principios rectores de los medios alternos, estableciendo reglas de cordialidad, esto con la intención de mantener un ambiente seguro y libre de violencia, si estas reglas no fueran respetadas, el facilitador podrá reprogramar o dar por finalizada la audiencia conciliatoria según sea el caso. Asimismo, el facilitador deberá garantizar a las partes el principio de la confidencialidad, apercibiendo a los participantes sobre las consecuencias de divulgar fuera de la audiencia conciliatoria los temas tratados en la misma.

En la audiencia conciliatoria, el facilitador hace uso del principio de inmediatez y por tanto es imperativo que inicie la sesión conciliatoria con propuestas de solución previamente formuladas de acuerdo a lo manifestado por las partes en sus escritos de queja y contestación. Asimismo, durante la audiencia conciliatoria, el facilitador de la Defensoría deberá exponer de forma clara y precisa los derechos humanos que se encuentran en peligro de ser vulnerados, esto con la intención de que las partes observen la naturaleza y consecuencia de los hechos controvertidos.

Finalmente, y una vez que se haya llegado a un acuerdo validado y confirmado por las partes, la Defensoría deberá de emitir un documento llamado Acuerdo Conciliatorio a través del cual dará fin al procedimiento iniciado con la inconformidad de la parte quejosa. Sin omitir señalar, que, a su vez, la Defensoría podrá supervisar el cumplimiento de los acuerdos conciliatorios, dando vista a las autoridades universitarias competentes en caso de que los mismos no hayan sido llevados a cabo.

Vistas las generalidades del procedimiento conciliatorio contenido dentro del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, resulta idóneo observar el margen y alcance de asuntos resueltos mediante este mecanismo alternativo de solución de controversias a lo largo de los años recientes donde la Defensoría ha tenido intervención.

Durante el año de 2020 la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios tuvo un total de 25 casos de violaciones a derechos humanos, de esa cifra, 2 fueron resueltos a través de la conciliación. En el año 2021 se presentaron 48 casos de violaciones a derechos humanos, de esa cifra, 4 fueron resueltos mediante la vía de la conciliación. En el año de 2022 se presentaron un total de 46 casos, donde 11 fueron resueltos a través de la conciliación, en este sentido la resolución

de casos que involucran violaciones a derechos humanos dentro de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios ha tenido un crecimiento exponencial a medida que se han ido perfeccionando sus mecanismos obteniendo un margen cada vez mayor al momento de dar por terminados procedimientos mediante la conciliación.

Uno de los aspectos destacables e importantes es que, los asuntos resueltos mediante estos procedimientos conciliatorios son en su mayoría derivados de conflictos donde se ponen en peligro derechos humanos tales como el derecho al debido proceso, al honor y al trabajo digno al presentarse asuntos de hostigamiento o acoso laboral donde no existe de por medio violencia física o verbal, sino más bien fallas en la comunicación asertiva, falsas apreciaciones de la realidad o poca flexibilidad en los espacios laborales y/o académicos.

La resolución de estos conflictos se concretó mediante acuerdos que daban una resolución pacífica y económica para asuntos de naturaleza muy específica, como compromisos de la autoridad por reponer procedimientos mal implementados, colaboración conjunta para cumplimentar y mejorar asuntos burocráticos que poseen un impacto en el buen funcionamiento de las instituciones de la universidad y flexibilidad en las actuaciones de la autoridad.

Hasta acuerdos que versan sobre la convivencia armónica, el uso de las herramientas de la comunicación como la asertividad, el mensaje yo, la escucha activa y técnicas como el parafraseo, reconocimiento de intereses y necesidades entre otras, esto con la intención de que las partes no solamente den por concluido el procedimiento iniciado, sino que, a su vez, la conciliación aporte a su vida diaria herramientas que puedan utilizar dentro de los ámbitos universitarios, para así, puedan observar los conflictos que lleguen a presentarse desde un enfoque positivo, respetando en todo momento los derechos humanos de las personas con las que tienen convivencia.

Resulta pertinente observar que no todos los casos que son susceptibles de ser conciliados resultan exitosos, el margen de error depende de una multitud de factores, que van desde la falta de voluntariedad de cualquiera de las partes para participar dentro del procedimiento conciliatorio, hasta por la naturaleza misma del caso en concreto, mediante la existencia de actos que no pueden ser conciliados, como aquellos donde se encuentra presente la violencia.

5. Conclusiones

La Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios no solamente busca resolver controversias que involucren violaciones a derechos humanos cuando estas ocurran, sino que también, posee facultad para prevenir y concientizar a toda la comunidad universitaria acerca de la importancia de conocer estos derechos humanos, respetarlos y salvaguardar los mismos, mediante acciones que observen los conflictos que puedan llegar a presentarse en la universidad desde el profesionalismo, la dignidad humana y la cultura de la paz.

Sin embargo, la Defensoría ha enfrentado retos con respecto a la implementación de los procedimientos de conciliación en sus asuntos, ya sea en razón de verse imposibilitada para abordar determinadas controversias mediante los medios alternos debido a la naturaleza de las mismas, o en virtud del respeto a la autodeterminación de las partes, cuando las mismas deciden no conciliar. Es imperativo promover la cultura de la paz entre la comunidad universitaria, mediante la difusión de los Mecanismos Alternos de Solución de Controversias en la Universidad Autónoma de Coahuila, esto, con la intención de que los universitarios conozcan y apliquen las herramientas de la justicia alternativa, haciendo valer y velando por su derecho de acceso a la justicia.

6. Referencias

- Ballesteros, J. (2003). ¿DERECHOS? ¿HUMANOS? *Persona y Derecho*, 48, 27-45.
<https://doi.org/10.15581/011.31894>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2022). Informe Anual de Actividades 2022.
<https://www.cndh.org.mx/informe-anual-de-actividades-2022>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const]. Artículo 17. 5 de febrero de 1917 (México).
- Laporta, F. J. (2000). EL CONCEPTO DE LOS DERECHOS HUMANOS. En R. Soriano Díaz, C. Alarcón Cabrera y J. Mora Molina (Eds.), *Diccionario Crítico de los Derechos Humanos* (17-26). Universidad Internacional de Andalucía, Sede Iberoamericana.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos [L.C.N.D.H]. Artículo 6. Periódico Oficial: 29 de junio de 1992. (México).

- Ley de Medios Alternos de Solución de Controversias para el Estado de Coahuila de Zaragoza [L.D.M.A.S.C.P.E.C.Z]. Artículo 3, Reformado. Periódico Oficial: 17 de mayo de 2013. (México).
- Ley de Medios Alternos de Solución de Controversias para el Estado de Coahuila de Zaragoza [L.D.M.A.S.C.P.E.C.Z]. Artículo 43. Periódico Oficial: 12 de julio de 2005. (México).
- Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal [L.N.M.A.S.C.M.P]. Artículo 21. Diario Oficial de la Federación [D.O.F]. 29 de diciembre de 2014. (México).
- Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal [L.N.M.A.S.C.M.P]. Artículo 25. Diario Oficial de la Federación [D.O.F]. 29 de diciembre de 2014. (México).
- Lugo Saucedo, P., Salinas Cerillo, A.B., Reyes Robledo, J.F. y Imormino de Haro, M.G. (2019). Derecho de acceso a la Justicia. En S. Díaz Rendón y M. Y. Robles Garza (Eds.), *Vademécum de Derechos Humanos* (110-113). Tirant Lo Blanch.
- Marquéz Álgara, M. G. y De Villa Cortés, J. C. (2013). Medios alternos de solución de conflictos. En E. F. Mac-Gregor Poisot, J. L. Caballero Ochoa y C. Steiner (Eds.), *Derechos Humanos en la Constitución: comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana* (1585-1601). Suprema Corte de Justicia de la Nación; Universidad Nacional Autónoma de México; Konrad Adenauer Stiftung.
- Nava González, W. y Breceda Pérez, J. A. (2017). Mecanismos alternativos de resolución de conflictos: un acceso a la justicia consagrado como derecho humano en la Constitución mexicana. *Cuestiones Constitucionales*, 37, 203-228.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [OACNUDH]. (10 de noviembre de 2022). *¿Qué son los derechos humanos?* <https://www.oacnudh.org/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos/>
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. (7 de diciembre de 2018). <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/ReglamentoDefensoria.pdf>

7. Anexos

Tabla 1. Solución de expedientes de presuntas violaciones a los derechos humanos por parte de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Formas de Conclusión	Total	% del Total	
Resuelto durante el trámite	8,537	55.55%	60.88%
Conciliación	184	1.19%	
Recomendación	251	1.63%	
Recomendación por Violación Grave	36	0.23%	
Acumulación	351	2.28%	
Falta de interés de la persona quejosa	132	0.86%	1.32%
Desistimiento de la persona quejosa	70	0.46%	
Orientación a la persona quejosa	4,727	30.76%	37.80%
Por no existir materia*	1,074	6.99%	
No competencia	7	0.05%	
Total	15,369	100.00%	100%

Fuente: elaboración propia con información de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2022).

DISCAPACIDAD VISUAL Y TRASTORNO ESPECTRO AUTISTA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Cecilia Sarahi de la Rosa Vazquez²¹
Universidad Autónoma de Coahuila

Sumario: 1. Introducción. 2. Discapacidad en educación media superior en México. 2.1 Discapacidad visual y trastorno del espectro autista. 2.2 Barreras y limitaciones en la discapacidad universitaria. 3. Experiencias de inclusión en la Universidad Autónoma de Coahuila. 4. Conclusiones y propuestas. 5. Referencias.

Resumen

Las universidades son instituciones de educación superior que no solamente tienen el objetivo de formar profesionistas para desempeñarse en un ámbito laboral, sino también existen otras responsabilidades sociales con las que se han comprometido en algunas declaraciones. Uno de esos temas es la inclusión y promoción de convivencias pacíficas en las comunidades universitarias, por lo que este capítulo tuvo como propósito presentar las estrategias de inclusión implementadas a alumnos universitarios con alguna discapacidad. Directores de diferentes facultades solicitaron el apoyo a la Defensoría de los Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Coahuila ante el desconocimiento de los lineamientos a seguir en materia de discapacidad. Por lo que después de una serie de entrevistas con los directores para identificar los problemas y necesidades se desarrolló un plan de actividades y se creó la red de acompañamiento e inclusión, en la cual participaron alumnos, profesores, administrativos, tutores y un conjunto de expertos que capacitaron a la red. Los resultados de la estrategia establecida lograron favorecer la empatía a través del conocimiento específico sobre las discapacidades visuales y el trastorno espectro autista. Se concluye la urgencia por establecer normativas y lineamientos claros sobre los alumnos de educación superior que tienen algún tipo de discapacidad, así como implementar una red de acompañamiento e inclusión en todas las escuelas, facultades, bachilleratos y dependencias de la Universidad.

Palabras clave: inclusión, discapacidad y comunidad universitaria.

Keyword: *inclusion, disability and university community.*

²¹ Doctora en Métodos Alternos de Solución de Conflictos por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1; Profesora Investigadora de tiempo completo en el Centro de Investigación e Innovación Científica y Tecnológica (CIICyT) de la Universidad Autónoma de Coahuila. ceciliarosa@uadec.edu.mx

1. Introducción

En el 2006, México participó en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reunión que convocó la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Después participó en el 2008 en el marco de la Segunda Reunión Binacional México-España, lugar donde se firmó la Declaración de Yucatán, este documento estableció como una de sus prioridades, la necesidad de promover y proteger en las Universidades los Derechos de las personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar Igualdad de oportunidades y evitar que sean objeto de exclusión (Cruz & Casillas, 2017).

Aun cuando se han derivado acciones para dar cumplimiento a esta Declaración, en México hasta el 2017 solamente 12 universidades de 53 revisadas ofrecían acciones o programas de apoyo a los alumnos con discapacidad, en comparación con otros países latinoamericanos, en donde 48 universidades cuentan con programas enfocados al apoyo de la inclusión a personas con discapacidad, entre los países donde sus universidades tienen más programas son Argentina, Brasil y Chile (Cruz & Casillas, 2017).

El texto que se desarrolla a continuación es el resultado de una serie de estrategias implementadas derivadas de un oficio al área de capacitación de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios por parte de varias facultades de la Universidad Autónoma de Coahuila, en el cual se solicitó apoyo debido a que tenían alumnos que presentaban discapacidad visual y trastorno espectro autista, situación que estaba generando problemas con los estudiantes, administrativos y profesores.

A consecuencia de las necesidades detectadas se desarrollaron una serie de estrategias para apoyar a las facultades que estaban requiriendo de colaboración en materia de inclusión, acompañamiento y promoción de convivencias pacíficas.

Este capítulo tiene como finalidad describir las experiencias que se tuvieron al establecer una serie de estrategias planeadas por la Defensoría de los Derechos Humanos para apoyar a la comunidad Universitaria.

2. Discapacidad en educación media superior en México

En México 6 millones 179 mil 890 personas tienen algún tipo de discapacidad, significa que el 4.9% de la población total del país, en donde el 53% son mujeres y 47% son hombres; la limitación

de la movilidad es la de mayor frecuencia, el segundo tipo más común es tener problemas para ver, aun con el uso de lentes (INEGI, 2020).

Para la población con discapacidad de 0 a 17 años en edad para cursar la educación básica y medio superior la causa fue que nacieron así. En la población de trabajar y educación superior de 18 a 64 años, la causa de la discapacidad fue por una enfermedad, en ella se conjuntan los porcentajes más alto con dificultades para ver, oír, caminar, recordar y bañarse; para el grupo de 65 años y más las causas fueron por la edad avanzada y por una enfermedad (MEJORED, 2022).

De los 6 millones de personas con algún tipo de discapacidad solo un 5% ejerce su derecho a la educación media superior, por lo que es un tema que requiere atención e implementación de estrategias de inclusión dentro de las Universidades (Infobae, 2020).

De acuerdo a la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2023) la definición de personas con discapacidad se entiende como la deficiencia o limitación que tiene una persona que, al interactuar con barreras del entorno social, estas, impidan su inclusión en la sociedad, las discapacidades pueden ser de tipo físico, mental, intelectual y sensorial, las cuales se describen a continuación:

- Discapacidad física: afectación en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico por lo que tiene como consecuencia alteraciones en el control de movimiento y postura.
- Discapacidad mental: alteración o deficiencia en el sistema neuronal, por lo que se desencadena un cambio en su comportamiento que dificulta la convivencia social.
- Discapacidad intelectual: son limitaciones significativas en la estructura del pensamiento razonado, así como en la conducta adaptativa en la persona que puede impedir su inclusión en la sociedad.
- Discapacidad Sensorial: es la deficiencia estructural o funcional de los órganos: visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como en las estructuras y funciones de cada uno de ellos.

La clasificación sobre las discapacidades difiere según la dependencia o instancia que la defina, en este aspecto el Instituto Nacional de Geografía (INEGI, 2020) identifica a las personas con alguna discapacidad a aquellas que tienen dificultad para:

- Caminar, subir o bajar: es la dificultad de una persona para caminar, subir escaleras por la falta total de piernas o alguna, de tal forma que necesiten la ayuda de otras personas, silla de ruedas, andadera o pierna artificial.
- Ver: se refiere a la pérdida de la vista en uno o ambos ojos, también aquellas personas que son débiles visuales y los que usan lentes, pero siguen sin ver correctamente.
- Oír: son las personas que no pueden oír, así como aquellas que tienen debilidad auditiva, en los dos oídos o en uno, los que usan aparatos auditivos y aun así tienen problemas para oír.
- Hablar o comunicarse: se refiere a los problemas para comunicarse con las demás personas por consecuencia de limitaciones para platicar o conversar de una forma que sea entendible.
- Recordar o concentrarse: son las dificultades para aprender una tarea, concentrarse, así como cuando no se puede recordar información o actividades de la vida diaria.
- Dificultad para bañarse, vestirse o comer: es cuando una persona tiene problemas para realizar sus rutinas de cuidado personal o para cuidar su salud.

Como se mencionó al inicio las discapacidades más frecuentes que se presentan en México (véase Gráfica 1) son las relacionadas con el movimiento, caminar, subir o bajar (48%) y la relacionada con el sentido de la vista, incluso usando lentes (44%), después le siguen oír, bañarse, vestirse, recordar o concentrarse y hablar o comunicarse.

Gráfica 1. Porcentaje de población según discapacidad censo 2010.



Fuente:
INEGI (2020).

Referente

al estado de Coahuila el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020) en su más reciente censo indica que en el estado 454 870 personas es decir el 14.5% de la población tiene algún tipo de discapacidad, de esa cantidad el 48.5% son hombres y el 51.5% son mujeres. El 11%

corresponde a menores de 1-14 años de edad; el 9.5% de 15 a 29 años de edad; 30% de 30 a 59 años; 41.7% de 60 a 68 años y 7.1% de 85 años y más.

Sobre las actividades cotidianas el 47.9% de las personas tienen una discapacidad para poder caminar, subir o bajar; el 42.6% para ver, aun usando lentes; el 20.1% para oír, aun usando aparato auditivo; el 21.6% no puede bañarse, vestirse o comer solo; el 16.1% para recordar o concentrarse y el 15% para hablar o comunicarse (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020).

Este tipo de porcentajes nos indican la necesidad de establecer un plan que garantice la construcción de estructuras adecuadas para que puedan desplazarse dentro de la Universidad cualquier persona que pertenezca a un grupo con dificultad para moverse, al igual que establecer un área que produzca material adecuado para discapacidades visuales y auditivas.

2.1 Discapacidad visual y trastorno del espectro autista

Dentro de las estrategias que se implementaron en la Defensoría de los Derechos Humanos para ofrecer atención a las facultades que solicitaron apoyo, se buscaron expertos relacionados con dos discapacidades, ya que los alumnos presentaban discapacidad visual y trastorno de espectro autista, por lo que a continuación se hace una breve revisión de lo que consiste cada una de estas discapacidades y algunas recomendaciones para los profesores.

Es de importancia mencionar que dentro de la Defensoría de los Derechos Humanos ejercer este tipo de atención se realiza porque se encuentra dentro de sus atribuciones y competencias estipuladas en el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila (2018) en donde se establece en su artículo 18 lo siguiente:

- Son atribuciones de la Defensoría brindar asesoría a la comunidad universitaria en materia de derechos humanos, así como recibir, resolver inconformidades, además de emitir recomendaciones u observaciones a las autoridades o funcionarios.

Sobre el tema de discapacidad visual, se requiere empezar por resaltar la complejidad del sistema visual, ya que está compuesto por varios aspectos y funciones: la capacidad de ver de lejos, de cerca, el campo visual, el cual se refiere a la amplitud de visión que presentamos, la percepción de colores, formas, detalles. La discapacidad visual se refiere a la disminución significativa de la agudeza visual, aun con el uso del lente o del campo visual (Save the Children, 2008), también es

definida como la disminución del campo visual limitado a 20 grados o menos, a diferencia de la ceguera la cual es la pérdida total de la vista (Cardonda, Arambula, & Vallarta, 2005).

Las personas con debilidad visual o ceguera requieren de diferentes tipos de necesidades especiales, autores como Cardonda, Arambula, & Vallarta (2005) señalan algunas de las características de esta discapacidad e indican la forma en la que los profesores pueden ser útiles ante ciertas características o comportamientos de los estudiantes.

Tabla 1. Características y estrategias de atención

Características		Estrategias de atención
CEGUERA	DEBILIDAD VISUAL	MAESTROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Tendencia a balancear su cuerpo, arrastrar los pies, se pega en las paredes. ● Carencia de estimulación por la no recepción de estímulos visuales. ● Encorva el cuerpo y baja la cara hacia el suelo. ● Dificultades para darse la vuelta, 	<ul style="list-style-type: none"> ● Limitación de la visión que le impide ver los objetos a una distancia normal. ● Movimientos repentinos de los ojos. ● Presenta ansiedad e inseguridad. ● Poca motivación para explorar objetos interesantes. ● Baja autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sentar al estudiante adelante, cerca del centro del pizarrón. ● Rodear al alumno de abundante estimulación manipulativa y social. ● Suplir la percepción de los objetos mediante el tacto y el oído. ● Mantener los espacios habituales de la escuela y el aula sin alteraciones. ● Utilizar material concreto en 3 dimensiones. ● Materiales de dos dimensiones facilitarlos con relieve. ● Proveerle con anterioridad los materiales escritos. ● Cuando escriba en el pizarrón haga con un color diferente de marcador.

<p>levantarse, sentarse etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se presiona o frota los ojos con los dedos. ● Poca motivación para interactuar. ● Su cara a menudo carece de expresión. 		<ul style="list-style-type: none"> ● Provocar experiencias táctiles. ● Presentar el material de lectura en forma clara y legible. ● En hojas de trabajo rodear con una línea gruesa los lugares necesarios para prestar atención a una sola cosa a la vez.
--	--	---

Fuente: Cardonda, Arambula, & Vallarta (2005).

Es importante mencionar que el alumno con discapacidad es quien puede proporcionar la información que más le ayude en su proceso de inclusión y para que las personas correspondientes desarrollen un plan que sea adecuado para colaborar con sus necesidades especiales, ya que se puede cometer el error de desarrollar estrategias sin consultar lo que el alumno requiere.

En México, el 30 de abril del 2015 fue aprobada la Ley General para la Atención y Protección a personas con la condición del Espectro Autista, la cual define a las personas con la condición de espectro autista como aquellas que presentan una condición caracterizada en diferentes grados por dificultades en la interacción social, en comunicación de tipo verbal y no verbal y con comportamientos de forma repetitiva (Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición Espectro Autista, 2015).

El Protocolo para la identificación, evaluación inicial e intervención educativa de NNA con TEA en entornos escolares (Secretaría de Educación de Guanajuato, 2022) lo define como un Trastorno del Espectro Autista (TEA) y describe que es una alteración del neurodesarrollo que se manifiesta desde una temprana edad y es diferente para cada persona. Se caracteriza por un déficit en las relaciones sociales, patrones de conducta estereotipados, intereses limitados y alteraciones sensoriales, impactando de manera en la calidad de vida de la familia. El protocolo señala que no

existe pruebas de laboratorio con las que se determine un diagnóstico e indica las causas de conductas problemáticas en las personas con algún tipo de espectro autista, se describen las siguientes:

- 1) Dificultades de comunicación: no comprenden las instrucciones o el lenguaje verbal.
- 2) Inflexibilidad de pensamiento: dificultad para esperar, irritabilidad ante los cambios, necesidad de mantener rutinas.
- 3) Aspectos relacionados con la salud: hambre, sed, sueño, enfermedades etc.
- 4) Exigencias del entorno educativo y social: tener que realizar actividades que rebasan sus habilidades o están por debajo de éstas.

Los pasos que se deben seguir son los siguientes:

- A. Observar al alumno en el contexto.
- B. Identificar las conductas problemáticas.
- C. Identificar las causas.
- D. Determinar la función de la conducta.
- E. Diseñar un plan de intervención considerando las causas y funciones.
- F. Llevar a cabo la intervención.
- G. Evaluar resultados.
- H. Comunicar y compartir con equipo docente y familia.

Tabla 2. Sugerencias para el maestro

Estrategias de intervención	Sugerencias
Ajustes ambientales	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar si algún estímulo es molesto para los estudiantes, puede ser: luz, exceso de ruido, etc.
Ajustes al currículum	<ul style="list-style-type: none"> ● Incluir en el material de trabajo sus intereses y gustos. ● Seleccionar actividades sencillas y aumentar gradualmente su dificultad. ● Dar la posibilidad de elegir materiales y actividades de acuerdo a su preferencia.
Ajustes en horarios y rutinas	<ul style="list-style-type: none"> ● Reducir el número y la duración de actividades.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar un horario con fotos, pictogramas o palabras. ● Comunicar de forma clara a través de imágenes, horarios, alarmas, el momento de iniciar o terminar la actividad.
<p>Empleo de técnicas de apoyo conductual positivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Favorecer y retroalimentar comportamientos adecuados. ● Identificar las causas y funciones de conductas para diseñar estrategias. ● No se debe de regañar al alumno ni castigarle, sino darle actividades. ● En conductas de riesgo para el alumno y compañeros, hay que hacer un espacio afuera y retirar objetos peligrosos alrededor de la persona con TEA. ● No se debe intervenir físicamente, no se debe sujetar las manos. ● Algunas situaciones y conductas pueden alterarlos, por lo que hay que esperar a que el alumno se encuentre tranquilo y sin regañarlo, guiarlo a una nueva actividad. ● Buscar formas y espacios para que el alumno se sienta escuchado.

Fuente: Secretaría de Educación de Guanajuato (2022).

Dentro del Artículo 10 de la Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición Espectro Autista (2015) se reconocen como derechos fundamentales con la condición espectro autista y/o familiares respecto al tema de educación los siguientes:

- Recibir una educación o una capacitación basada la integración e inclusión, con referencia a sus capacidades y potencialidades, en la cual se lleven a cabo evaluaciones pedagógicas.

- Contar con elementos que favorecan su proceso de integración a escuelas de educación regular.

En el artículo 17 se especifican las prohibiciones y sanciones para quien no atienda y preserve los derechos de las personas con la condición de espectro autista, sobre el tema educativo se menciona:

- Impedir o no autorizar la instrucción en los planteles educativos de tipo público y privado.
- Permitir que niños y jóvenes sean víctimas de burlas y agresiones que atenten contra su dignidad y estabilidad de tipo emocional por parte de sus maestros o compañeros.

Por lo que está estipulado en la Ley la obligación que se tienen sobre garantizar educación, inclusión y el respeto por la dignidad de cualquier persona que tenga una condición de este tipo.

2.2 Barreras y limitaciones en la discapacidad universitaria

Las personas con discapacidad en México han sido señaladas y discriminadas no solamente por la vista sino también han padecido las barreras y limitaciones que su misma comunidad ha establecido, quizá este sea alguno de los diversos factores por las personas con discapacidad tienen una representación muy baja en la educación de tipo superior en el país.

La discriminación es un problema que enfrentan no solamente las personas con discapacidad, sino muchas personas que por ser “diferentes” no reciben el mismo respeto por ser seres humanos. La discriminación se define como una distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad en la que se busca obstaculizar o dejar sin reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades en los ámbitos político, económico, social, cultura civil o de otro tipo (Ley general para la inclusión de personas con discapacidad, 2023).

Las personas con algún tipo de discapacidad en México empezaron a tener presencia en el nivel superior a partir de la década del 2000. Los avances en materia de normatividad y políticas han sido pocos, actualmente la UNAM, UdeG y la UV son universidades que fomentan la inclusión de las personas con discapacidad y los consideran en sus planes de estudio, en general son pocas las universidades que han establecido una ruta clara en este aspecto y que finalmente estas medidas

que se han implementado en México en las últimas dos décadas pueden estar obedeciendo al incremento de las personas con discapacidad en el acceso a la educación de tipo superior (Pérez Castro, 2019).

Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para tener acceso a la educación y el mercado laboral se encuentran relacionadas con los prejuicios o estigmas de las personas y no por las barreras físicas, orgánicas, sensoriales o intelectuales, en donde se tiende a descalificar el trabajo o desempeño que puedan realizar en los sectores. Las entidades federativas en el país con alta población con discapacidad se encuentran en: Guerrero, Oaxaca, Tabasco, Veracruz, Campeche, Yucatán, Durango y Zacatecas (MEJOREDU, 2022).

Se necesitan planes enfocados a reducir y eliminar las barreras y los prejuicios que se tienen sobre las personas con algún tipo de discapacidad, empezando por dejar de tener miedo, acercarse a ellas para después incluirlas.

La educación inclusiva definida como la educación que fomenta la integración de las personas con discapacidad a los planteles de educación básica, regular, mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos (Ley general para la inclusión de personas con discapacidad, 2023).

Existen varias recomendaciones para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior, como señala (Molina, 2010) se describen a continuación:

- Considerar los departamentos de bienestar universitario como un área fundamental para la inclusión de estudiantes con discapacidad.
- Organizar redes universitarias para socializar acciones y promover la inclusión.
- Seguir la disposición del “Primer seminario regional sobre la integración de las personas con discapacidad en la educación superior en América Latina y el Caribe” realizado en el 2005 donde se recomendó que la accesibilidad para las personas con discapacidad sea un requisito para la acreditación universitaria, indicando el requerimiento de diseño de planes estratégicos de acción que evidencien el respeto de la dignidad de las personas con discapacidad.

Otro de los retos en las universidades se encuentra en la falta de preparación de los docentes, así como la carencia de metodologías de enseñanzas pacíficas y estructuras físicas que sean adecuadas en las escuelas para personas con discapacidad; una de las estrategias que se proponen

para mejorar el proceso de inclusión es el uso de los juegos (Santos, Nascimento, Gomes, & Dolabella, 2021).

3. Experiencias de inclusión en la Universidad Autónoma de Coahuila

Directores de diferentes facultades solicitaron el apoyo a la Defensoría de los Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Coahuila ante el desconocimiento de los lineamientos a seguir en materia de alumnos con discapacidad. El problema fue la falta de estrategias de inclusión, acompañamiento y seguimiento de alumnos con discapacidad visual y con trastorno espectro autista.

Como primer paso se realizaron una serie de entrevistas con los directores y encargados de tutorías para conocer lo que estaba sucediendo dentro de sus facultades. Por lo que se detectaron conflictos con alumnos con discapacidad, alumnos, profesores y administrativos. A continuación, se describen las situaciones que estaba generando la falta de una ruta clara de inclusión específicamente con el tema de discapacidad.

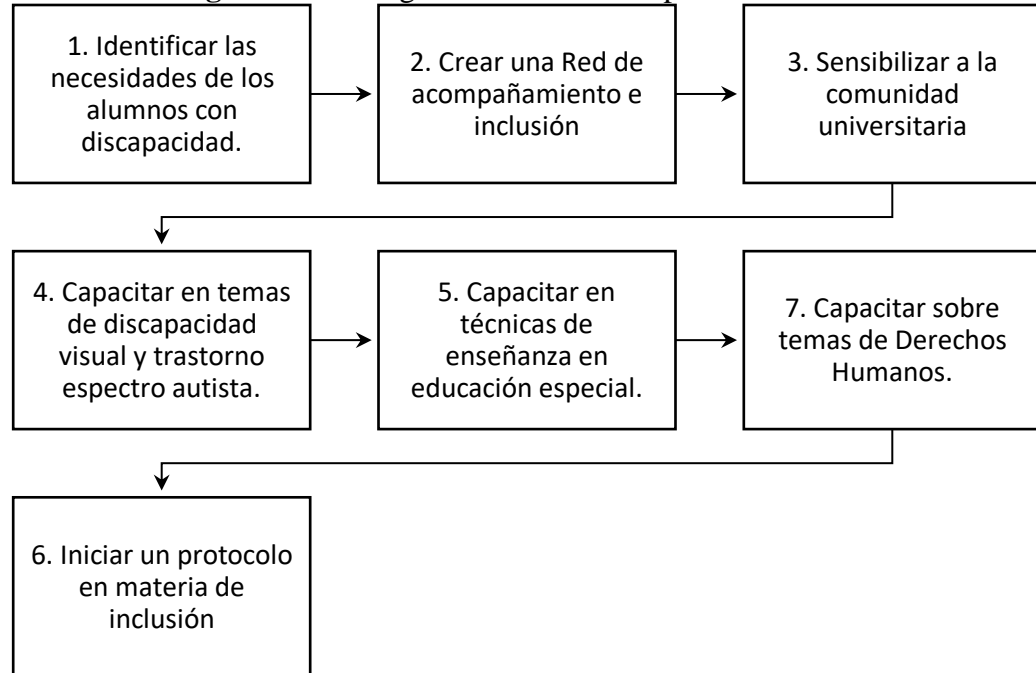
Tabla 3. Conflictos detectados

Alumnos con discapacidad	Alumnos	Profesores	Administrativos
<p>*No se conocía de forma clara el diagnóstico de los alumnos.</p> <p>*Falta de seguimiento con los padres de familia de los alumnos.</p>	<p>*Alumnos molestos con los profesores por las calificaciones, sienten que hacen distinciones y benefician a los alumnos con algún tipo de discapacidad.</p>	<p>*Sienten angustia porque no saben como tratar, dar clases o enseñar a los alumnos con alguna discapacidad, tienen temor de violentar derechos humanos.</p>	<p>*No tienen información ni conocimientos sobre discapacidades.</p> <p>*No hay comunicación directa con los padres de familia.</p>

<p>*Los alumnos no tienen un acompañamiento psicológico que permita conocer sus necesidades.</p>	<p>*Los alumnos desconocen cómo tratar a sus compañeros con algún tipo de discapacidad.</p>	<p>*Falta de conocimientos sobre discapacidad visual y trastorno de espectro autista.</p> <p>*Desconocen cómo se debe calificar a los alumnos con discapacidad.</p> <p>*Desconocen la existencia de herramientas y <i>software</i> que ayuden a los alumnos con sus materias.</p>	<p>*Desconocimiento de planes de estudio inclusivos.</p>
--	---	---	--

Fuente: elaboración propia.

Después de haber detectado los conflictos que se estaban generando, en la Defensoría de los Derechos humanos se crearon una serie de estrategias de inclusión que permitieran favorecer la disminución de los conflictos que tenían muy preocupados a los directivos, profesores y administrativos. Las acciones de la estrategia diseñada fueron las siguientes:

Figura 1. Estrategias de intervención para la inclusión

Fuente: elaboración propia.

1. Identificación de Necesidades

Como primer paso se conformó un equipo interdisciplinario de enlace el cual se integró por: coordinadora de estrategias (Defensoría), Director (facultad), Psicóloga (Defensoría), Abogados (Defensoría) y profesora de tiempo completo responsable de tutorías (facultad).

Una vez conformados los equipos de trabajo se crearon vías de comunicación: WhatsApp y *teams* y se inició con la planeación de entrevistas psicóloga-padres y alumnos con discapacidad visual y trastorno espectro autista.

Por medio del área de atención inmediata de la Defensoría de derechos humanos, la Psicóloga realizó 3 entrevistas a padres y alumnos para obtener información sobre el grado de discapacidad visual de dos alumnos y sobre el trastorno de espectro autista de un alumno, además de conocer la situación familiar de los estudiantes y establecer contacto para establecer un acompañamiento.

2. Red de acompañamiento e inclusión

La red de acompañamiento e inclusión fue estructurada por: personal de la Defensoría, por parte de las facultades, la directora, secretario académico, secretaria administrativa, profesores, responsable de tutorías, jefes de grupo, padres y estudiantes con algún tipo de discapacidad o

síndrome. El objetivo de la red fue que la información y capacitación obtenida fuera replicada de la red a toda la comunidad de las facultades.

3. Sensibilizar a la comunidad universitaria.

Se estableció una agenda de trabajo sobre sensibilización en tres sesiones con una duración de 5 horas. En donde la psicóloga mediante sesiones en teams capacitó a la red de acompañamiento e inclusión en temas sobre discapacidad y la importancia de la empatía dentro de la comunidad universitaria.

4. Capacitación sobre discapacidad visual y trastorno espectro autista.

La primera acción fue la búsqueda y conformación de un equipo de educación especial, por lo que se establecieron reuniones con la Escuela Normal Regional de Especialización (ENRE) para establecer un trabajo colaborativo de educación especial sobre los temas de: discapacidad visual y trastorno de espectro autista.

Se realizó una capacitación de dos horas vía teams a la Red sobre el tema de: conocimientos y herramientas básicas para la atención de personas con trastorno de espectro autista, después otra sesión de dos horas sobre el tema: estrategias metodológicas en estudiantes universitarios que presentan discapacidad visual.

5. Capacitación sobre enseñanza en educación especial

Se realizó una capacitación de dos horas vía teams a la Red sobre el tema: ¿Cómo enseñar en educación especial? en donde los integrantes de la red manifestaron sus dudas y preguntas con expertos en el tema.

6. Capacitación de derechos humanos.

Personal del área jurídica de la Defensoría realizó dos sesiones de dos horas cada una, vía teams, la primera sobre el tema: introducción a los derechos humanos y la segunda sobre orientación jurídica y dinámicas.

7. Iniciar un protocolo en materia de inclusión

Durante el transcurso de la intervención que se realizó a las facultades solicitantes, la titular de la Defensoría realizó diversas reuniones para empezar a trabajar con políticas de acción definidas, establecidas dentro de un protocolo sobre inclusión de grupos vulnerables en la Universidad Autónoma de Coahuila.

4. Conclusiones y propuestas

Las personas con cualquier tipo de discapacidad en México merecen un espacio dentro de las Universidades, empezar a generar estrategias de acompañamiento e inclusión es una obligación que el sector educativo debe asumir, ya que es una responsabilidad social y se encuentra firmado dentro de convenios nacionales e internacionales.

El mayor aprendizaje que se obtuvo al realizar esta intervención en dos facultades de la Universidad Autónoma de Coahuila fue encontrar que son las personas que tienen algún tipo de discapacidad ya sea visual o con trastorno espectro autista, las que deben brindar la información de sus necesidades y desde ahí se debe partir la planeación de entornos y normativas que fomenten ambientes de armonía, respeto e inclusión dentro de la comunidad universitaria, no desde la perspectiva de lo que las autoridades consideren o “piensen” necesitan los alumnos universitarios.

Las reacciones de la Red al terminar la intervención fueron positivas, los integrantes expresaron que su ansiedad al impartir sus clases pudiera ser abordada de diferente forma al igual que al momento de establecer contacto con los alumnos con discapacidad visual y con algún trastorno de tipo de trastorno autista, además de que esto fue solamente el primer ejercicio documentado que generó iniciar la elaboración del Protocolo sobre inclusión que tendrá la Universidad Autónoma de Coahuila.

Todas las capacitaciones que se realizaron a la Red no tuvieron ningún costo, los capacitadores que estuvieron desarrollando los temas tampoco generaron ningún cobro económico, solamente se les otorgó su diploma como ponentes y gestores, es importante mencionarlo ya que es una evidencia que acciones de inclusión no necesariamente tienen que estar presupuestadas.

A continuación, se presentan una serie de propuestas derivadas de la experiencia obtenida y que se considera requiere atención inmediata:

- Identificar y conocer la población con algún tipo de discapacidad, dentro de las Universidades para brindar seguimiento que permita su desarrollo, inclusión y conclusión de la facultad en la que se encuentra.
- Implementación de la Red de Acompañamiento e inclusión en todas las facultades y posgrado de la Universidad Autónoma de Coahuila.

- Capacitación, Sensibilización y Concientización a toda la comunidad Universitaria en materia de los diferentes tipos de discapacidad, derechos humanos y convivencias pacíficas basadas en el respeto y la empatía.
- Trabajar en Normativas claras, planes de estudio compatibles y adaptados para personas que tienen algún tipo de discapacidad, trastorno o síndrome.
- Crear un enlace entre las unidades académicas, tutorías y la secretaría académica para identificar a los alumnos con algún tipo de discapacidad, profesores que estén brindando clase y un representante de grupo para conocer las necesidades de los alumnos, profesores y compañeros.
- Creación de un departamento o área que pueda estar produciendo el material para diferentes tipos de discapacidades.

5. Referencias

Cardonda, A. L., Arambula, L. M., & Vallarta, G. M. (2005). *Estrategias de atención para diferentes discapacidades*. Granada.: Trillas.

Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición Espectro Autista. (30 de abril de 2015). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Obtenido de LEY GENERAL PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A PERSONAS CON LA CONDICIÓN DEL ESPECTRO AUTISTA:

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAPPCEA_270516.pdf

Ley General para la Inclusión de las personas con discapacidad. (6 de enero de 2023). *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

Cruz Vadillo , R., & Casillas Alvarado, M. (2017). *Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México*. Obtenido de Revista Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602017000100037

INEGI. (2020). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido de Discapacidad : <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

Infobae. (26 de agosto de 2020). *Infobae*. Obtenido de Infobae : <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/08/26/en-mexico-solo-5-de-personas-con-discapacidad-obtiene-grado-de-licenciatura/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Presentación de Resultados Coahuila de Zaragoza*. Obtenido de INEGI: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_coah.pdf

- MEJOREDU. (2022). *MEJOREDU*. Obtenido de Discapacidad y derecho a la educación en México: <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/Discapacidad-de-2022.pdf>
- Molina, B. R. (2010). *Educación superior para estudiantes con discapacidad*. Obtenido de Revista de Investigación: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376140385005>
- Pérez Castro, J. (2019). *La inclusión de los estudiantes con discapacidad en dos universidades públicas mexicanas*. Obtenido de Innovación educativa: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732019000100145#B39
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios de la Universidad Autónoma de Coahuila. (2018). *Transparencia UAdeC*. Obtenido de <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/ReglamentoDefensoria.pdf>
- Santos, C. F., Nascimento, L. F., Gomes, A. C., & Dolabella, S. S. (2021). *Problems and strategies in the process of inclusion of students with disabilities in Brazil: An integrative review*. Obtenido de Scielo Preprints: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/2817/version/2976>
- Save the Children. (2008). *Manual para la inclusión de niños y niñas con discapacidad y sus familias en centros comunitarios de desarrollo infantil*. Ciudad de México: Fundación Alfredo Harp Helú.
- Secretaría de Educación de Guanajuato . (2022). *Protocolo para la identificación, evaluación inicial e intervención educativa de NNA con TEA en entornos escolares*. Guanajuato : Secretaría de Educación del Estado de Guanajuato.

SEGUNDA PARTE
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
RETOS DETECTADOS

SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL SUICIDIO COMO UN DERECHO HUMANO ESENCIAL

Karla Patricia Valdés García²²

Universidad Autónoma de Coahuila

Muhammad Kamran²³

University of Loralai, Balochistan, Pakistan

Emmanuel Nii-Boye Quarshie²⁴

University of Ghana

Sumario: 1. Introducción. 2. Suicidio. 3. Conclusiones. 4. Referencias.

Resumen

Es fundamental que todas las personas, y no solo las instituciones, participen en la defensa, observancia, promoción y divulgación de los derechos humanos, entre ellos el derecho a la vida y a la salud, entendiendo la salud como un concepto global que incluye la salud mental. Las muertes por suicidio son un problema complejo y dinámico que resulta la consecuencia más grave de diversas afectaciones emocionales y contextuales. El objetivo del presente trabajo es presentar información teórico-conceptual que permita reflexionar sobre la relevancia e importancia de la atención a la salud mental, las adicciones y la prevención efectiva de las muertes por suicidio en México, para el cabal cumplimiento de los derechos humanos fundamentales; además de reconocer la vulnerabilidad, en cuanto a la violación de los derechos humanos, en que se encuentran las personas con afectaciones en su salud mental. Como conclusión, se puede afirmar que el derecho humano a la vida debe ser entendido como el derecho a una vida plena, saludable y con la garantía del bienestar integral de las personas, y que en la medida en que esto no se cumpla, la sociedad e individuos se verán disminuidos en sus capacidades y potencialidades.

Palabras clave: salud mental, suicidio, derechos humanos.

Keywords: *mental health, suicide, human rights.*

²² Docente-investigadora. Universidad Autónoma de Coahuila. karlavaldes@uadec.edu.mx

²³ Docente-investigador. Department of Education. University of Loralai, Balochistan, Pakistan. kamrankundi86@gmail.com

²⁴ Docente-investigador. University of Ghana. enquarshie@gmail.com

1. Introducción

Muchos organismos internacionales han promovido, velado y establecido la importancia del cuidado y atención a los derechos humanos y a la vida digna, entre estos se puede mencionar por ejemplo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) o a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Específicamente esta última estableció en su Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos artículo 2, inciso c, que se debe “Promover el respeto a la dignidad humana y proteger los derechos humanos, velando por el respeto a la vida de los seres humanos y las libertades fundamentales de conformidad con el derecho internacional relativo a los derechos humanos” (UNESCO, 2005, p. 7).

En México, en las reformas, adiciones y derogaciones de la Ley General de Salud (2023) en su artículo 77 bis 42, establece que:

La Secretaría de Salud a través del Servicio Nacional de Salud Pública realizará acciones que permitan garantizar el derecho a la protección de la salud en su dimensión colectiva o social, con el objeto de promover, proteger, conservar y mejorar, hasta el más alto grado posible, el bienestar físico, mental y social de la población en su conjunto (Secretaría de Salud, 2023, pp. 91).

Sin embargo, se requiere que todas las personas, y no solo de parte de las instituciones e instancias estatales, municipales, o de cualquier otra dependencia asociada o derivada de la CNDH, participen como lo determina el artículo segundo de la Ley de la en la “protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos” (CNDH, 2023, p. 1) así como en la “defensa y promoción de los derechos humanos” (CNDH, 2023, p. 2) y los principios bajo los cuales se rigen, como la universalidad, la inmediatez y la progresividad.

Dentro de la vigilancia y preservación de dichos derechos humanos, tal como lo dictó la Asamblea General (1948) en la declaración universal de derechos humanos en su artículo tercero “todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona” (pp. 2). Este derecho establece lo primero y más importante a resguardar de una persona, *la vida*, pero una vida que se pueda vivir en libertad y seguridad, y en este sentido se tendría que analizar las implicaciones de la salud mental de las personas para salvaguardar íntegramente este derecho, pues si la salud

mental se pone en entredicho la libertad, seguridad y, en los casos más extremos y complicados, la decisión de mantenerse con vida, como se observa en los casos de muerte por suicidio.

Resulta fundamental para una más amplia y clara comprensión definir la salud mental, la cual es conceptualizada como un “estado físico, mental, emocional y de bienestar social, determinado por la interacción del individuo con la sociedad” (World Health Organization [WHO] y United Nations [UN], 2023, pp. 9). Este concepto no puede desligarse de pleno goce de los derechos humanos de una persona.

En cuanto a las adicciones, en México y según el Programa de Acción Específico sobre Salud Mental y Adicciones 2020 – 2024, se resalta que se les da un tratamiento prioritario, aun a pesar de que las adicciones son parte de los trastornos mentales, se les nombra de forma específica ya que se reporta una muy significativa comorbilidad con otras patologías de hasta el 80%, y el consumo de sustancias también se ha asociado como uno de los principales factores de riesgo del suicidio (Secretaría de Salud, 2022).

En este sentido, es importante resaltar la necesidad de una salud mental basada en el respeto, con un sustento científico pero contextualizada a las características tanto individuales como comunitarias y, por supuesto, siempre basada en el respeto de los derechos humanos. Es por ello por lo que, en este capítulo, se busca problematizar y profundizar en aspectos relacionados con los derechos humanos, la salud mental, adicciones y el suicidio, principalmente en el contexto mexicano, para generar reflexiones que permitan comprender y proponer estrategias para atender este derecho necesario para el ejercicio de una vida digna y en términos generales plena, satisfactoria y con bienestar.

La salud es un derecho humano (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), que debería contar con una cobertura universal. Retomando el concepto de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1948, pp. 100). Considerando esta definición se tendría que atender y proveer de los insumos necesarios para garantizar el estado de bienestar mental y social de las personas, sin embargo, la misma OMS reportó que en el 2019, una de cada ocho personas en el mundo, vivían con un trastorno mental, siendo la ansiedad y la depresión los más frecuentemente reportados (OMS, 2022), por lo que no pareciera que se están generando las acciones pertinentes y eficientemente para garantizar dicho derecho humano.

Aunado a esto, se ha reportado que las personas con dificultades emocionales viven constantemente violaciones a sus derechos humanos (OPS, 2023), incluso dentro de las instituciones dedicadas a la atención y cuidado de las personas que presentan este tipo de afectaciones, ya que no se cuenta en muchos casos con la cobertura, calidad y efectividad en los servicios que atienden la salud mental de las personas en los países panamericanos.

Aunque es claro que existen leyes y acuerdos que buscan atender la salud mental y la grave problemática de las adicciones que viven las de las personas, también se requiere atender y minimizar las barreras estructurales y culturales, como la estigmatización, que dificultan el acceso a la salud mental de los grupos más vulnerables (WHO y UN, 2023).

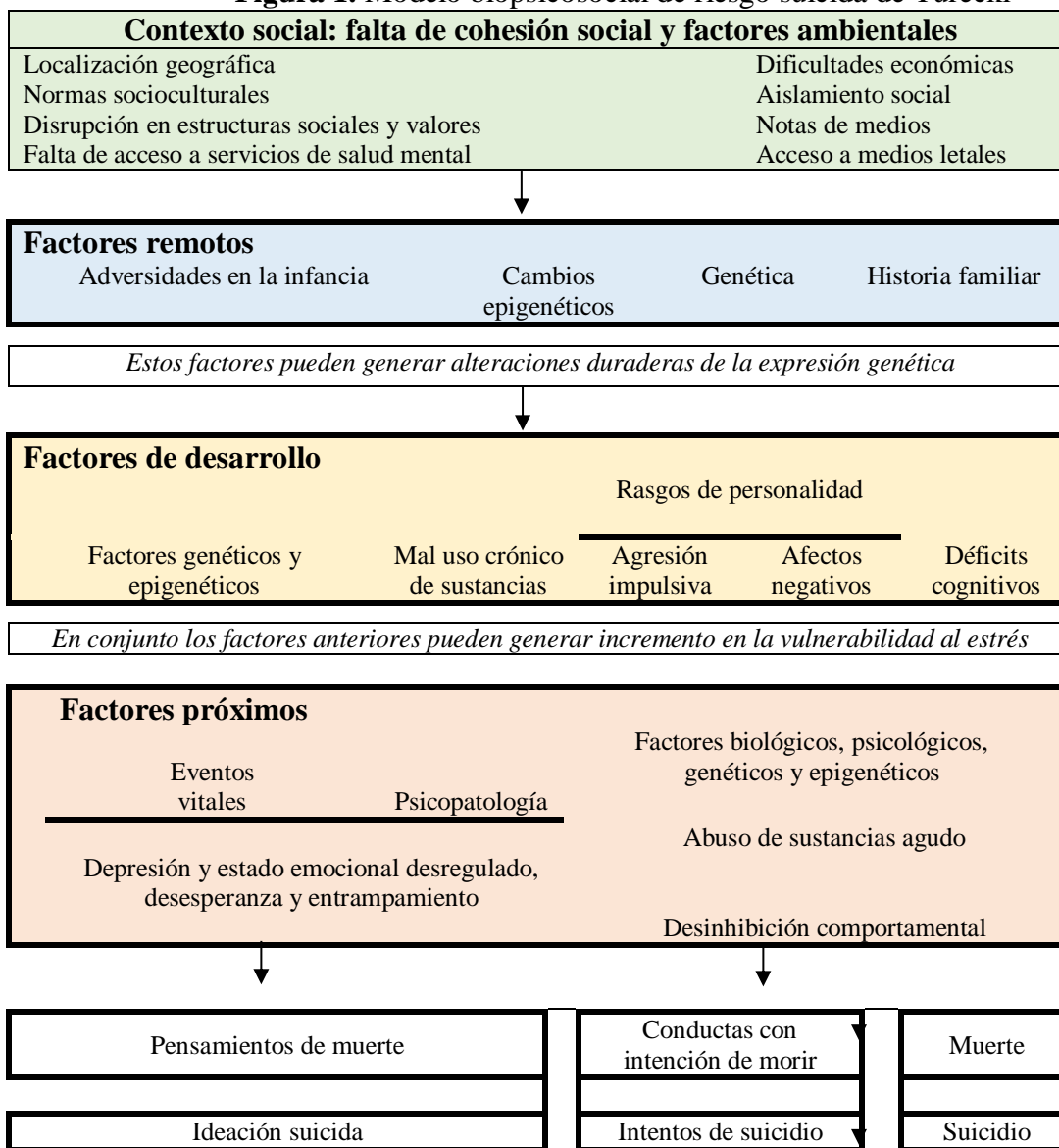
Basándose en lo expuesto hasta este punto, se puede decir que es innegable la discriminación y violencia a la que son susceptibles las personas que presentan dificultades en su salud mental, siendo fundamental e imperante el desarrollo de un enfoque centrado en la persona y sus derechos humanos para poder garantizar una atención adecuada y humana a las personas con cualquier tipo de padecimiento psicológico.

2. Suicidio

El suicidio es definido como un acto deliberado y voluntario a través del cual una persona decide terminar con su vida (Barroso, 2019). Sin embargo, este acto es solo uno de las diversas conductas y cogniciones que se han estudiado y reportado. Para ejemplo de esto se podría mencionar la propuesta de clasificación de comportamientos suicidas de Turecki et al. (2019) que considera las ideas de muerte, la ideación suicida -tanto la estructurada como la no estructurada-, las autolesiones con intencionalidad suicida y los intentos de suicidio.

El suicidio es considerado un grave problema de salud pública (OPS, 2023), sin embargo, es importante puntualizar que en sí, es el resultado de un conjunto de dificultades y adversidades que atraviesan las personas que mueren por suicidio y que en ocasiones estas son no solo del área de la salud, sino también de índole familiar, social, económica, contextual, cultural, religiosa, estructural, entre muchas otras áreas de la vida que se pueden ver afectadas en diferentes momentos y a lo largo de la vida de una persona, en este tipo de muertes (Turecki et al., 2023). Esto se puede observar en modelos explicativos que se han desarrollado de los comportamientos suicidas como el desarrollado por Turecki y colaboradores (2023) que se muestra a continuación en la figura 1.

Figura 1. Modelo biopsicosocial de riesgo suicida de Turecki



Fuente: Información traducida y retomada de Turecki et al. (2019).

En esta propuesta teórica de los autores podemos observar cómo se toma en consideración factores contextuales, que inciden en las personas para generar afectaciones, y como estos factores pueden verse influidos, de forma positiva o negativa, en la observancia de reglamentos, leyes, tratados y otros aspectos relacionados con los derechos humanos, como lo es el acceso a la salud mental, la disrupción en estructuras y valores sociales, el acceso a medios letales, por mencionar algunos. Además, se puede observar también en factores remotos, del desarrollo y próximos, que la garantía de los derechos humanos puede ser un factor relevante para la prevención del suicidio.

En cómo se ha presentado y entendiendo el suicidio, se puede verificar que este es un fenómeno complejo, diverso y cambiante, y se puede entender, cómo finalmente el conjunto de afectaciones, sean del tipo que sean, terminarán por generar malestar emocional. En este sentido, se puede clarificar entonces por qué el suicidio es la consecuencia más grave de problemáticas de salud mental (Hadzic *et al.*, 2020), como lo son las adicciones (Quarshie *et al.*, 2021; Roncero *et al.*, 2023; Valdevila-Figueira *et al.*, 2021); los trastornos del estado de ánimo (Asfaw *et al.*, 2020; Dong *et al.*, 2020; Huang y Wang, 2019; Zapata y Betancourth, 2020), trastornos psicóticos (Ran *et al.*, 2020; Zaheer *et al.*, 2020), trastornos de ansiedad (Lew *et al.*, 2019; Seidu *et al.*, 2020) entre otros.

El suicidio resulta también en ciertos sentidos controversial, si se considera que en la Asamblea General (1948) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 22 establece el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad, pues ¿qué sucedería entonces si se pierde dicha dignidad? o si en una elección libre una persona decide quitarse la vida. Sin embargo, en este sentido se puede contra-argumentar desde estudios psicológicos, que las personas que se quitan la vida no desean morir, sino que desean acabar con el malestar que presentan y que perciben como inmodificable (Rosas *et al.*, 2023), por lo que se podría asumir que, si la persona gozara de dignidad, salud y seguridad, otros derechos humanos fundamentales, su decisión no sería la de quitarse la vida.

Para poder contextualizar epidemiológicamente un poco más el suicidio se requiere mencionar que, en el mundo el suicidio es un problema de salud público, que afecta no solamente a quien se quita la vida, sino por lo menos de una manera indirecta a un grupo más amplio de personas en la sociedad en la que la persona que ha muerto se desenvolvía (García, 2017).

En la actualidad la OMS (2021) ha reportado que en el mundo aproximadamente más de 700 mil personas mueren por suicidio y en México los datos del INEGI (2023) refieren que en el año 2022 las personas que fallecieron por esta causa fueron 8,123, siendo el grupo etario de entre 20 a los 34 años, en los que se presentó más del 30% de los casos de muerte por suicidio (INEGI, 2023).

Lo anterior cobra una mayor relevancia cuando se reconoce que en los últimos cinco años la tasa de suicidio ha ido incrementándose, ya que en 2017 fue de 5.3 y en 2022 de 6.3 (INEGI, 2023), lo cual resulta importante ya que el suicidio es una de las principales de causas de muerte prevenibles que existen (OMS, 2021), y que dicho incremento refleja la falta de atención y prevención eficiente.

A lo largo de la historia y en diferentes culturas y contextos el suicidio ha sido conceptualizado de diversas formas, como un pecado (Gutiérrez et al., 2021), como un acto heroico y también como un delito (Cohen, 2007). En la actualidad por lo menos en México el suicidio no es considerado un delito, pues quien lo comete se ve afectado en un bien que le es propio, su vida.

Sin embargo, es importante mencionar que en los casos en los que se instiga, induce, auxilia o ayuda a una persona para que se quite la vida, este tercero si puede llegar a recibir algún tipo de sanción legal (Código Penal Federal, 2007).

3. Conclusiones

Tal como lo establece la OPS (2023) “Todas las personas, incluidas las que tienen problemas de salud mental, deben ser tratadas con dignidad y respeto, y ser protegidas de todas las formas de abuso y discriminación” (pp. 22-23). El presente capítulo buscó brindar información teórico-conceptual que permita reflexionar sobre la relevancia e importancia de la atención a la salud mental y prevención efectiva de las muertes por suicidio en México para el cabal cumplimiento de los derechos humanos fundamentales.

En este sentido se puede entender como el derecho humano a la vida debe ser más ampliamente considerado, pues la vida no es solo mantener signos vitales, o tener actividades dentro de una sociedad, el derecho a la vida debe ser preservado considerando el desarrollo de una vida plena, saludable y con la garantía del bienestar integral de las personas, ya que en la medida en que esto no se cumpla, la sociedad e individuos se verán disminuidos en sus capacidades y potencialidades.

Aunque las leyes y políticas deberían garantizar el derecho y acceso a servicios de salud de calidad y todos los derechos humanos de las personas que tienen algún tipo de afectación mental y/o emocional, tal como lo establece la WHO y las UN (2023), las cifras, datos y reportes muestran que esto no sucede tal como debería.

Posiblemente las acciones desarrolladas hasta el momento, en cuanto a la atención de la salud mental, las adicciones y la prevención del suicidio, no han sido efectivas por la falta de un trabajo sistematizado, coordinado y sostenido a lo largo de distintas administraciones y en los diferentes niveles de gobierno. Es claro que, en el papel se han establecido leyes, acuerdos, programas, proyectos, entre otras estrategias que buscan dar atención pública a la salud mental de la comunidad, pero en el momento de la operacionalización e intento de ejecución -en el mejor de los casos, cuando se han intentado ejecutar- estas no han logrado generar los resultados esperados.

Además, se requiere que las instituciones públicas y sus dirigentes demuestren la voluntad política que tienen para atender el tema con eficacia, otorgando las facilidades para contar con los recursos económicos, las instalaciones necesarias, el personal capacitado en protocolos efectivos basados en evidencias científicas, y todo lo que se requiera para ofrecer salud mental de calidad y accesible a la población en general.

Así mismo, es fundamental la revisión, evaluación y actualización de las guías de práctica clínica y protocolos de atención a las y los usuarios, además de la capacitación y aplicación de enfoques, teorías y técnicas basados en evidencias de efectividad y armonizados a lo establecido en la Ley General de Salud en México, para que se puedan atender de forma efectiva las problemáticas de salud mental, adicciones y comportamientos suicidas.

También resulta relevante resaltar el importante papel que pueden tener las instituciones educativas de todos los niveles, pero principalmente las de media superior y superior. Una importante cantidad de personas podrían recibir intervenciones preventivas universales a través de acciones en espacios educativos, que podría incidir positivamente en la disminución de los casos de afectaciones a la salud mental, las adicciones y el suicidio en jóvenes, y así coadyuvar en la garantía de este importante derecho humano.

Definitivamente esta necesidad de atención a la salud mental requiere de un trabajo y colaboración entre diferentes áreas gubernamentales, instituciones públicas y privadas, educativas y en conjunto con la sociedad civil, como lo propone la OPS (2023) al recomendar la integración de la salud mental en acciones y políticas en todos los ámbitos y sectores, no solo en los que se enfocan en el trabajo con la salud.

No se puede lograr la salud mental sin pensar en una sociedad con educación, con seguridad, sin discriminación, con un trabajo digno, acceso al deporte, la cultura o con la posibilidad de un sano esparcimiento dentro del espacio en dónde se vive, y esto es solo por mencionar algunos de los complejos y diversos aspectos que tendrían que considerarse en las agendas y planes de acción para atender la salud mental, las adicciones y los comportamientos suicidas.

Se puede concluir que resulta imperante que todas las personas, desde el lugar y roles que desempeñan, trabajen en exigir, aplicar y dar seguimiento al respeto a los derechos humanos asociados a la salud, a la salud mental y a una vida digna y con un desarrollo integral, ya que esto generará un beneficio no solo personal, sino también para toda la sociedad.

4. Referencias

- Asamblea General. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asfaw, H., Yigzaw, N., Yohannis, Z., Fekadu, G., y Alemayehu, Y. (2020). Prevalence and associated factors of suicidal ideation and attempt among undergraduate medical students of Haramaya University, Ethiopia. A cross sectional study. *Plos One*, 15(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236398>
- Barroso, A. (2019) Comprender el suicidio desde una perspectiva de género: una revisión crítica bibliográfica. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 39, 51-66. <https://doi.org/10.4321/s0211-57352019000100004>
- Código Penal Federal. (2007). Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se crea la ley federal de voluntad anticipada; y de reformas y adiciones al código penal federal, y a la ley general de salud. *Gaceta del Senado*. https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/14814#:~:text=Art%C3%ADculo%20312..de%20cuatro%20a%20doce%20a%C3%B1os.
- Cohen, D. (2007). Por mano propia, estudio sobre las prácticas suicidas. Fondo de Cultura Económica.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2023). Ley de la comisión nacional de los derechos humanos [última reforma publicada DOF 19-01-2023]. <file:///Volumes/PTC/PTC/Investigacio%CC%81n%20/CA/Publicaciones%20CA/2023/1.%20DDHH%20-%20suicidio/LCNDH.pdf>
- Dong, M., Lu, L., Zhang, L., Zhang, Q., Ungvari, G., Ng, C., Xiang, Y. (2020). Prevalence of suicide attempts in bipolar disorder: A systematic review and meta-analysis of observational studies. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29(63). <https://doi.org/10.1017/S2045796019000593>
- García, J. (2017). El “derecho” a la vida frente al suicidio de su titular. *Bioderecho*, 5. <file:///Users/karlavalde/Downloads/editum,+Joaquina+Garc%C3%ADa+Hern%C3%A1ndez.pdf>

- Gutiérrez, A.E., González, C.L. y Vázquez, L. (2021). El suicidio en la poesía de Sor Juana, el caso del soneto 153. En N.H. Esquivel (Coord.), *Pensamineto Novohipano* (pp. 119-136). Universidad Autónoma del Estado de México. <http://148.217.50.3/jspui/bitstream/20.500.11845/3323/1/2021%20El%20suicidio%20en%20la%20poes%C3%ada%20de%20Sor%20Juana.pdf>
- Hadzic, A., Spangenberg, L., Hallensleben, N., Forkmann, T., Rath, D., Strauß, M., Kersting, A., y Glaesmer, H. (2020). The association of trait impulsivity and suicidal ideation and its fluctuation in the context of the Interpersonal Theory of Suicide. *Comprehensive Psychiatry*, 98, 152-158. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2019.152158>
- Huang, H., y Wang, R-H. (2019). Roles of protective factors and risk factors in suicidal ideation among adolescents in Taiwan. *Public Health Nursing*, 36, 155-163. <https://doi.org/10.1111/phn.12584>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI]. (8 de abril, 2023). Día mundial para la prevención del suicidio, Comunicado de prensa número 542/23. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_Suicidio23.pdf
- Lew, B., Chistopolskaya, K., Osman, A., Yiu Huen, J.M., Abu Talib, M., y Man Leung, A.N. (2020). Meaning in life as a protective factor against suicidal tendencies in Chinese University students. *BMC Psychiatry*, 20(73). <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02485-4>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Live Life, an implementation guide for suicide prevention in countries. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240026629>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Trastornos mentales. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders#:~:text=En%202019%2C%20una%20de%20cada,personas\)%20padece%20C3%A4Dan%20un%20trastorno%20mental.](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders#:~:text=En%202019%2C%20una%20de%20cada,personas)%20padece%20C3%A4Dan%20un%20trastorno%20mental.)
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). Una nueva agenda para la salud mental en las Américas, Informe de la Comisión de Alto Nivel sobre Salud Mental y COVID-19 de la Organización Panamericana de la Salud. OPS.

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57504/9789275327265_spa.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Quarshie, E., Atorkey, P., Valdés, K.P., Lomotey, S. & Navelle, P. (2021). Suicidal Behaviors in a Nationally Representative Sample of School-Going Adolescents aged 12-17 years in Eswatini. *Trends in Psychology*, 30(1), 3-32. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00094-y>
- Ran, M., Xiao, Y., Fazel, S., Lee, Y., Luo, W., Hu, S., Chan, C. (2020). Mortality and suicide in schizophrenia: 21-year follow-up in rural China. *BJPsych Open*, 6(6), E121. <https://doi.org/10.1192/bjo.2020.106>
- Roncero, M., Hodann-Caudevilla, R.M., Alberdi, I. y Molina-Ruiz, R.M. (2023). Adicciones sin sustancias o adicciones comportamentales. *Medicine – Programa de Formación Médica*, 13(85), 4998-5009. <https://doi.org/10.1016/j.med.2023.08.011>
- Rosas, P., Valdés, K.P. y Sánchez, L.M. (2023). Ideación suicida y creencias irracionales. En I.R. Monroy, K.P. Valdés y A. Hernández (Coord), *Entre la evaluación y la intervención con grupos vulnerables, desde la Teoría Cognitivo Conductual* (pp. 114 - 129). Universidad Autónoma de Coahuila. <http://www.investigacionyposgrado.uadec.mx/site/wp-content/uploads/2023/07/Entre-la-evaluacion-y-la-intervencion.pdf>
- Secretaría de Salud (2022). Programa de Acción Específico. Salud Mental y Adicciones 2020 – 2024. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/720846/PAE_CONASAMA_28_04_22.pdf
- Secretaría de Salud (Lunes 29 de mayo, 2023). Ley General de Salud, para reglar el Sistema de Salud para el Bienestar. Diario Oficial. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgs/LGS_ref135_29may23.pdf
- Seidu, A., Amu, H., Dadzie, L., Amoah, A., Ahinkorah, O., Ameyaw, E.K., Acheampong, H.Y., y Kissah-Korsah, K. (2020). Suicidal behaviours among in-school adolescents in Mozambique: Cross-sectional evidence of the prevalence and predictors using the Global School-Based Health Survey data. *Plos One*, 15(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236448>
- Turecki, G., Brent, D., Gunnell, D., O'Connor, R., Oquendo, M., Pirkis, J., y Stanley, B. (2019). Suicide and suicide risk. *Nature reviews*, 5(74). <https://doi.org/10.1038/s41572-019-0121-0>

- World Health Organization. (1948). Official Records of the World Health Organization No 2. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/85573/Official_record2_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- World Health Organization & United Nations. (2023). Mental health, human rights and legislation, guidance and practice. WHO. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/373126/9789240080737-eng.pdf?sequence=1>
- Valdevila-Figueira, J.A., Ruiz-Barzola, O., Orellana-Román, C., Valdevila-Santiesteban, R., Fabelo-Roche, J.R. e Iglesias-Moré, S. (2021). Conducta suicida y dualidad en trastornos por consumo de sustancias en drogodependientes ecuatorianos. *Revista Información Científica*, 100(5). <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v100n5/1028-9933-ric-100-05-e3516.pdf>
- Zaheer, J., Olfson, M., Mallia, E., Lam, J., De Oliveira, C., Rudoler, D., Kur- dyak, P. (2020). Predictors of suicide at time of diagnosis in schizophrenia spectrum disorder: A 20-year total population study in Ontario, Canada. *Schizophrenia Research*, 222, 382-388. <https://doi.org/10.1016/j.schres.2020.04.025>
- Zapata, M., y Betancourth, S. (2020). Crime victimization and suicidal ideation among Colombian college students: the role of depressive symptoms, familism, and social support. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(5-6), 1376-1388. <https://doi.org/10.1177/0886260517696856>

ANÁLISIS DEL INGRESO E ÍNDICES DE REPROBACIÓN DE MUJERES EN LAS CARRERAS DE INGENIERÍA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE MONCLOVA, ANTES Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Nallely Guadalupe Picazo Rodríguez ²⁵
 Gabriela Baltierra Costeira ²⁶
 Axel Sebastián Razo Vázquez ²⁷
 Jesús Roberto de la Garza de Luna ²⁸
 Tecnológico Nacional de México, Campus Monclova

Sumario: 1. Introducción. 2. Metodología. 3. Resultados. 4. Conclusiones. 5. Referencias.

Resumen

A pesar de que más de la mitad de la población mundial son mujeres, en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas comúnmente conocida por sus siglas STEM hay pocas mujeres, situación que ha persistido a lo largo de los años. En el presente trabajo se presenta un análisis del ingreso e índices de reprobación de mujeres en el Instituto Tecnológico Superior de Monclova a las diferentes carreras de ingeniería; mecánica, electrónica, industrial, informática, en energías renovables y gestión empresarial. Para lo anterior se llevó a cabo una recolección de datos del año 2018 al 2022 (antes y después de la pandemia del Covid-2019). Se encontró que el índice de ingreso a las carreras de ingeniería mecánica y electrónica es muy bajo en comparación con la carrera de ingeniería en gestión empresarial, donde predominan las mujeres. En cuanto al índice de reprobación, en algunos casos es igual o menor el de las mujeres que el de los hombres.

Palabras clave: STEM, Covid-19, ITSM, ingreso, reprobación.

Keyword: *STEM, Covid-19, ITSM, admission, failure.*

²⁵ Tecnológico Nacional de México, Campus Monclova. Docente-investigadora, nallely.pr@monclova.tecnm.mx

²⁶ Tecnológico Nacional de México, Campus Monclova. Docente-investigadora, gabriela.bc@monclova.tecnm.mx

²⁷ Tecnológico Nacional de México, Campus Monclova. Docente-investigador, axel.rv@monclova.tecnm.mx

²⁸ Tecnológico Nacional de México, Campus Monclova. Docente-investigador, jesus.delagarza@monclova.tecnm.mx

1. Introducción

El seguimiento académico de las alumnas enfocadas al área STEM de nuestra Institución ha generado una interrogante a lo largo de algunos años, ya que es notorio el índice de reprobación enfocado a las carreras que muestran un nivel de dominio alto y su mayor número de aspirantes son hombres; por tal motivo se revisaron estudios anteriores donde se describe algunas de las causas posibles en general que afectan directamente al género femenino para lograr un empoderamiento en función de áreas que no estaban al alcance con anterioridad.

La ciencia y la tecnología se encuentran en rápido crecimiento, son fundamentales para la economía nacional y, por lo tanto las habilidades STEM fueron reconocidas como necesarias para que un país siga siendo competitivo económicamente. Se suele mencionar que las carreras profesionales en STEM son los empleos del futuro y que fomentan el desarrollo sostenible; estas carreras no sirven únicamente para impulsar la innovación, también favorecen el bienestar social y el crecimiento inclusivo. Según el Instituto de Estadística de la UNESCO, una persona que trabaja en el STEM gana dos tercios más que las personas empleadas en otros campos. A pesar de su relevancia, las mujeres han estado persistentemente en varios campos STEM. Los factores que conducen a los resultados desiguales para hombres y mujeres en STEM son complejos y variados y, por consiguiente, no son fáciles de abordar, y algunos pueden ser más influyentes en una etapa de la vida que otros (Unión de Universidades de América Latina, 2005).

También es relevante preguntarse si el sector de la educación superior no debería beneficiarse de la presencia de más mujeres en los puestos de dirección. Se está un proceso de mutación social en el que se están cuestionando los esquemas de dirección y en el que aumenta regularmente la cantidad de mujeres en distintos campos profesionales (Busto, 2004).

Se podría decir que había una encrucijada y que el nuevo rumbo emprendido reviste gran importancia porque va a conducirnos a los esquemas de dirección del siglo XXI. Las estadísticas actuales de las principales asociaciones de universidades evidencian la necesidad de una mayor presencia de las mujeres en la dirección de la educación superior, la Unión de Universidades de América Latina tiene 177 miembros, de las cuales 7 son dirigidas por mujeres por lo tanto simboliza un 4% (Busto, 2004).

Como se encuentra en un período de transición, un grupo de cierta importancia todavía no considera la existencia de estos factores e insiste en que el acceso a las funciones de dirección depende de emular el comportamiento de los hombres. A pesar de esta opinión todos deberíamos convenir en que los mandatarios verdaderamente capaces, tienen el deber de ayudar a otras mujeres competentes (Busto, 2004).

El principal objetivo es realizar un estudio sobre cuáles son las posibles causas de abandono y/o reprobación en el género femenino del Instituto Tecnológico Superior de Monclova la cual es responsabilidad social analizar las oportunidades, necesidades, igualdad de género y otras posibles causas que influyen en esta problemática actual.

Tabla 1. Autores y descripción de estudio

AUTORES	DESCRIPCIÓN DE ESTUDIO
<p>MINERVA E. RAMOS Y COLABORADORES</p> <p>(M. E. RAMOS ET AL., 2020).</p>	<p>En el caso de México se ha encontrado que las mujeres presentan mayor pobreza que los hombres debido a la desigualdad de género que existe. Se han desarrollado diversos índices para medir y comparar la pobreza y desigualdad; actualmente se utilizan los índices de Gini y Thel, sin embargo, muestran una sobrevaloración que genera segmentos específicos en la población.</p> <p>Por esta razón calcularon e investigaron la relación entre el índice de Palma(desigualdad) y el índice de Foster, Greer y Thorbecke (pobreza). Además de reducir el problema de la sobrevaloración, los índices mencionados permitieron realizar un análisis por género y tipo de empleo (asalariado y autónomo). Los principales resultados no difieren de los ya encontrados a través de medidas tradicionales, pero existe una correlación positiva, aunque débil, entre ambos problemas, lo que significa que la pobreza se puede combatir combatiendo la desigualdad.</p>
<p>MAYFIELD PRESS (OXFORD)</p> <p>(PRESS, 2019).</p>	<p>Se realizan las siguientes preguntas futuras: ¿Cuáles son los beneficios económicos de la educación STEM y cómo se medirán? ¿Seguirán motivadas las mujeres para elegir carreras STEM por las razones mencionadas aquí o los retornos monetarios eventualmente subirán a la cima de la lista a medida que las opciones de carrera se amplíen con los avances científicos y tecnológicos?</p> <p>También hace énfasis en la poca literatura que documentara las experiencias de las mujeres en STEM en las comunidades LGBTQIA y estas experiencias también deben sacarse a la luz desesperadamente.</p> <p>XVP ha invertido en Holland Pump Company, el proveedor independiente de soluciones de drenaje y alquiler de bombas especializadas de EE. UU; la cual fabrica, vende, alquila y da servicio a bombas y equipos relacionados para drenaje de</p>

	<p>proyectos de infraestructura y derivación de alcantarillado, así como para aplicaciones agrícolas, mineras, marinas y otras aplicaciones industriales; asociados dentro del grupo SFA, Sulzer lanza beca para mujeres en la ciencia e ingeniería, el cual tiene como objetivo general aumentar el número de mujeres que trabajan en profesiones técnicas en la industria ofreciendo no solo apoyo financiero, también ofrecer recorridos para visitar instalaciones locales, oportunidades de aprendizaje y práctica, accesos a entrenadores, ejecutivos y eventos sociales de Sulzer.</p>
<p>ANN Y. KIM, GALE M. SINATRA Y VIVIANE SEYRANIAN (KIM ET AL., 2018).</p>	<p>En las últimas décadas se ha avanzado considerablemente en la igualdad de género por lo cual realizaron una revisión sistemática de la investigación empírica centrada en las experiencias de las alumnas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) durante la escuela secundaria y preparatoria, basándose en la teoría de la identidad social. Los hallazgos indican que las mujeres jóvenes experimentan desafíos en cuanto a su participación e inclusión cuando se encuentran en entornos STEM.</p> <p>En los últimos 20 años ha incrementado el número de mujeres que terminan sus estudios universitarios e inclusive sus ingresos se han multiplicado hasta tres veces, además hoy en día hay más posibilidades que una mujer concluya su licenciatura que un hombre. No obstante, continúa existiendo la diferencia de salarios, ya que los hombres siguen percibiendo más ingresos que una mujer, inclusive por desarrollar el mismo trabajo.</p> <p>A través de la aplicación de una teoría de la identidad social examinaron las experiencias de los estudiantes que atraviesan una etapa crítica de desarrollo, identificaron varios vacíos en la investigación, uno de los cuales fue un número mucho menor de estudios centrados en las experiencias de las mujeres jóvenes de color en comparación con los que investigan las experiencias de las estudiantes blancas. Específicamente, no encontraron ningún estudio dirigido a examinar los efectos de la introducción de mujeres profesionales de color como modelos a seguir en STEM para mujeres jóvenes de color.</p>
<p>HEIDI BLACKBURN (BLACKBURN, 2017).</p>	<p>Se enfoca en el estatus de la mujer en STEM en la educación superior respecto a áreas de reclutamiento, retención, barreras y problemas de la facultad así como se exploran los estereotipos, los prejuicios, la cultura del campus, las experiencias en el aula, la identidad y el sentido de pertenencia; hace mención de los informes de las experiencias vividas por los estudiantes las cuales revelan estereotipos, prejuicios, culturas universitarias frías, identidades inestables y un sentido de pertenencia vacilante que siguen siendo barreras para completar con éxito la carrera y el ingreso a la carrera. Además de estas barreras, las mujeres docentes</p>

	también informan una falta colectiva de orientación y políticas de apoyo (particularmente para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal) que conduce al agotamiento.
NADYA A. FOUAD , ROMILA SINGH, KEVIN CAPPAERT, WEN-HSIN CHANG, MIN WAN (FOUAD ET AL., 2016).	Examinaron las diferencias entre las mujeres ingenieras que persistieron en una carrera de ingeniería vs aquellas que abandonan la ingeniería usando una combinación de dos teorías: la teoría de la carrera cognitiva social (Lent, 1994) y el modelo integrado de cambio de carrera (Rhodes, 1983) (Rhodes & Doering, 1983) encontraron que el número de mujeres que se gradúan de una ingeniería es menor a los hombres, se estima que solo de un 20 a 30 % de las mujeres concluyen sus estudios en esta área y de las que si concluyen la mitad abandona su trabajo relacionado con la ingeniería. En este sentido, estos investigadores realizaron un estudio estadístico MANOVA en donde determinaron que tres factores son los que podrían ser la causa de esta problemática de abandono de profesión: 1.- Confianza en las tareas de ingeniería 2.- Confianza en la capacidad de navegar por la cultura organizacional 3.- Confianza en la capacidad de administrar múltiples roles de vida
SU, R. Y RONDAS, J. (SU & ROUNDS, 2015).	Un fenómeno que se ha observado respecto a la participación de las mujeres en STEM, es el que estudiaron ellos, en el que encontraron que el grado de participación de las mujeres en estas disciplinas varía según los campos STEM, y que un ejemplo es la sobrerrepresentación de las mujeres en las ciencias sociales, en cambio de las ingenierías solo forman una fracción pequeña, esto esta influenciado por las diferencias de género. Los patrones de las diferencias de género en los intereses y la composición real de género en los campos STEM se explicaron por la orientación a las personas y las cosas de los entornos de trabajo, y no se asociaron con el nivel de habilidad cuantitativa requerida. Estos hallazgos sugieren posibles intervenciones dirigidas a los intereses en la educación STEM para facilitar la capacidad y el desarrollo profesional de las personas y las estrategias para reformar los entornos laborales para atraer y retener mejor a las mujeres en las ocupaciones STEM.
SUSAN T. FISKE (FISKE, 2015)	Aborda en su investigación la perspectiva de los científicos psicólogos, como los legos, los cuales a menudo piensan en dicotomías categóricas que contrastan a hombres y mujeres y exageran las diferencias entre grupos. Estas divisiones cargadas de valores tienden a privilegiar un lado sobre el otro, a menudo en beneficio del propio grupo de identidad de los científicos. Además de equilibrar las perspectivas en el mercado académico de ideas,

	<p>los científicos pueden reconocer la complejidad del estigma. Sin embargo, los estigmas difieren y los científicos deben ir más allá de ver el estigma como los “odio y los amo”, para el género en particular y para muchos otros grupos, las similitudes son a menudo mayores que las diferencias entre los grupos. Las diferencias nos dividen y simplifican en exceso una realidad compleja y texturizada; cuando hay estigma es probable que sean múltiples dimensiones con resultados ambivalentes o insidiosos.</p>
<p>YU XIE, MICHAEL FANG, AND KIMBERLEE SHAUMAN (XIE, Y., M. FANG Y K. SHAUMAN, 2015).</p>	<p>Se necesitan estudios longitudinales para evaluar y comprender la brecha de logros en STEM entre los Estados Unidos y otros países de alto rendimiento.</p>
<p>JONG-TAE YOUN, SONG-AH CHOI (JONG-TAE YOUN, SONG-AH CHOI, 2015).</p>	<p>Encontraron que mujeres en la facultad de ingeniería la cual predomina la orientación a los hombres en Corea se ve afectada por la alta tasa de deserción y la baja tasa de empleo de estudiantes en sus campos de especialización debido a la cultura dominante masculina. Para resolver este problema la Universidad ha participado activamente en un movimiento llamado “Mujeres en Ingeniería” (WIE) para aumentar la conciencia cognitiva de género y capacitar a mujeres ingenieras y potencializar su alta calificación en el área laboral; se realizaron encuestas para evaluar el grado de satisfacción percibido y se comparó con un grupo de alumnas que no realizaron la capacitación, el cual obtuvieron resultados significativos, ya que ambas mencionaron que el movimiento debería de implementarse como un curso básico.</p>
<p>MINERVA E. RAMOS, DAMIAN-EMILIO GIBAJA-ROMERO, SUSANA A. OCHOA (A. M. G. RAMOS, 2014).</p>	<p>A lo largo de la historia la división de roles de género ha sido una barrera para las mujeres científicas, en el pasado nunca desistieron de aportar a la ciencia como aficionadas y luego como profesionales, pero no participaban en instituciones científicas y en el presente ocupan puestos bajos.</p> <p>Señalaron además que generalmente las mujeres deben planear con mucho cuidado el equilibrio entre su trabajo y su vida, ya que las expectativas que tiene la sociedad sobre ellas moldean sus decisiones, inclusive cuando son profesionales e independientes. El éxito en las áreas STEM depende de diversos factores como el papel de la pareja, los antecedentes familiares, la situación económica, las instalaciones para el cuidado de los hijos, el entorno laboral y las políticas de género.</p> <p>Encontraron que en la actualidad las mujeres más jóvenes disfrutan de una situación más cómoda que las mayores a causa de las nuevas políticas de género que se han ido implementado y de las cuales han resultado beneficiadas, no obstante las mujeres que se dedican a la ciencia continúan en una posición más débil que los hombres</p>

	debido a la distribución asimétrica del poder de género en la vida privada y los estereotipos acerca de que las mujeres están menos comprometidas con las carreras profesionales, por lo tanto sus caminos son más lentos y menos exitosos.
<p>ERIC D. DEEMER, DUSTIN B. THOMAN, JUSTIN P. CHASE AND JESSI L. SMITH (DEEMER ET AL., 2014).</p>	Las mujeres no pueden descartar una carrera en ciencias solo porque su confianza ha sido dañada, y que simplemente solo necesitan participar en más investigaciones para tomar una decisión de carrera más informada, y mencionan que los estereotipos amenazantes a menudo se activan de manera muy sutil en situaciones reales de rendimiento ya que probablemente las mujeres no se desanimaran tan fácilmente por situación como sexismo en una clase. Concluyen que una exposición prolongada a la investigación científica parece ser un paso importante para que las mujeres contemplen carreras científicas. Otros investigadores como (Tai et al., 2006) proponen atraer a los estudiantes a las ciencias y las ingenierías mediante la exposición temprana de los niños y adolescentes a la ciencia.
<p>MARY AYRE, JULIE MILLS & JUDITH GILL (AYRE, M., MILLS, J. Y GILL, J., 2013).</p>	Así mismo en un estudio de mujeres australianas que permanecen en ingeniería encontraron que las mujeres que entrevistaron experimentaron aislamiento y marginación en la cultura masculina de la ingeniería. Sin embargo, a pesar de esto, las mujeres continuaron creyendo firmemente en sí mismas como ingenieras. También reporta hallazgos similares en el Líbano en términos de la experiencia de los estudiantes. Los resultados de las entrevistas dejaron en claro que las alumnas que actualmente están teniendo éxito en sus estudios perciben muchos obstáculos. Muchos de las participantes hablaron de ser subestimadas y, en algunos casos, de que se ridiculizó su elección de carrera. EL estudio también destaca el hallazgo de que las entrevistadas son conscientes de la dimensión temporal de sus elecciones y de los obstáculos que surgen como resultado. Ninguno de las entrevistadas se sorprendió cuando les preguntamos si tener una familia en el futuro será un obstáculo para su elección de carrera. Todos eran conscientes de las futuras barreras, a pesar de que tenían diferentes opiniones sobre cómo superarlas.
<p>NAJIB A. MOZAHM, CARLA M. GHANEM, FARIDA K. HAMIEH, REEM E. SHOJAA (NAJIB A. MOZAHM, 2010)</p>	Mencionan que las mujeres continúan estando subrepresentadas en ciertos campos STEM en la mayoría de los países. Usando la Teoría de la Carrera Cognitiva Social como marco teórico, se realizaron 30 entrevistas semiestructuradas con estudiantes de ingeniería en el Líbano para comprender mejor sus procesos de toma de decisiones y arrojar a luz sobre sus experiencias. Así mismo se aborda que las mujeres ingenieras siguen enfrentándose a importantes obstáculos tanto en el ámbito social como en el profesional. La sociedad, representada por sus familiares y amigos, cuestionó sus elecciones, y la discriminación, incluido el acoso

	sexual, sigue siendo un problema en el trabajo o las pasantías; también se enfatiza el poder de la agencia humana y la importancia del núcleo familiar, ya que la mayoría de los participantes discutieron el grado de apoyo que recibieron y continúan recibiendo de sus padres y hermanos, además de su creencia de que son responsables por sus propias elecciones.
<p>MARION HERSH (HERSH, 1997)</p>	<p>Aborda en su investigación la gran importancia que la ingeniería se convierta en un área de trabajo neutra en cuanto al género, algunas de las barreras a la contratación de mujeres y el estado actual, en la que se han identificado varios factores y áreas de acción, pero muchas ideas siguen siendo controvertidas y en discusión.</p> <p>Hace mención que a pesar de la falta de mujeres ingenieras, las mujeres son usuarias frecuentes y operadores de una gama de tecnologías, pero las diferencias fisiológicas entre mujeres y los hombres hacen que sea inapropiado que los productos y herramientas sean utilizados en gran parte por mujeres ya que está diseñado únicamente por hombres. La marginación de las mujeres y el ethos masculino de la tecnología e ingeniería han influido en la forma en que la tecnología y la ingeniería se han desarrollado y ciertas áreas importantes pasen por alto la situación actual.</p> <p>Finalmente se demostró que el tema inducía el interés por la ingeniería en las estudiantes. También les ayudó a avanzar en los campos de la ingeniería con el enfoque de la ingeniería emocional femenina, se enfatizaba la convivencia y la comunicación en lugar de la competencia con los hombres. También recibió comentarios favorables de los estudiantes y por lo tanto, sería genial adoptar 'Mujeres e ingeniería' como uno de los estudios culturales para todas las carreras de ingeniería. Esperan que el tema se extienda a otras universidades para generar más ingenieras altamente calificadas en Corea.</p>

Fuente: elaboración basada en autores señalados.

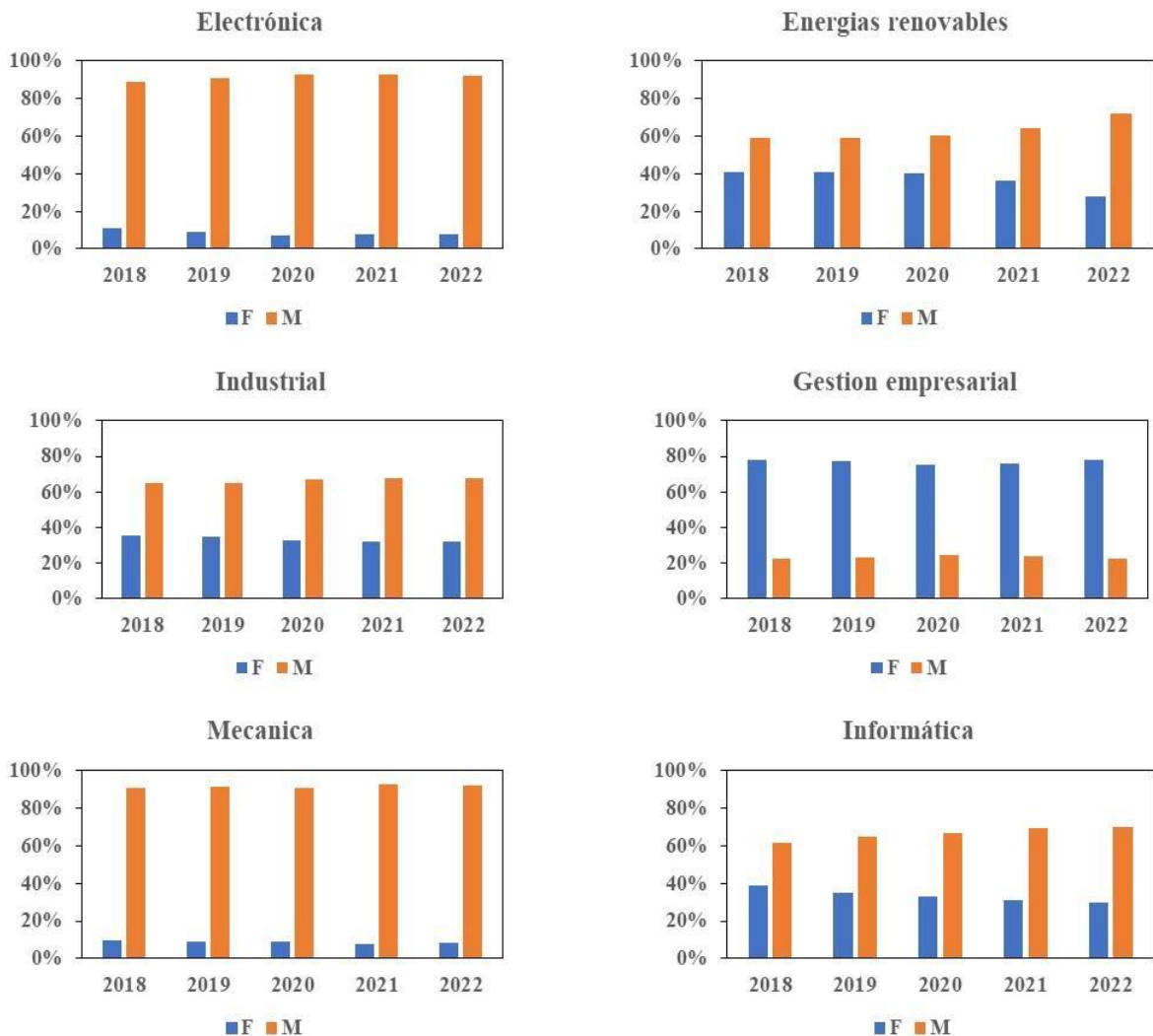
2. Metodología

Se recolectó información del 2018 al 2022 proveniente del sistema de control escolar del ITSM, tomando como variables el número de inscritos e índices de reprobación, clasificándolos en categorías, dichas categorías serían las carreras y sexo. En el presente estudio con dichos datos se realizó un análisis estadístico descriptivo con gráficas de frecuencias de cada variable por categoría elaboradas en Microsoft Excel.

3. Resultados

En la Figura 1 se muestran el porcentaje de los alumnos de sexo femenino y masculino que ingresaron a las distintas carreras que ofrece el ITSM del 2018 al 2022:

Figura 1. Alumnos de ingreso al ITSM del año 2018 al 2022, divididos por sexo y carrera.



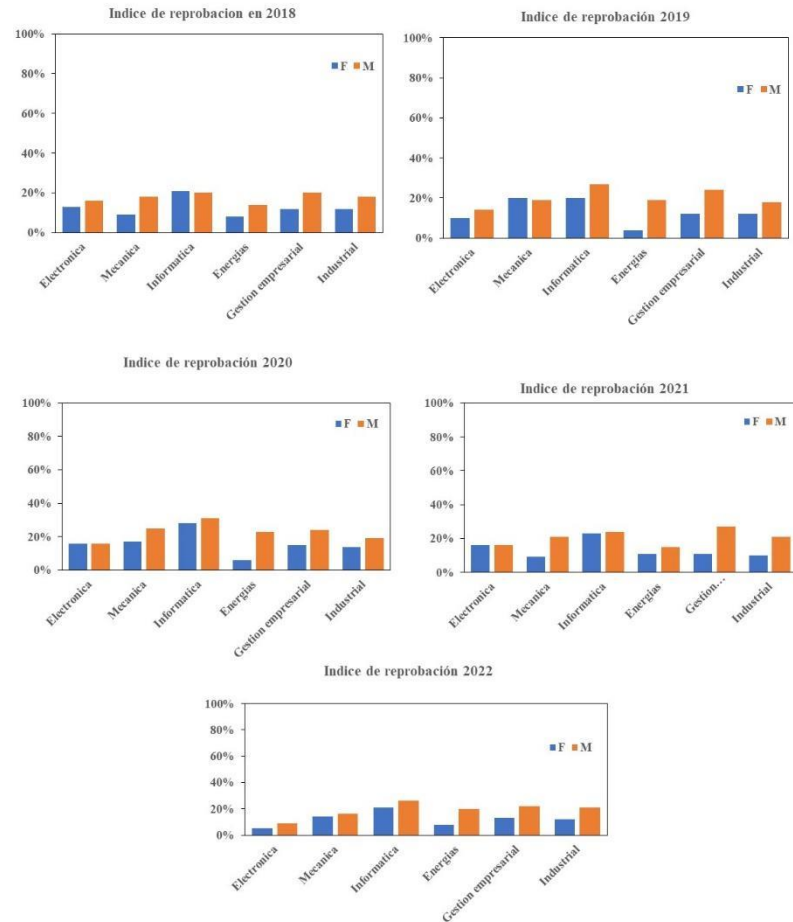
Fuente: Sistema de control escolar del ITSM (2018-2022).

Como se puede observar en la figura anterior el porcentaje de ingreso de las mujeres a las carreras de ingeniería electrónica, mecánica, industrial e informática está muy por debajo del ingreso de los hombres a estas carreras desde los 20 a los 60 puntos porcentuales. Con base en la experiencia de los docentes de la institución se considera que esta situación se deba a que las alumnas asocian estas carreras con tareas meramente masculinas, lo cual puede traducirse en su decisión a elegir otra opción de ingeniería como la de gestión empresarial, en donde podemos apreciar que el ingreso de las mujeres es superior al de los hombres, quizá porque a pesar de que parte de la retícula contiene en su mayoría asignaturas del área de ciencias económicas-administrativas, en comparación con las que son de ciencias básicas, lo cual puede influir en la decisión del sexo femenino a la hora de elegir una carrera.

Por otro lado, podemos apreciar que el efecto de la pandemia no tuvo un impacto significativo en la cantidad de mujeres que ingresaron del 2018 al 2022.

En la Figura 2, se presentan los índices de reprobación expresados por sexo y carrera del año 2018 al 2022.

Figura 2. Índices de reprobación por sexo y por carrera.



Fuente: Fuente: Sistema de control escolar del ITSM (2018-2022).

En el caso de los índices de reprobación se observó que el índice de reprobación de las mujeres en las diferentes carreras de ingeniería fue igual o inclusive menor en comparación al de los hombres. Se observó además que en el 2022 cuando el retorno a clases fue mayormente presencial disminuyó el índice de reprobación de las mujeres.

4. Conclusiones

El ingreso de mujeres antes, durante y después de la pandemia muestran un interés inicial en carreras de ingeniería de nuestra institución las cuales predominan la matrícula gestión empresarial y energías renovables, a su vez las carreras de electrónica, mecánica, informática e industrial

generan un interés mayor con el ingreso de hombres, en cuanto al índice de reprobación bajo este criterio se encontró que el de las mujeres es igual al de los hombres o inclusive menor.

En base a lo anterior se concluye que debe realizarse un acercamiento en función de los niveles emocionales, académicos, económicos y sociales en las jóvenes aspirantes a estudiar una ingeniería, los cuales pueden estar influyendo a la hora de elegir una carrera.

5. Referencias

- Ayre, M., Mills, J. y Gill, J. (2013). ‘Yes, I do belong’: The women who stay in engineering. *Eng. Stud.*, 5(3), 216-232. <https://doi.org/10.1080/19378629.2013>.
- Bello, A. (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en américa latina y el caribe. Obtenido de ONU MUJERES: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP32922.pdf>
- Blackburn, H. (2017). The Status of Women in STEM in Higher Education:A Review of the Literature 2007–2017. *Science & Technology Libraries*, 36:3, 235-273, DOI: 10.1080/0194262X.2017.1371658.
- Brown, C. S., & Leaper, C. (2010). Latina and European American Girls’ Experiences with Academic Sexism and their Self-Concepts in Mathematics and Science During Adolescence. *Sex Roles*, 63(11), 860–870. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9856-5>
- Busto Romero, O. (2004). Reordenamientos genéricos de la matrícula en la educación superior. El caso de México. Obtenido de Otras Miradas: <https://www.redalyc.org/pdf/183/18340104.pdf>
- Deemer, E. D., Thoman, D. B., Chase, J. P., & Smith, J. L. (2014). Feeling the Threat: Stereotype Threat as a Contextual Barrier to Women’s Science Career Choice Intentions. *Journal of Career Development*, 41(2), 141–158. <https://doi.org/10.1177/0894845313483003>
- Fiske, S. T. (2015). Venus and Mars or Down to Earth: Stereotypes and Realities of Gender. *Perspectives on Psychological Science*, 5(6) 688–692. DOI: 10.1177/1745691610388768.

- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W. Hsin, & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 79–93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>
- Hersh, M. (1997). *WOMEN IN ENGINEERING: A PROFILE*. Copyright © IF AC Automated Systems Based on Human Skill.
- Jong-Tae Youn, Song-Ah Choi. (2015). Women included engineering education in Korea. *ScienceDirect*, 1678 – 1683. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.821.
- Kim, A. Y., Sinatra, G. M., & Seyranian, V. (2018). Developing a STEM Identity Among Young Women: A Social Identity Perspective. *Review of Educational Research*, 88(4), 589–625. <https://doi.org/10.3102/0034654318779957>
- Mozahem, A., Ghanem, N., Hamieh, F., & Shoujaa, R. (2010). Women in engineering: A qualitative investigation of the contextual support. *Science Direct*, 127–136. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.03.014>.
- Press, M. (2019). *XPV Water Partners*. Elsevier Limited, 14.
- Ramos, A. M. G. (2014). Inclusion of Women in Science. Long-term Strategies for Alone or With Partners' Women. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 3(3), 459–482. <https://doi.org/10.4471/generos.2014.42>
- Ramos, M. E., Gibaja-Romero, D. E., & Ochoa, S. A. (2020). Gender inequality and gender-based poverty in Mexico. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03322>
- Su, R., & Rounds, J. (2015). All STEM fields are not created equal: People and things interests explain gender disparities across STEM fields. *Frontiers in Psychology*, 6(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00189>
- Tai, R. H., Liu, C. Q., Maltese, A. v., & Fan, X. (2006). Planning early for careers in science. In *Science* (Vol. 312, Issue 5777, pp. 1143–1144). <https://doi.org/10.1126/science.1128690>
- Unión de Universidades de América Latina. (2005). *Feminización de la matrícula de educación superior en America Latina y el Caribe*. Obtenido de Idea Latinoamericana: <http://dspaceudual.org/bitstream/Rep-UDUAL/33/1/idea%20latinoamericana%2C%20colección%204.%20Feminización%20de%20la%20matr%20C3%ADcula%20de%20educación%20superior%20en%20América%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

Xie, Y., M. Fang y K. Shauman. (2015). STEM education. *Annual Review of Sociology* 41., (41):331–57. doi:10.1146/annurev-soc-071312-145659.

MEDICIÓN ANALÍTICA DE LA PERCEPCIÓN SOBRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE COAHUILA

Sandra Lilia Jasso Ibarra²⁹

Claudia Rodríguez Campos³⁰

Guillermo Riojas Rodríguez³¹

Tecnológico Nacional de México, Campus Monclova

Sumario: 1. Marco Teórico. 2. Análisis de la demanda laboral. 3. Estudios universitarios. 4. Equidad laboral y discriminación. 5. Discriminación y estereotipos. 6. Metodología. 7. Marco Legal. 8. Resultados. 9. Conclusiones y recomendaciones. 10. Referencias.

Resumen

En este artículo se presentan los resultados obtenidos a través de investigación documental, que incluyó la búsqueda de conceptos de equidad de género y su contexto en la actualidad, posteriormente se diseñaron dos instrumentos con las variables relevantes sobre la discriminación, así como aquellas que se relacionaran con el contexto laboral industrial del estado de Coahuila se aplicó a mujeres profesionistas laborando en el sector manufacturero, para saber si ellas consideran que son tratadas con equidad con respecto a los hombres.

Una vez capturada la información generada con los instrumentos, se le dio un tratamiento estadístico, para posteriormente describir la percepción de las mujeres en Coahuila que son profesionistas trabajadoras de un sector convencionalmente concebido para hombres, quienes de manera general manifiestan ser tratadas con equidad y justicia y que sus derechos son respetados en la empresa donde labora, además de recibir los mismos beneficios de contratación, capacitación, sueldo y promoción.

²⁹ Tecnológico Nacional de México Campus Monclova. Docente-investigadora, sandra.ji@monclova.tecnm.mx

³⁰ Tecnológico Nacional de México Campus Monclova. Docente-investigadora, claudia.rc@monclova.tecnm.mx

³¹ Tecnológico Nacional de México Campus Monclova. Docente-investigador, guillermo.rr@monclova.tecnm.mx

La anterior información, aunque es positiva, no descarta la necesidad social de mayor inclusión de las mujeres en campos laborales dignos, en igualdad de oportunidades que los hombres y todos los derechos que correspondan al respecto.

Palabras clave: Género, equidad, discriminación, sexo, oportunidad.

Keywords: Gender, equity, discrimination, sex, opportunity.

1. Marco teórico

En el 2019 habitaban en Coahuila 3,153,984 personas; de éstas, el 27.5% era menor de 15 años, 65.7% tenía entre 15 y 64 y 6.8% más de 65 años. Según la ENOE, 2019-IV, la Población Económica Activa (PEA) de Coahuila estaba conformada por 1,402,895 personas, de las cuales el 37.5% eran mujeres y 62.5% hombres; mientras que la proporción se revertía para la Población No Económicamente Activa (PNEA) (930,614) con 72% mujeres y 28% hombres. A su vez, el 95.7% de la PEA era ocupada y 4.3% desocupada. De forma análoga, 9.3% de la PNEA estaba disponible (86,234 personas) y 90.7% no disponible (844,380) (Diagnóstico del Mercado Laboral del estado de Coahuila, 2020).

En el tema de distribución del empleo por sector de actividad económica muestra que la industria manufacturera concentró (31.5%) la mayor proporción de personal ocupado, seguida del comercio al por menor (13.8%), otros servicios (9.1%) y la construcción (11.4%). Otros servicios indicaron el mayor de informalidad, 73.7%, luego, la construcción con 66.3% y el comercio al por menor (47.2%). A diferencia la manufactura estuvo entre los de menor grado de informalidad, junto con la industria eléctrica, suministro de agua y luz, el sector de información en medios masivos y los servicios financieros y de seguros (Diagnóstico del Mercado Laboral del estado de Coahuila, 2020).

Las microempresas fueron elevadas en otros servicios (88.7%), comercio al por menor (66.5%), la construcción (71.7%), los servicios profesionales (74.6%) y los servicios inmobiliarios (77.2%). Las empresas más grandes – de 51 y más trabajadores – se encontraban en la industria manufacturera, los corporativos, la minería, la industria eléctrica, suministro de agua y gas y en las actividades gubernamentales (Diagnóstico del Mercado Laboral del Estado de Coahuila, 2020).

Entre el 2015 y 2019, los sectores que más movimiento tuvieron, respecto al crecimiento de la población ocupada, fueron: suministro de agua, la industria eléctrica y gas, la industria manufacturera, los servicios profesionales, los servicios de alojamiento, alimentos y bebidas, y los

transportes, correos y comunicaciones. Por otra parte, la ganadería, agricultura, caza y pesca, los servicios de apoyo y remediación; y el sector de información en medios masivos han opacado su dinamismo (Diagnóstico del Mercado Laboral del Estado de Coahuila, 2020).

2. Análisis de la demanda laboral

Se utilizan a continuación como referencias al Censo Económico 2014 (CE14) y los datos asegurados del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Según el CE14, la industria de tipo manufacturera fue el sector que más personas ocupadas concentró en la entidad federativa, con 19 de los 38 municipios, mientras que en otros 16 fue el comercio al por menor y en los tres restantes, la minería. Los municipios manufactureros se ubicaron en el norte y centro-oeste y suroeste del estado, el comercio al por menor en el noreste y centro del estado, y la minería en el centro y oeste (ver Mapa 1). En la estructura sectorial en cada uno de los municipios hay presencia de la industria manufacturera – excepto por Escobedo, Hidalgo y Juárez –, sucede también con el comercio al por menor, situando a otros servicios, los servicios de apoyo y remediación y los servicios de alojamiento alimentos y bebidas en las siguientes posiciones (Diagnóstico del Mercado Laboral del Estado de Coahuila, 2020).

Al revisar y analizar el empleo formal (IMSS), la manufactura en los municipios se mantiene, pero el estado se diversifica sectorialmente al albergar ganadería, agricultura, silvicultura, caza y pesca; transportes y comunicaciones entre sus principales sectores. La concentración de la manufactura fue en el norte y sur del estado, en el centro el comercio, la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza, así como la minería en el oeste y este.

Referente al tamaño, la industria de transformación y en las extractivas operaban empresas, en su mayoría, con más de 1,000 trabajadores; en la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca sobresalieron las empresas pequeñas y medianas; y en el comercio, la mayoría de las empresas tenía entre seis y cincuenta asegurados (Diagnóstico del Mercado Laboral del Estado de Coahuila, 2020).

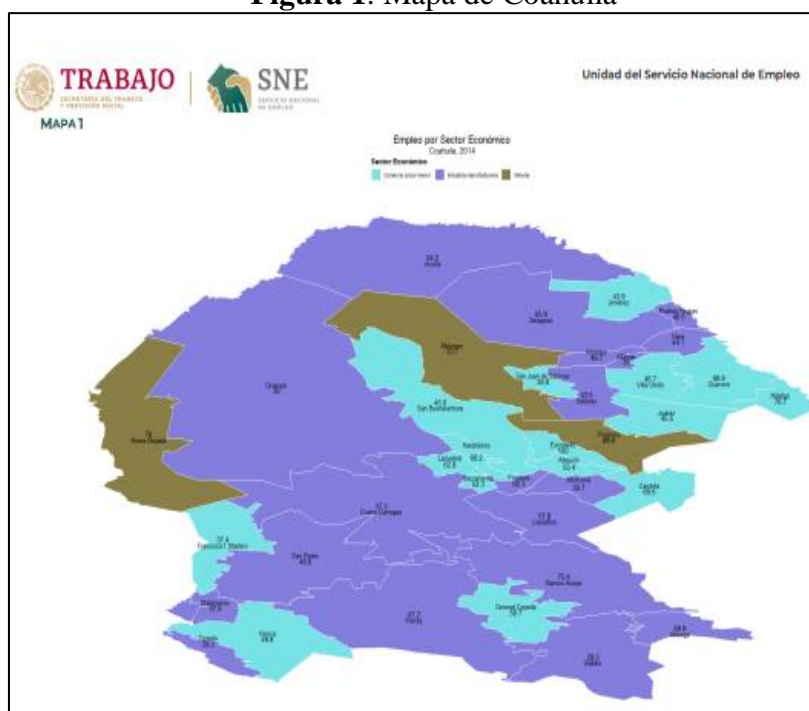
Si seguimos en la línea del tiempo en indicadores económicos en el estado, tomando como referencia al Diagnóstico de Mercado Laboral del Estado de Coahuila (2020) se actualizan los siguientes datos. Posteriormente en el año 2020, la población en Coahuila de Zaragoza, creció a

3,146,771 (49.7% hombres y 50.3% mujeres) y en comparación a 2010, la población creció un 14.5%.

En el primer trimestre de 2022, la población económicamente activa fue de 1.49M personas. La fuerza laboral ocupada tuvo las 1.41 M personas (38% mujeres y 61.4% hombres). Y en cuanto a población, en 2020 fue 3,146,771 habitantes, siendo 50.3% mujeres y 49.7% hombres.

De los municipios de Coahuila de Zaragoza, los de mayor población fueron: Saltillo (879,958 de habitantes), Torreón (720,848 de habitantes) y Monclova (237,951 de habitantes).

Figura 1. Mapa de Coahuila



Fuente: Censo Económico (2014).

3. Estudios universitarios

En cuanto a la matrícula en el nivel universitario, es necesario partir de la estadística para entender la participación de las mujeres tanto en el contexto universitario como su perspectiva para laborar en las empresas del estado (Data México, 2022).

Las licenciaturas con mayor matrícula fueron: Ingeniería, manufactura y construcción (24,349), Administración y negocios (10,581) y Ciencias sociales y derecho (6,227). Donde se concentraron más mujeres matriculadas en licenciaturas fueron: Administración y negocios (19,603), Ingeniería, manufactura y construcción (11,215) y Ciencias sociales y derecho (10,439) (Data México, 2022).

En 2021, los campos de formación más demandados en Coahuila de Zaragoza fueron Ingeniería industrial (15.9k), Administración de empresas (12.4k) y Electrónica, automatización y aplicaciones de la mecánica-eléctrica (10.3k) (Data México, 2022).

4. Equidad laboral y discriminación

En México, como en otros países de América Latina, la violencia laboral es un problema al que muchas mujeres trabajadoras se enfrentan en la vida diaria, la violencia en el trabajo puede ser entendida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra con actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros (Velázquez y Díaz, 2020).

Ya que la violencia laboral genera consecuencias negativas tanto en el individuo que es víctima de ella y su entorno (familia y amigos), como en los resultados de productividad y satisfacción laboral de la Organización donde se presenta (Llaneza, 2009 como se citó en Velázquez y Díaz, 2020), puede decirse que ambas modalidades de violencia en el trabajo, son factores causales de dichos impactos.

Guadarrama, Hualde y López (2015), mencionan que, en México, el principal problema respecto a los empleos, no es el acceso a un trabajo, sino la carencia de remuneración y condiciones laborales adecuadas, o por lo menos que sean aceptables. Estas condiciones no óptimas son especialmente desfavorables para la población femenina, ya que existen desigualdades manifiestas desde la división sexual del trabajo, como producto de factores económicos, sociales y culturales (Goren, 2017). En este sentido, Cordero, Sánchez y Samperio (2014), indican que hay factores que, limitan el desarrollo de las mujeres que trabajan, estos factores tienen relación con aspectos culturales muy arraigados a través de los años, como por ejemplo la creencia que la mujer es intelectualmente inferior al hombre por su condición de género. Otro ejemplo de esta situación de desigualdad es la

discriminación por embarazo o por tener el rol de madre, percibido como un obstáculo para el cumplimiento cabal del deber laboral (Velázquez, 2020).

5. Discriminación y estereotipos

La discriminación es definida como un fenómeno social que vulnera la dignidad de las personas, los derechos humanos y las libertades fundamentales. Generándose en los usos y las prácticas sociales entre las personas y las autoridades, en ocasiones de forma no consciente. Por lo que es importante conocer de lo que se trata para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de padecer una discriminación. La acción de discriminar significa seleccionar excluyendo; es dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, discapacidades, condiciones de salud, estado civil u otra razón (CNDH, 2012).

La discriminación es una conducta de tipo social que se aprende rápido y tiende a repetirse hasta convertirse en una práctica usual. Es progresiva, porque las personas pueden ser discriminadas por distintas causas; sus efectos pueden acumularse e incrementarse, produciendo daños mayores y dando lugar a nuevos problemas y mayores discriminaciones (CNDH, 2012).

Tiende a evolucionar porque adopta nuevas formas y modalidades. Constantemente se reproducen nuevas situaciones que tienden a generar conductas discriminatorias. 10 obedece a distintas causas, pero el resultado siempre es el mismo: la negación del principio de igualdad y la violación de los derechos humanos. Las conductas discriminatorias pueden generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en muchos ámbitos a las personas discriminadas, al mismo tiempo que ocasionan un daño general a la sociedad en su conjunto, al fomentar divisiones que la fragmentan (CNDH, 2012).

Algunos ejemplos de conductas discriminatorias basados en información de la CNDH (2012) son:

1. Detener el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o religión.
2. Impedir la elección de empleo de forma libre, o limitar las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, como consecuencia de tener una edad avanzada.

3. Implementar diferencias en salarios, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales.
4. Limitar información sobre derechos reproductivos o prohibir la libre determinación del número y espaciamento de los hijos y las hijas.
5. Oponerse o condicionar los servicios de atención médica.
6. Bloquear la participación en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de alguna discapacidad.
7. Prohibir o condicionar el acceso a cargos públicos por sexo u origen étnico.

En cuanto al origen de la discriminación generalmente se encuentra basada en los estereotipos por lo que es importante entenderlos para poder ubicar las actitudes discriminativas que las personas practican. Con el ánimo de encontrar una definición clara y precisa de este término, tomaremos la que contiene la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) que indica que:

El concepto de estereotipo es definido como una imagen o idea aceptada, en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate.

En términos generales, un estereotipo se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con lo que no se concibe a las personas en función de sus propias características, sino de ideas generales, a veces exageradas y frecuentemente falsas, que giran en torno a la creencia de que todos los miembros del grupo son de una forma determinada (CNDH, 2012).

Para ubicar de manera concisa en el proyecto que nos ocupa, se analiza el término de discriminación desde las instancias de gobierno del estado de Coahuila, siendo éste nuestro contexto a analizar.

La CONAPRED (2022) en el estado de Coahuila la define de la siguiente manera a al concepto: La discriminación es una práctica usual que consiste en dar un trato no favorable o de desprecio no merecido a determinada persona o grupo, que a veces no se percibe, pero que en algún momento es sencillo causarlo o recibirlo. Existen grupos de personas que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. Estas características

pueden ser: su origen étnico o nacional, el sexo, la edad, alguna discapacidad, condición social, económica, alguna condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de los derechos.

En la vida de las personas, estos efectos que causa la discriminación son negativos, se refieren a la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede provocar aislamiento, vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende por discriminar a cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho, no siempre un trato diferenciado será considerado discriminación. Para efectos jurídicos, la discriminación ocurre específicamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia o particular de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de algún derecho (CONAPRED, 2022).

Las personas con algún tipo de discapacidad, personas adultas, niñas, niños, jóvenes, personas indígenas, con VIH, no heterosexuales, con identidad de género distinta a su sexo de nacimiento, personas migrantes, refugiadas, entre otras, son más propensas a vivir algún acto de discriminación, debido a las creencias falsas en relación a temerle o rechazar las diferencias. Por lo que se debe estar conscientes de que las personas en lo único que somos iguales, es que somos diferentes (CONAPRED, 2022).

6. Marco Legal

En base a lo anterior se considera necesario incluir el marco legal que rige la discriminación, por lo que, se incluye a continuación información relevante. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece expresamente el principio antidiscriminatorio, lo anterior a consecuencia de que en el 2001 se reformó su artículo primero para que se prohibiera toda forma de discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de todas las personas (CONAPRED, 2022).

Después de la reforma del 2003, se creó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), misma que en el 2014 el Congreso de la Unión, reformó de manera integral para dotar al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de mejores y más amplias

atribuciones en la materia y dar una efectiva protección del derecho a la no discriminación de las personas que viven y transitan por el territorio mexicano, proporcionando un mayor apego a los instrumentos internacionales y siendo ratificados por el Estado mexicano. Desde la creación de la LFPED en el 2003 a la fecha, 32 entidades federativas han creado paulatinamente leyes locales contra la discriminación (CONAPRED, 2022).

A partir del 2003 se han suscrito y ratificado una serie de instrumentos internacionales relacionados con la obligación de garantizar el derecho a la No discriminación, por lo que encontrarán también, acuerdos que son sustantivos para cumplimiento de las obligaciones constitucionales en materia de igualdad de corte internacional (CONAPRED, 2022).

7. Metodología

El estudio contiene una recopilación de información en fuentes documentales para generar un marco teórico que permita tener una referencia clara de los conceptos importantes del contexto de este proyecto, particularmente en lo referente a cuestiones de género, discriminación y equidad laboral, así como la legalidad aplicable a las empresas. Del mismo modo esta información respaldará la necesidad social de mayor inclusión de las mujeres en campos laborales dignos, en igualdad de oportunidades que los hombres y todos los derechos que correspondan al respecto.

La investigación de campo fue la opción de estudio elegida y aplicada a través de un instrumento que incluye las variables pertinentes cuyo tratamiento nos permita integrar el diagnóstico de la percepción sobre la discriminación de las mujeres profesionistas de la ingeniería en el sector industrial del estado de Coahuila.

En las fuentes documentales consultadas se encuentran los conceptos que intervienen en el fenómeno que se estudia, sin embargo, más allá de eso la finalidad es en realidad medir la percepción de las mujeres, es decir, la teoría determina el ideal, por lo que, lo que se pretende es saber si en la realidad, las mujeres se sienten discriminadas en el aspecto laboral.

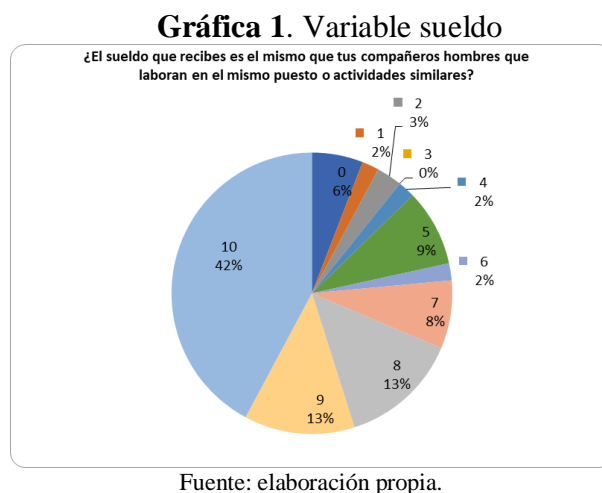
Para integrar el estudio, se determina una muestra poblacional de 102 personas, para la aplicación del instrumento y se aplica de manera aleatoria, a mujeres que actualmente se encuentren trabajando en distintas empresas del ramo manufacturero en el estado.

Posteriormente se hace un análisis de las variables integradas y se relaciona con la información encontrada en el marco teórico, con ello se generan las conclusiones pertinentes que permitan visualizar la percepción de las mujeres con respecto a la discriminación y desigualdad laboral.

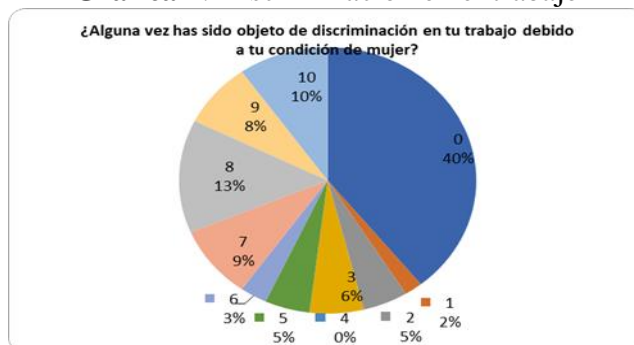
8. Resultados

Se comentan a continuación los resultados más relevantes obtenidos con el instrumento y se presentan los que se consideran más importantes colocándolos en gráficas para su mejor comprensión.

En lo que respecta a la variable *sueldo*, las mujeres encuestadas respondieron que el sueldo que reciben en puestos similares, actualmente son equitativos, así lo demuestra el 55% de las respuestas calificando la variable con 10 y 9, es decir, los valores más altos.



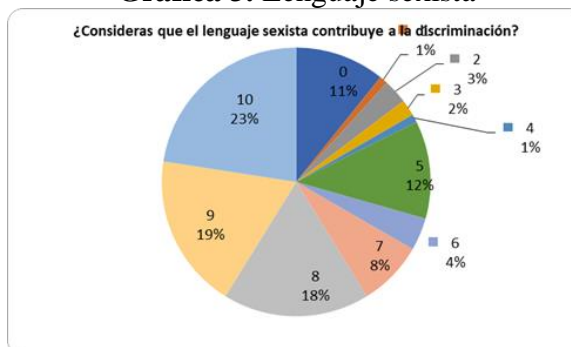
En cuanto a *Discriminación en el trabajo*, el 40 % de ellas mencionan que no han sido objeto de discriminación debido a su condición de mujer, el resto de las respuestas están repartidas a lo largo de la escala lo cual indica que no hay en ello una problemática de discriminación por género en el trabajo.

Gráfica 2. Discriminación en el trabajo

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la ocupación de puestos ejecutivos y directivos, más del 60 % de las mujeres responden que se tiene el mismo acceso que los hombres para promocionarse y les sean asignados, lo que quiere decir que 6 de cada 10 mujeres lo consideran equitativo, el resto de las respuestas están repartidas a lo largo de la escala de respuesta.

La siguiente gráfica muestra que el lenguaje sexista utilizado en las empresas es un factor que las mujeres perciben como discriminación en su trabajo, esto es utilizado en algunos señalamientos como por ejemplo en los estacionamientos ocasionalmente leemos el mensaje de “estacionamiento exclusivo para trabajadores de...” el expresarse de esta forma está siendo considerado por las mujeres como factor que propicia la discriminación, por lo que sería importante para las empresas el cuidar expresiones que no consideren con equidad el género femenino.

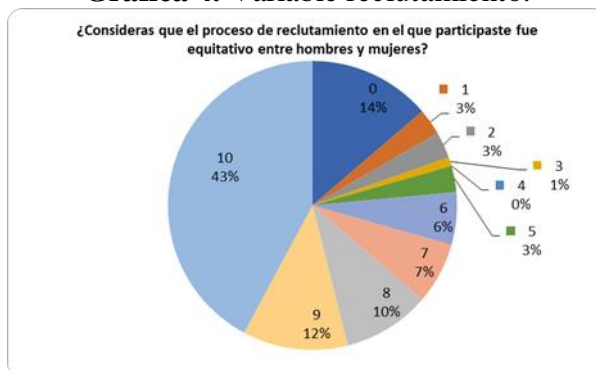
Gráfica 3. Lenguaje sexista

Fuente: elaboración propia.

Al cuestionarlas sobre el reconocimiento a su desempeño, el 60 % ha respondido que son reconocidas igual que a sus compañeros varones. Por otra parte, la variable Reclutamiento, también muestra que más de la mitad de las mujeres manifiesta haber participado en un proceso equitativo

de reclutamiento, además de aceptar que las empresas donde prestan sus servicios respetan sus opiniones y decisiones profesionales.

Gráfica 4. Variable reclutamiento.



Fuente: elaboración propia.

En el análisis correlacional se puede apreciar que las mujeres que opinan que el proceso de reclutamiento en el que participó es equitativo, son las mismas que opinan que son valoradas en el trabajo, que el sueldo de su puesto es igual al de los hombres y que tiene las mismas oportunidades de promoción y colocación en puestos directivos y ejecutivos que los hombres, lo anterior le permite sentir mayor seguridad y estabilidad en el trabajo y reconoce en ello mejores oportunidades de crecimiento profesional.

9. Conclusiones y recomendaciones

Históricamente, la mujer ha tenido la necesidad de trabajar para mejorar su calidad de vida, ello implica que en su condición de mujer (algunas son casadas y tienen hijos) se convierte en un reto importante para mantener equilibrio entre su vida profesional y personal. Los niveles de exigencia de las empresas son tan altos como el nivel de exigencia de los hijos y los esposos en casa, eso en ocasiones representa un conflicto que la mujer tiene que resolver de la mejor forma. Al ser cuestionadas al respecto, ellas han respondido que definitivamente si se puede lograr ese equilibrio, lo que permite una mayor calidad de vida y el desarrollo pleno como persona, teniendo como plataforma un empleo digno y en condiciones similares.

En una sociedad donde la tecnología soporta los procesos de trabajo, es necesario abrir expectativas de trabajo con equidad de género, liberando acceso a las mujeres y reconociendo su capacidad para desempeñarse con estándares de calidad equiparables al trabajo masculino, por lo que es importante que las empresas incluyan criterios de equidad de género desde el proceso de

reclutamiento y selección de personal, lo anterior asegurará no sólo la productividad de la empresa sino la justicia laboral en cuestión de género.

10. Referencias

CNDH. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México, D. F.: CNDH.

CONAPRED. (7 de AGOSTO de 2022). *gob.mx*. Obtenido de CONAPRED:

https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

Data México. (Agosto de 2022). *Data México*. Obtenido de Secretaría de Economía:

<https://datamexico.org/es/profile/geo/coahuila-de-zaragoza-co?totalGenderEducation=genderOption#equidad>

Diagnóstico del Mercado Laboral del Estado de Coahuila, 2. (01 de Marzo de 2020). *Unidad del Servicio Nacional de Empleo*. Obtenido de Observatorio Laboral:

<https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Coahuila.pdf>

Velázquez y Díaz (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *SciELO*, 423-440.

Este libro en formato electrónico fue editado
por un grupo de investigadoras e investigadores miembros del ORSU-DH 2020.
Las fuentes tipográficas utilizada en este documento son:
Arial y Times New Roman.

Impreso por INFOCOLOR, S.A. DE C.V.
Avenida Pte. 335, Col. Vista Hermosa.
Impreso y hecho en Saltillo, Coahuila, México.
Febrero del 2024.

La responsabilidad social universitaria es considerada una nueva política de gestión universitaria en donde se pretende establecer relaciones con la sociedad para poder generar alternativas que respondan a las necesidades de las personas.

Los derechos humanos considerados inherentes a toda persona sin importar su sexo, origen, etnia, nacionalidad o cualquier otra condición se encuentran fundamentados en la dignidad humana buscando que puedan encontrar su realización en plenitud.



La Universidad Autónoma de Coahuila en un esfuerzo por contribuir a la promoción de la responsabilidad social universitaria y el respeto por los derechos humanos creó en noviembre de 2021 el Observatorio de Responsabilidad Universitaria y Derechos Humanos (ORSU-DH) en el cual se estableció un esfuerzo en conjunto con otras Universidades públicas y privadas para realizar este primer libro en donde se podrán conocer las prácticas de Responsabilidad Social que han sido funcionales dentro de las Universidades y los retos que requieren atención y tratamiento inmediato.

En los capítulos se evidencian acciones establecidas para la atención y prevención de la violencia de género, la solución de problemas mediante la implementación de los métodos alternos de solución de conflictos, las estrategias de atención de alumnos con discapacidad visual y trastorno autista, los retos en la salud mental y prevención del suicidio, el análisis de las mujeres en la selección de carreras STEM, así como en la discriminación por género en la industria.

Este libro recuerda la responsabilidad que se tiene de implementar acciones que ayuden y beneficien a los demás. Evidencia lo que se ha trabajado y los retos que se tienen que atender, ya que como seres humanos y miembros de comunidades universitarias tenemos la obligación no solo de recibir, sino también de dar.



**Universidad
Autónoma
de Coahuila**



**Centro de Investigación
e Innovación Científica
y Tecnológica**