

DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS



DDU/014/2022

Hermosillo, Sonora, abril 04 de 2022

Dr. Luis Enrique Riojas Duarte,
Secretario Técnico del H. Colegio Académico,
Universidad de Sonora,
Presente. -



En cumplimiento a la normatividad aplicable, anexo al presente se servirá encontrar Informe de Actividades realizadas por esta Defensoría, correspondiente período comprendido del mes de marzo de 2021 a marzo de 2022.

Suscribiéndome a sus apreciables órdenes y sin otro particular de momento, me es grato extenderle un cordial saludo.

ATENTAMENTE  **DEFENSORÍA DE
LOS DERECHOS
UNIVERSITARIOS**
Dra. María Auxiliadora Moreno Valenzuela,
Titular de la Defensoría de los
Derechos Universitarios

Anexo: Documentación referenciada.
C.c.p.- Archivo.

INFORME DE ACTIVIDADES DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

(marzo de 2021 a marzo de 2022)

Introducción.

El presente informe de actividades de la Defensoría de los Derechos Universitarios (antes Comisión de Derechos Universitarios), corresponde al período comprendido de marzo de 2021 a marzo de 2022, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 15 de Estatuto, Artículo 11, fracción IX del Reglamento Interno, normativa que nos rige así como el artículo 12 del Protocolo para la Prevención y Atención de los casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora.

El informe presenta una descripción analítica de las actividades de gestión e intervención que realizó la Defensoría a través de su personal, en el ejercicio de sus competencias y atribuciones, así como la valoración de los resultados de dichas actividades, buscando identificar las áreas de oportunidad sobre las cuales se propone fortalecer las acciones de prevención y atención de los casos para los cuales esta Defensoría está facultada para conocer.

Previo a la presentación de las cifras y el análisis de resultados, es necesario precisar que inicialmente la Defensoría tuvo como tarea principal el conocer de casos de afectación de derechos, por acciones u omisiones, tanto de las autoridades universitarias como algún otro miembro de la comunidad (personal docente, estudiante o personal administrativo o de servicio). Sin embargo, a más de casi dos décadas de su existencia, el contexto en el que realiza su trabajo ha sufrido transformaciones significativas que exigieron (y lo siguen haciendo) cambios en la operatividad de la misma. El reposicionamiento de luchas contra la violencia de género, específicamente la violencia contra las mujeres en el ámbito internacional, nacional y local, tuvo su impacto en las universidades donde, desde la academia y el movimiento estudiantil—encabezado principalmente por jóvenes mujeres—generó transformaciones sociales de gran impacto. Así, en las universidades del país se generaron cambios en la estructura de las instancias que ya venían operando para atender las nuevas problemáticas de las comunidades universitarias, lo que requirió desde la modificación de sus normativas o la creación, en su caso, de nuevos reglamentos y protocolos para la atención a la violencia de género.

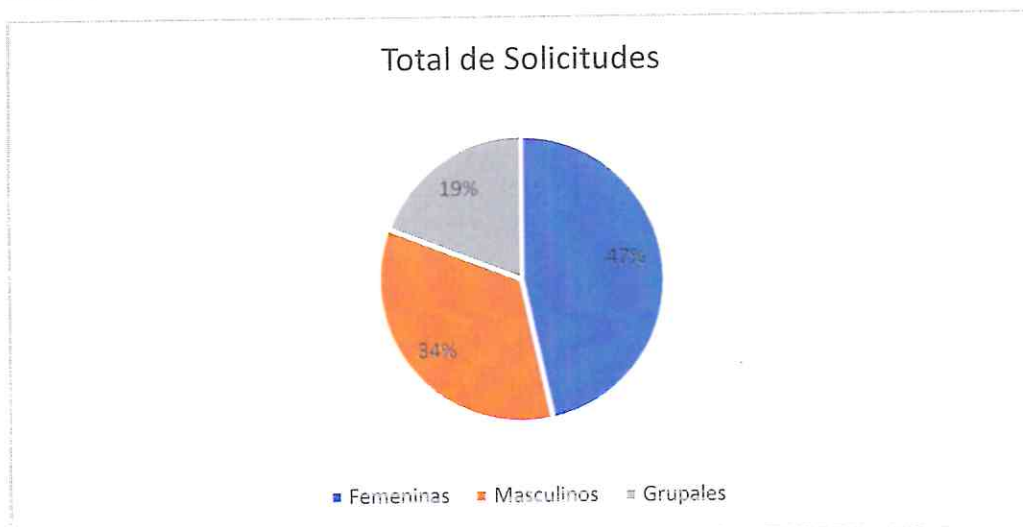
La actuación de la Defensoría, en el período que comprende este informe, se enfrentó no sólo a los retos que implicó el trabajar en forma virtual, atendiendo las solicitudes de servicio y procedimientos a que dieron origen, mediante correo electrónico de acuerdo a las condiciones que impuso el COVID 19; sino también a la operativización del Protocolo que implicó una modificación sustantiva en las tareas y funciones de la Defensoría. Estas condiciones impactaron, en general, en todas las actividades realizadas para el cumplimiento del plan de trabajo.

Durante el período comprendido del 12 de diciembre de 2020 al 09 de marzo de 2021, esta Defensoría estuvo a cargo de encargada de Despacho, toda vez que se llevó a cabo, a través de convocatoria, la elección de la titular, quien tomó posesión en marzo del 2021 para el período comprendido del 2021-2025.

Actividades y resultados.

Atención de solicitudes de servicio (quejas y/o denuncias)

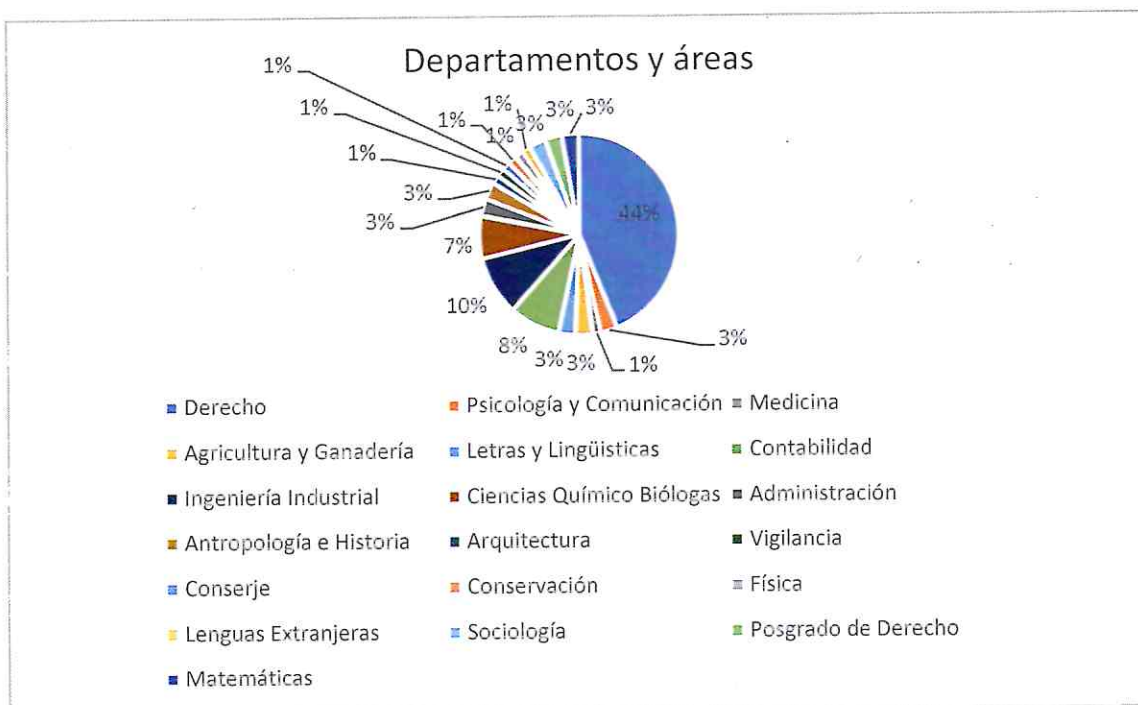
El número total de solicitudes de servicios atendidas durante el período que se informa fue de 73 casos.



Gráfica 1. Total, de quejas: 73. Femeninas: 34, Masculinos: 25, Grupales: 14



Gráfica 2. Estatus: Concluidos: 53 y en proceso: 20



Gráfica 3. Departamentos: Derecho: 32, Psicología y Comunicación: 2, Medicina: 1, Agricultura y ganadería: 2, Letras y Lingüísticas: 2, Contabilidad: 6, Ingeniería industrial: 5, Ciencia Químico Biológicas: 5, Administración: 2, Antropología e Historia: 2, Arquitectura: 1, Vigilancia: 1, Conserje: 1, Conservación: 1, Física: 1, Lenguas Extranjeras: 1, Sociología 1, Posgrado de Derecho: 2, Matemáticas: 2

Con respecto al género de los y las responsables: Femeninos: 11, Masculinos: 52.

De la atención a las solicitudes de servicio o quejas, éstas han sido divididas en dos grandes rubros:

Casos de tipo académico y casos de violencia de género/discriminación u otros.

I) Casos de tipo académico

La mayor parte de los casos atendidos en los dos ciclos escolares que comprende el informe, se presentaron en los siguientes rubros, resaltando como se verá en las gráficas la inconformidad por calificaciones.

1. Calificaciones parciales o finales
2. Evaluaciones entregadas fuera de tiempo
3. Cambio de los criterios para evaluar establecidos por las y los docentes al inicio del ciclo escolar.
4. Cambio de docente fuera de tiempo

El Reglamento escolar deposita en las coordinaciones de programa de cada licenciatura, la responsabilidad de atender las situaciones o problemáticas referidas por las y los

estudiantes con respecto a las evaluaciones, quienes en coordinación de la jefatura y de la secretaría académica de la División correspondiente, deben llevar a cabo las gestiones inherentes a su solución.

Es necesario precisar que anteriormente la Defensoría, en relación a las quejas de tipo académicos ya señalados, no recibía la queja, sino que orientaba a la o el estudiante para que se comunicara a la coordinación de programa correspondiente. Sin embargo, el o la estudiante tendía a volver señalando, en la mayoría de las veces, que no se le había atendido en dicha instancia.

Formas de participación de la Defensoría en los casos académicos:

Asesoría y acompañamiento: Se recibe el caso y se remite en forma inmediata vía correo electrónico a la Coordinación de programa respectivo, solicitándole su intervención a fin de evitar una posible afectación de los derechos de la o el quejoso, solicitándole, para efectos de seguimiento, nos mantenga al tanto de los avances y pidiéndole que, una vez resuelta la situación, nos informe del resultado. Este criterio nos permitió garantizar -con el acompañamiento por parte de la Defensoría- la atención y el seguimiento hasta resolución al caso planteado.

La respuesta de la mayoría de las y los docentes responsables de dichas coordinaciones fue muy positiva, igual en el caso de otras áreas involucradas, la misma respuesta se obtuvo por parte de la mayoría de las Jefaturas y de las Divisiones, cuando fue necesaria su intervención para proporcionar el apoyo necesario a las coordinaciones de programa para la resolución de casos que les fueron remitidos. Fue sólo en una Jefatura de Departamento donde se encontró resistencia en algunos casos, para gestionar lo conducente y posibilitar así una solución que implicara la no afectación de derechos de la o del solicitante de servicio.

Intervención de la Defensoría como segunda instancia: Inicia cuando la o el solicitante de servicio señala que ya acudió ante la coordinación de programa correspondiente, pero no fue atendido, o habiendo sido atendida (o), considera que el resultado obtenido está por afectar sus derechos o ya los afectó. La Defensoría abre el caso con fundamento en lo establecido en el artículo 3º, fracción I del Estatuto de la Defensoría, a fin de valorar si la acción u omisión de la autoridad responsable está por afectar o ya se afectaron los derechos universitarios y/o humanos y de caso ser así, se inicia el procedimiento a fin de buscar la solución del mismo, en apego a lo contemplado en el Estatuto ya mencionado.

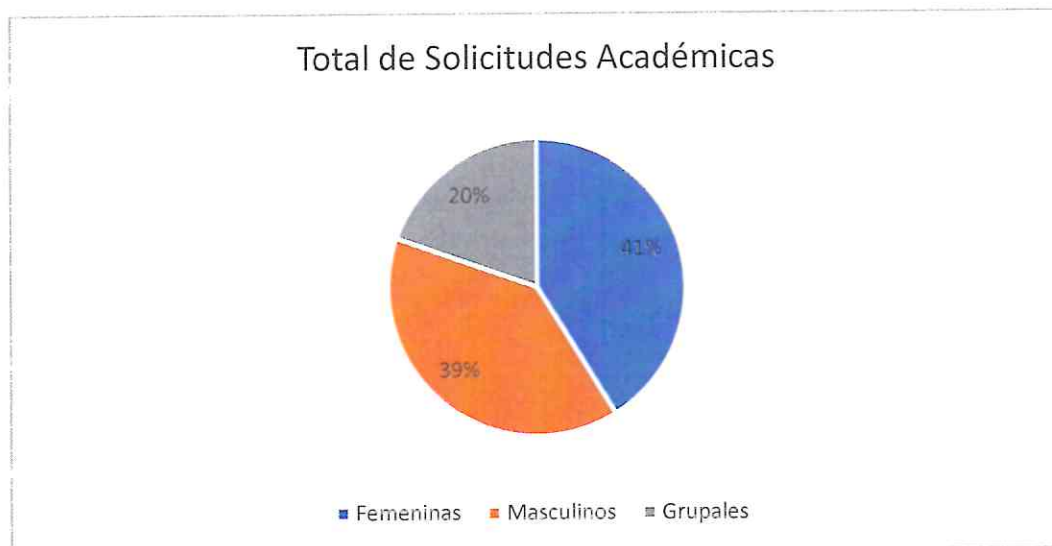
En este punto se tienen avances sustantivos en la elaboración de propuesta de una guía de actuación para las Coordinaciones de Programa que permita tener claras las acciones a seguir para la atención, seguimiento y resolución de las problemáticas planteadas por las y los estudiantes. Es necesario un documento que permita reducir el espacio de incertidumbre tanto para las y los responsables de dichas coordinaciones como para el estudiantado y las y los docentes involucrados, que clarifique el cómo actuar en determinados casos, los plazos tanto para el seguimiento como para la resolución de dichos casos ya que mientras algunos pueden resolverse con una llamada a una o un docente, otros implica la realización de gestiones ante otras áreas de la universidad donde los tiempos y los criterios para la coordinación interinstitucional no están determinados claramente,

provocando que los tiempos de respuesta a las problemáticas planteadas se extiendan más allá de lo racionalmente aceptable.

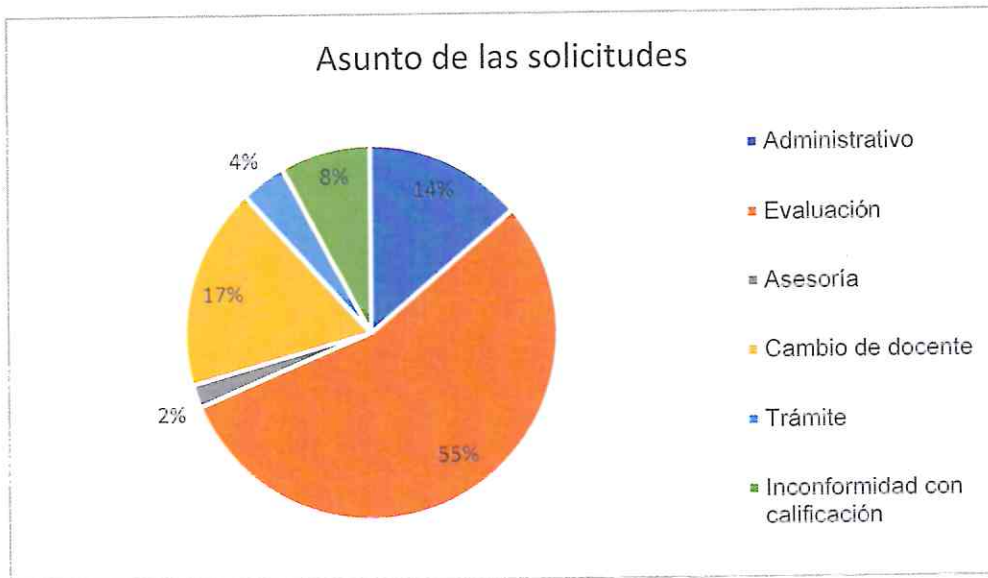
Consideramos que en la medida en que estudiantes y docentes tengan claras las funciones de gestión e intervención de las coordinaciones de programa, así como los tiempos, formas y alcances de dicha intervención, las solicitudes o quejas ante la Defensoría disminuirán en este tipo de casos. Es necesario entonces, fortalecer el quehacer de las Coordinaciones de Programa de los diversos Departamentos, así como y las acciones de colaboración entre éstas y la Defensoría para avanzar hacia una gestión eficaz de los conflictos entre docentes y estudiantes por los temas de tipo académico.

Continuando con el análisis de los casos tenemos que:

Total de solicitudes de tipo académico: 51

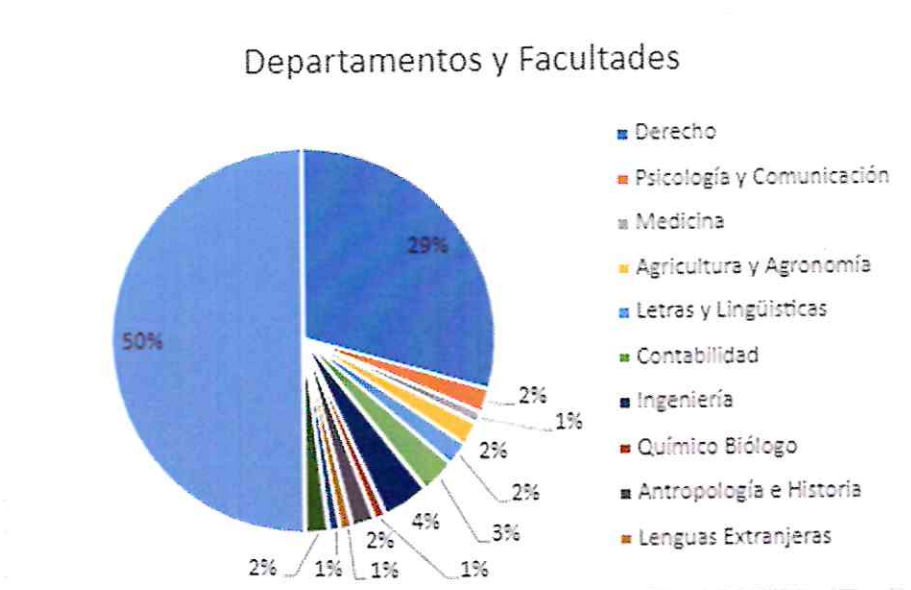


Gráfica 4. Femeninas: 21, Masculinos: 20, Grupales: 10



Gráfica 5. Asunto de las solicitudes. Administrativo: 7, Evaluación: 28, Asesoría: 1, Cambio de docente: 9, Trámite: 2, Inconformidad de calificación: 4

Solicitudes de servicio académicas desglosadas por Departamento:



Gráfica 7. Departamentos: Derecho: 30, Psicología y Comunicación: 2, Medicina: 1, Agricultura y Ganadería: 2, Letras y Lingüística: 2, Contabilidad: 3, Ingeniería industrial: 4, Ciencias Químico Biológicas: 1, Antropología e Historia: 2, Lenguas Extranjeras: 1, Sociología 1, Matemáticas: 2

Con respecto al estatus de las solicitudes académicas 41 se encuentran concluidas y 10 en proceso.

Lo deseable es aminorar el número de quejas en cuanto a este tipo de solicitudes y para ello la Defensoría trabaje en la prevención socializando medidas como las y los docentes den a conocer desde el inicio del período escolar los criterios de evaluación establecido en los programas de materia, que se conozcan los derechos y obligaciones que se encuentran en el marco normativo de la Universidad de Sonora, entre otros.

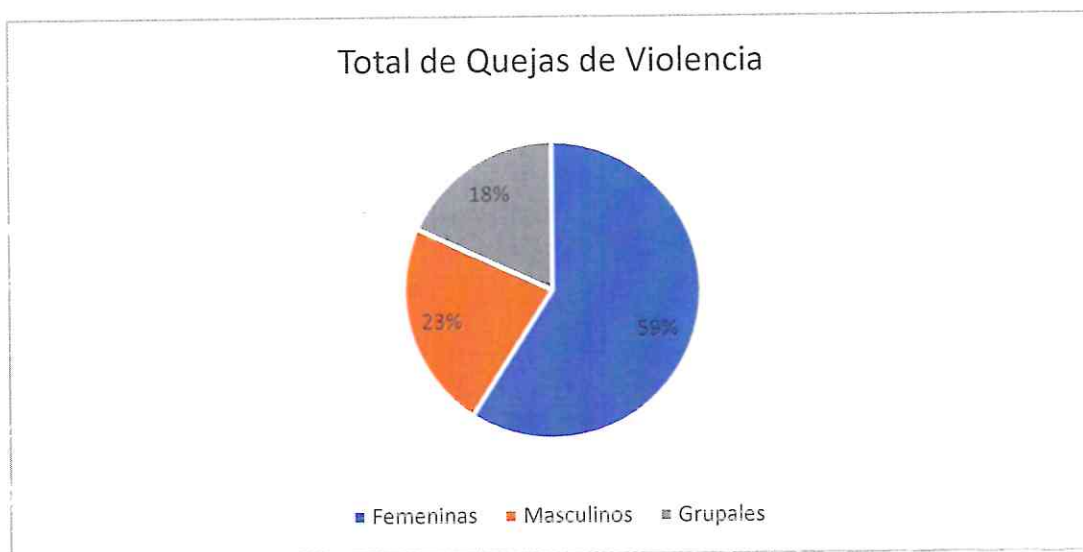
En cuanto al género de las y los responsables, el género masculino constituye el sector más fuerte con 35 personas que aparecen como responsables, de frente al género femenino donde aparecen 9 personas.

II) Casos de violencias (de género y otros tipos de violencia)

El Protocolo para la Prevención y Atención de los casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora entra en vigor en noviembre de 2019, es decir, que se empieza a aplicar y probar su eficacia prácticamente a partir del año 2020, marcado, como ya sabemos, por circunstancias derivadas de la contingencia sanitaria de confinamiento ordenado por las autoridades de salud, a fin de controlar la pandemia generada por el coronavirus SARS-Cov-2 COVID-19, lo que nos hace transitar, como ya lo señalamos, intempestivamente, de los escenarios presenciales a los virtuales.

Dichas medidas hacen notar ciertos aspectos que es necesario modificar a fin de que sean previstas las nuevas circunstancias en las que se está desarrollando la vida universitaria, sobre todo en el ámbito académico y que serán retomadas en este informe, en el apartado de Sugerencias.

Durante el período comprendido en el presente informe, fueron presentadas 22 solicitudes de servicio (quejas o denuncias), de las cuales 13 fueron presentadas por mujeres (59%), 5 por hombres (23%) y los 4 restantes (18%) fueron presentadas de manera grupal.



Gráfica 10. Total de quejas de violencia: 22. Femeninas: 13. Masculinos: 5. Grupales: 4

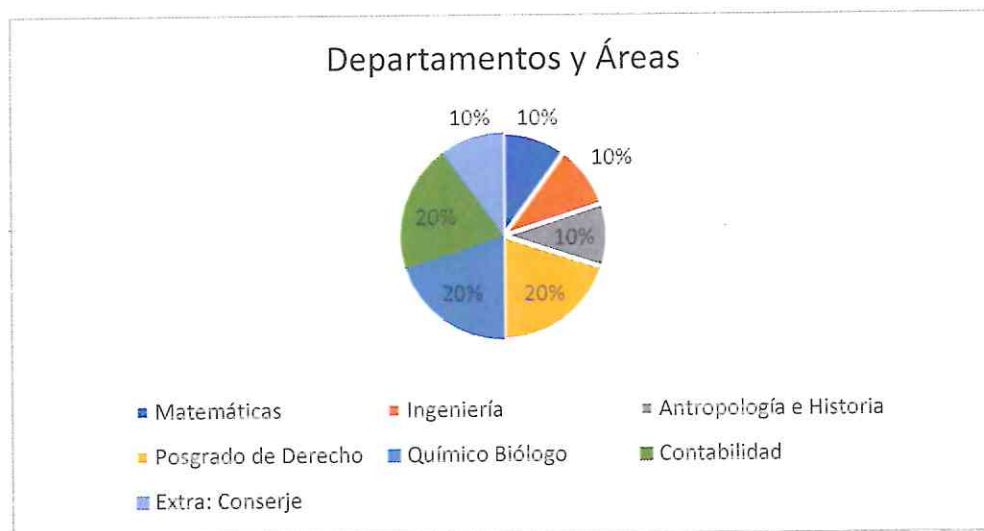
De la anterior panorámica general, pasamos al desglose de las solicitudes tomando en consideración la naturaleza de cada una de ellas, agrupándolas de la siguiente manera: acoso, hostigamiento y discriminación/bullying.

Solicitudes y/o quejas por acoso

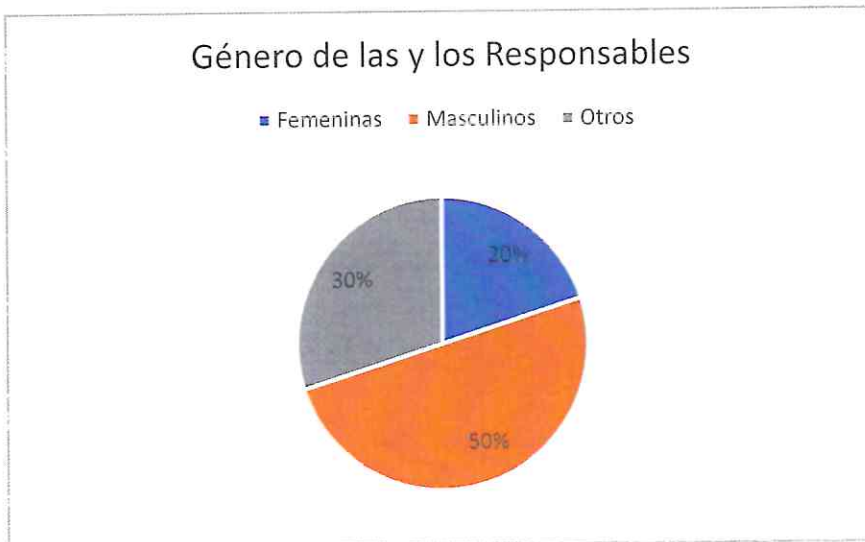
Las solicitudes de servicio recibidas, clasificadas como acoso de tipo sexual fueron 10, de las cuales 8 fueron presentadas por mujeres (80%), 2 por hombres (20%). Con respecto al status de estas, 5 fueron concluidas y se encuentran en proceso 5, representando el 50% respectivamente.

Esta situación se debe principalmente a que las actuaciones dentro de los procedimientos iniciados se han visto obstaculizados, por las condiciones de la virtualidad misma que ha dificultado el desahogo de las comparecencias tanto de las partes como de los testimonios ofrecidos por ellas.

Con respecto a los Departamentos y áreas involucradas en las quejas por acoso destacan el Posgrado en Derecho (20%), Químico Biológicas (20%) y Contabilidad (20%).



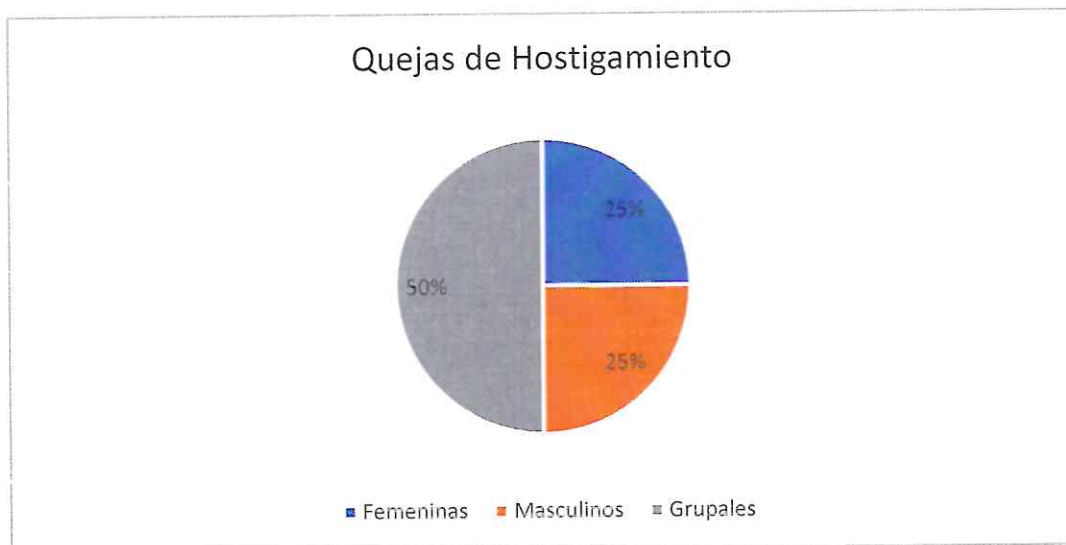
Gráfica 13. Departamentos: Matemáticas: 1, Ingeniería: 1, Antropología e Historia: 1, Posgrado de Derecho: 2, Químico Biólogo: 2, Contabilidad: 2, Administrativo (conserje): 1



Gráfica 14. Género de las y los responsables. Femeninas: 2, Masculinos: 5, Otros: 3.

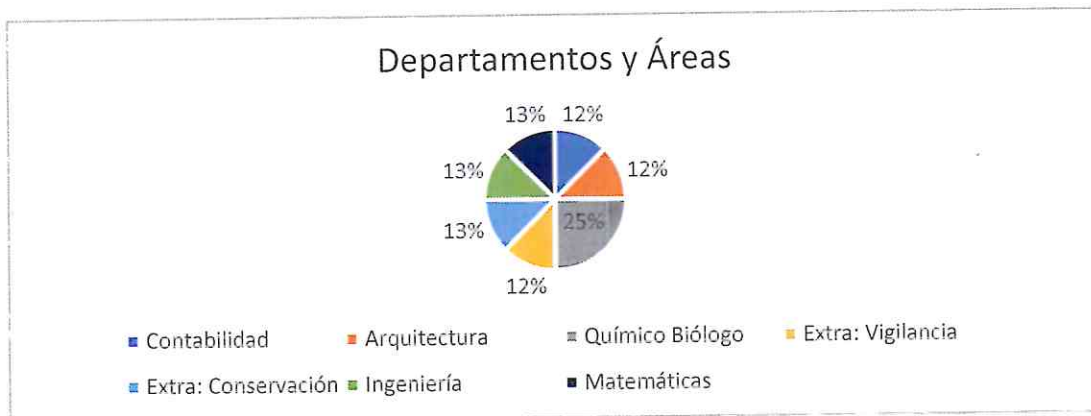
Solicitudes de hostigamiento

Las solicitudes de servicio recibidas, clasificadas como hostigamiento, es decir, cuando entre la víctima y el agresor existe una relación de subordinación, fueron 8: 2 fueron presentadas por mujeres, 2 por hombres y 4 fueron presentadas de manera grupal.



Gráfica 15. Total de quejas de hostigamiento: 8. Femeninas: 2. Masculinas: 2. Grupales: 4

Con respecto al status de quejas de hostigamiento, 5 se encuentran concluidas y 3 continúan en Proceso.



Gráfica 17. Departamentos: Contabilidad: 1, Arquitectura: 1, Químico Biólogo: 2, Ingeniería: 1, Matemáticas: 1, Vigilancia: 1, Conservación: 1

Con respecto al género de las y los responsables los 8 son de género masculino.

Solicitudes por discriminación y/o bullying

Las solicitudes de servicio recibidas clasificadas como discriminación/bullying fueron 4: 3 fueron presentadas por mujeres (75%) y 1 por hombres (25%).

En cuanto al estatus de las quejas de discriminación/bullying 2 se encuentran concluidos y 2 en proceso.

Con respecto a los Departamentos donde se presentaron estos actos fueron: Derecho: 2, Antropología: 1, Administración: 1

En cuanto al género de las y los responsables en total (4) fueron el género masculino.

Respecto a la resolución de las solicitudes de servicio clasificadas como Acoso y Hostigamiento que se encuentran en proceso, la Defensoría se encuentra en la etapa de integración, análisis y/o desahogo de pruebas. Lo anterior con el propósito de emitir el dictamen correspondiente, mismo que se hará llegar a la instancia que deberá sancionar, en su caso, atendiendo lo establecido en el Protocolo de la materia.

Dicho Protocolo ha sido también el basamento legal fundamental para la resolución de las solicitudes de servicio que ya han sido concluidas por parte de la Defensoría, siendo necesario realizar el seguimiento, previsto en dicha normativa.

Acatamiento de las recomendaciones:

La búsqueda de soluciones inmediatas a las quejas presentadas en la Defensoría nos ha mantenido en contacto directo con las autoridades responsables de dar solución como ya lo hemos mencionado, buscando la eficacia como resultado de las mismas, haciendo

primordial el diálogo, la conciliación y la mediación y en los casos donde no fue posible el resultado esperado se hizo necesario emitir la Recomendación.

Recomendaciones: Se dictaron 7 recomendaciones en los casos de tipo académico.

De estas 5 fueron de tipo académico.

Departamentos	Recomendaciones	Acatamiento
Derecho	2	No aceptaron
Matemáticas	1	Se aceptó
División Ciencias Sociales	1	No se aceptó

En los casos de violencia de género se dictó 1 por acoso y 1 por hostigamiento.

Departamento/Área	Recomendaciones	Acatamiento
Seguridad interna (Acoso)	1	Se aceptó y se concluyó proceso administrativo ante RH
Conservación (Hostigamiento)	1	Se aceptó y se está en proceso administrativo ante RH

Con fundamento en lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de la Defensoría, a continuación, se señalan algunas de las problemáticas identificadas en la atención de los casos, a saber:

I. Con respecto al estudiantado:

1. Desconocimiento del marco normativo donde se encuentran contenidos sus derechos y obligaciones, lo que provoca que tarden en identificar cuando están siendo afectados sus derechos y mucho menos identifican qué autoridades y/o dependencias pueden apoyarles por lo que cuando llegan a la Defensoría, las problemáticas se presentan agravadas, lo que dificulta o alarga el proceso de intervención.

Acciones impulsadas:

a) La Defensoría ha iniciado reuniones de trabajo con las instancias vinculadas directamente con la atención de las y los estudiantes (Vicerrectoría, Dirección de Apoyo a Programas Institucionales, específicamente con el Programa de Género y Equidad, Dirección de Apoyo a Estudiantes, entre otros) con el fin de establecer estrategias integrales que permitan capitalizar los esfuerzos para reforzar la difusión de los derechos y obligaciones de este sector de la comunidad universitaria.

b) Difusión en la página web de la Defensoría y en las redes sociales, de los derechos de aquellos estudiantes que viven diversas condiciones de vulnerabilidad como personas que han sido víctimas de violencias, incluyendo la de género, personas de la comunidad LGTBTTIQ+, personas con discapacidad tanto física como de tipo neuro divergente, personas pertenecientes a comunidades indígenas, entre otras.

c) Reestructuración de la página web de la Defensoría (misma que se sigue trabajando), a fin de que las quejas puedan enviarse directamente desde dicha página, sin necesidad de que descarguen el formato y lo envíen a la Defensoría, esto con el fin de flexibilizar el acceso a la presentación de las quejas en forma virtual.

2. Temor de las y los estudiantes a presentar quejas por malos tratos.

Se han presentado solicitudes de servicio y/ quejas por inconformidades con calificaciones, en donde el estudiantado a pesar de señalar haber recibido malos tratos por parte de docentes, no desean continuar con la queja, una vez que obtienen el cambio de grupo o la corrección de la calificación señalando que “no desean meterse en problemas”. Lo anterior genera un espacio de impunidad, que puede provocar el acumulamiento de frustraciones y desesperanza que puede desembocar en abandono escolar, o bien, que estos actos se ventilen por fuera de las vías institucionales (denuncias en redes sociales).

Acciones impulsadas:

a) La Defensoría ha venido trabajando en el diseño de una campaña de difusión dirigida tanto a estudiantes como a la planta docente, para que conozcan los derechos que les corresponden (especialmente el derecho de las y los estudiantes a recibir un trato digno). Asimismo, establece sus obligaciones, a fin de que conozcan los límites y alcances de su actuación en los espacios institucionales que establece nuestra normativa relativas, por ejemplo, al trato digno que deben recibir, a conocer, desde el inicio del semestre, los criterios de evaluación (al igual que los contenidos) con lo establecido en el programa de la materia (mismos que deben mantenerse hasta la finalización del semestre); el derecho a presentar exámenes extraordinarios independientemente de las faltas obtenidas, o el derecho a recibir las evaluaciones en los tiempos contemplados en el calendario escolar para evitar las afectaciones que conlleva para los estudiantes el retraso en la entrega, entre otros aspectos.

b) En relación a la prevención de afectaciones por el desconocimiento de la normativa aplicable, la Defensoría, en coordinación con la Dirección de Comunicación, con fecha 13 de febrero, emitió un comunicado con el fin de plantear algunas directrices para enfrentar por parte de las y los docentes algunas de las problemáticas relativas a la impartición de las clases en forma virtual.

3. Violencia de género entre pares.

Hasta el término del mes de marzo de 2022, la Defensoría ha conocido de la emergencia de una serie de denuncias entre estudiantes por temas relacionados con violencia de género y violencia política. En estos casos se han visto involucrados estudiantes de ambos géneros,

cuya participación se da en el marco de las organizaciones estudiantiles conocidas como las sociedades de alumnos.

Destaca el hecho de que, en varios de estos casos, la falta de respuesta oportuna de las quejas presentadas ante las jefaturas, el rechazo de este sector a las propuestas de solución planteadas por éstas o la falta de confianza hacia las autoridades, incluso en la Defensoría a la cual todavía identifican como Comisión, han provocado que las denuncias sean difundidas en las redes sociales.

Acciones impulsadas:

Acompañamiento de pares: La Defensoría ha iniciado el diseño y establecimiento de un programa piloto para la implementación del acompañamiento de pares para las y los estudiantes que han sido víctimas de violencia de género. En una primera etapa y debido a que son las estudiantes mujeres las principales víctimas de estas conductas, el acompañamiento se realizará por compañeras estudiantes. Se cuenta con 4 estudiantes (dos de Trabajo Social y dos de Derecho) que ya están colaborando entusiastamente en el diseño del programa de pares, así como en el diseño del programa de capacitación en donde serán los temas de contención en crisis y el conocimiento de los procedimientos de intervención de la Defensoría los puntos torales de dicha capacitación.

Capacitación a alumnado: La Defensoría ha participado, en colaboración con la Vicerrectoría, en una primera etapa con la de la Unidad Regional Centro, en la capacitación de las y los estudiantes organizados en las sociedades de alumnos. Con fecha 22 de enero de 2022, se realizó el taller de perspectiva de género y difusión del protocolo con las y los integrantes de sociedades de alumnos y el equipo estudiantes que participan con la Defensoría. Acciones que han tenido como resultado que varias de estas organizaciones hayan solicitado a la Defensoría el continuar con dichas capacitaciones, principalmente en lo que hace a la socialización del Protocolo.

4. Emergencia de problemáticas relacionadas con la salud psicosocial de las y los estudiantes.

El período de confinamiento al que nos vimos sometidos como sociedad, por el COVID-19 y el tránsito obligado e inesperado de las clases presenciales a las clases virtuales, trajo como consecuencia el incremento de afecciones de salud mental tales como depresión, ansiedad generalizada, entre otros. En este contexto tan complejo, se visibilizaron particularidades o condiciones de vulnerabilidad de un sector importante de estudiantes que se vio imposibilitado para mantenerse en la modalidad virtual, sea por cuestiones económicas (falta de internet, computadora o espacios adecuados para la toma de las clases) o por formar parte del sector de jóvenes neuro divergentes, quienes por su propia condición de desarrollo, fueron excluidos o violentados por no someterse a las exigencias de docentes que se mantuvieron incapaces de integrarlos haciendo eco de sus particularidades, a pesar de que la universidad generó lineamientos haciendo eco de la necesidad de flexibilizar tanto los contenidos de los programas de las materias como los criterios de evaluación y de permanencia en los espacios virtuales, lo que conllevó al incremento del stress en dichos espacios.

Se recibieron quejas de jóvenes que solicitaron apoyo por parte de la Defensoría ante la imposibilidad de ser escuchadas por sus docentes, dichos casos fueron turnados a la coordinación correspondiente y se obtuvieron buenos resultados.

Comunicado: Con fecha 21 de febrero del presente año, la Defensoría con apoyo de la Dirección de Comunicación, hizo llegar un comunicado a las Divisiones, Jefaturas y Coordinaciones de Programa en donde se informa que es la Defensoría la única instancia facultada para conocer de aquellas conductas que constituyen violencia de género de acuerdo al del Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género de la Universidad de Sonora.

Atención psicológica: La Defensoría inició la coordinación con el personal de psicología encargado de la atención de las y los estudiantes con el fin de gestionar la atención psicológica a que alude el Protocolo para aquellos estudiantes víctimas de algún tipo de violencia, incluyendo la de género, lo que ha permitido avanzar en la atención integral a que alude el Protocolo.

En este punto se plantea como una necesidad el identificar los recursos externos y ajenos a la universidad de los que podría auxiliarse la Defensoría para una mejor y oportuna atención a las necesidades de casos específicos, como podría ser la creación de convenios entre instituciones de salud física y mental, de justicia y de programas sociales.

II. Con respecto a la planta docente:

1. En el período que se informa se desprende de los datos ya señalados, que este sector aparece como el responsable principal en la afectación de derechos, tanto de índole académico como de diversos tipos de violencia. El desconocimiento del protocolo por parte de la mayoría de la planta docente es un factor que influye en el mantenimiento de las conductas, que si bien tradicionalmente fueron consideradas como válidas en el aula, en la actualidad pueden ser constitutivas de actos de violencia docente, discriminación y violencia de género que, sustentadas en la libertad de expresión, afectan -generalmente por la forma en que se expresan las opiniones con respecto a temas relacionados con el ejercicio de la sexualidad, el género o la identidad de género- los derechos de sus estudiantes.

Acciones impulsadas:

Actualmente la Defensoría trabaja tanto en la revisión de las buenas prácticas universitarias como en la elaboración de varios documentos de difusión del Protocolo, específicamente la parte relacionada a las conductas que constituyen violencia de género documentos que serán dirigidos especialmente a la planta docente y donde se explicitan los derechos que les son reconocidos en la normativa universitaria así como las obligaciones que de ella derivan en y durante el desempeño de sus labores académicas.

La colaboración (ya iniciada) con el Programa Institucional por la Equidad de Género resulta fundamental, así como con las Comisiones de Género, Inclusión y Diversidad, tanto académica como estudiantil de la División de Ciencias Sociales, así como con todas y todos

aquellos docentes y estudiantes que en forma organizada o de manera individual, trabajan las temáticas relacionadas con el Protocolo.

III. Con respecto al personal administrativo y de servicios.

El procedimiento para la atención de las quejas por acoso de este sector ha visibilizado la existencia de dos procedimientos: el procedimiento cuya responsabilidad descansa según el Protocolo en la Defensoría y el procedimiento administrativo ante la Dirección de Recursos Humanos, establecido en el contrato colectivo de trabajo de ese sector.

Acciones impulsadas:

Buenas prácticas: con el fin de evitar la revictimización de las trabajadoras, se buscó (por parte del personal jurídico de la Dirección de Recursos Humanos y esta Defensoría, con apoyo de la Oficina del Abogado General), establecer como criterio de atención en estos casos, que primeramente se agotaría el procedimiento que contempla el Protocolo por parte de la Defensoría, una vez concluido y emitido el dictamen correspondiente, se iniciaría el procedimiento ante la citada Dirección, en donde la Defensoría actuaría como la representante de la persona en situación de víctima, buscando evitar toda práctica que conlleve procesos de revictimización tales como actos de mediación que generalmente se hacían en estos casos. Destaca la disposición del personal jurídico tanto de RRHH como de la Oficina del Abogado General para buscar la forma de generar espacios libres de revictimización dentro de estos procesos.

En el apartado de sugerencias se plantea la necesidad de modificar el contenido de la cláusula 25 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, a fin de armonizarlo con los cambios a la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de la obligación de transversalizar la perspectiva de género en los procesos laborales.

Atención a las Unidades Regionales Norte y Sur:

Si bien es cierto uno de los primeros casos que se atendió en relación a las unidades regionales foráneas, fue un caso de acoso presentado en el Campus Cajeme, mismo que fue resuelto con la participación activa de la trabajadora en situación de víctima, el tema de la atención las unidades foráneas resultan un gran pendiente para esta Defensoría.

Acciones impulsadas:

Se realizó, por parte de la titular de esta Defensoría, un acercamiento con las autoridades de ambas unidades (Norte y Sur). La respuesta por parte de ambas vicerrectorías fue positiva. En la Unidad Regional Sur se valoró la viabilidad de que la Defensoría contara con un espacio físico que la visibilizara. Se consideró pertinente revisar la posibilidad de que un integrante por lo menos de una o cada academia y un estudiante pudieran fungir como vínculo de la Defensoría en dicha Unidad. Se retomará este tema para operativizar formas de colaboración.

En el caso de la Unidad Regional Norte se acordó con la M. I. Leticia León Godínez, que en el mes de abril se buscaría organizar en forma coordinada un evento que contemplara la

presentación de la Defensoría ante la comunidad de esa Unidad, así como la realización de, por lo menos, un evento de capacitación dirigido a cada uno de los sectores de la comunidad.

Es importante señalar que todas aquellas acciones de difusión de derechos y capacitación a las que se hicieron referencia en el cuerpo del presente informe, están contempladas para las tres unidades regionales.

PRESENTACIÓN DE SUGERENCIAS:

De acuerdo al artículo 15 del Estatuto, la Defensoría podrá incluir en su informe de actividades **las sugerencias** que considere apropiadas para el replanteamiento o modificación de la normatividad universitaria, en aspectos que sean de su competencia, tomando como referencia los problemas más significativos que debió analizar durante el período que se está informando, la frecuencia con que se presentaron, la reparación de los daños o agravios infringidos a los afectados y los posibles riesgos en el rompimiento de la armonía universitaria.

1. Es necesario atender lo acordado en el Estatuto de la DDU, en vigor a partir de octubre de 2021, en relación a la organización de la misma, según lo establecido en el artículo 4, que a la letra dice:

Artículo 4. La Defensoría estará integrada de la siguiente manera:

I. Un Defensor(a), quien fungirá como titular

II. Una persona Responsable de la Unidad de Atención de Violencia de Género.

III. Una persona Responsable de la Unidad de Justicia Alternativa.

Lo anterior toda vez que, de facto, se realizan las funciones establecidas en el Estatuto, pero no coincide con el organigrama ni funciones que se consideran en los puestos del personal que actualmente conforma la Defensoría, lo cual puede ser motivo de observaciones por parte de las entidades que realizan las diversas auditorías, tanto internas como externas.

En este punto se hace necesario revisar el artículo cuarto a que se alude, con el fin de incrementar el personal de la Defensoría toda vez que en la reforma recién realizada del Estatuto se omitió este aspecto, a pesar de que las responsabilidades y funciones de ésta se incrementaron al aprobarse el Protocolo para la Prevención y Atención de los Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora y considerando que esta Defensoría se hace cargo de la atención de las tres unidades.

2. Integrar a la brevedad posible una comisión que se encargue de actualizar y armonizar el actual Reglamento Interno con el nuevo Estatuto de la Defensoría, según quedó establecido en el artículo Tercero Transitorio del citado Estatuto, incorporando en éste, aquellos aspectos que necesarios para la operatividad de las funciones establecidas en el Estatuto o en el protocolo, entre otras:

- Las formalidades para las notificaciones de las diversas actuaciones, en el marco de la virtualidad o de situaciones de emergencia,
- Clarificación de los plazos para la realización de las diversas actuaciones que conforman el procedimiento de atención a los casos en los que aplique el protocolo,
- Clarificación de los términos en que deberá darse la respuesta de aceptación o no de las recomendaciones emitidas por la Defensoría.

3. Es necesario realizar una revisión y actualización del Protocolo con el fin no solo de modificar el nombre de la Defensoría en dicho documento, sino también de puntualizar, acotar y clarificar parte de su contenido, para incluir aquellas violencias que no son consideradas como violencia de género, entre otros aspectos.

4. Es importante delimitar claramente en nuestra normativa **el principio de libertad de cátedra**, mismo que hemos detectado, es interpretado por las y los docentes en los casos académicos que llegan a esta Defensoría, como un principio tan amplio que les permite modificar lo establecido en los programas de las materias que imparten, tanto en los contenidos, como en las estrategias de aprendizaje, así como los criterios de evaluación. Esta situación choca con el derecho de certeza jurídica que tenemos todas las personas, en este caso, las y los estudiantes, principalmente cuando estos cambios –en específico los referidos a los criterios de evaluación- se modifican de nuevo al finalizar el semestre. Cabe destacar que el principio de libertad de cátedra tiene como límites los derechos de las y los estudiantes establecidos en la normativa que rige a nuestra universidad.

5. Armonizar la normativa universitaria con las leyes nacionales y tratados internacionales de reciente creación, así como las reformas constitucionales en materia de Derechos Humanos, incorporando los enfoques de género, diversidad, inclusión para asegurar el respeto a los derechos humanos de toda la comunidad universitaria.

6. Realizar modificaciones a la normativa universitaria que permita incorporar el lenguaje inclusivo (tanto verbal como por escrito) en todos los espacios administrativos, académicos y de servicios.

7. Impulsar la paridad política dentro de los espacios universitarios de toma de decisiones actualizando la normativa universitaria para incorporar el principio de paridad contenido en nuestra Constitución (artículo 41) y demás leyes generales, buscando corregir las desigualdades que aún persisten.

8. Fortalecer los programas relativos a la atención a la salud mental que ya están operando ya que ha encontrado que la incidencia de casos de estudiantes que presentan algún problema de salud mental o de neurodesarrollo (estudiantes diagnosticados o no, con TDA, Hiperactividad, Depresión, Ansiedad, Autismo, entre otros), se ha incrementado de manera importante, lo que podría redundar –en caso de no atenderse debidamente- en una situación de riesgo para la comunidad universitaria.

9. Impulsar la revisión del contenido de la cláusula 25 del Contrato Colectivo de Trabajo STEUS-UNISON, con el fin de que el procedimiento que contempla como acto previo a la rescisión de contrato, sea armonizado con el procedimiento contemplado el Protocolo para

la Prevención y Atención de los Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora, a fin de evitar que existan dos procedimientos de investigación, buscando la no revictimización y la economía procesal, tomando en consideración además las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo que establecen la obligación de transversalizar la perspectiva de género en los procedimientos laborales, cuidando en todo momento el respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores, pero haciéndose cargo de las diferencias estructurales que colocan a las trabajadoras en situación de vulnerabilidad de frente a sus compañeros hombres.

A manera de conclusión:

Es indispensable que el personal de la universidad, tanto directivo, como administrativo y académico, cuente con la voluntad de trabajar conjuntamente para solucionar las problemáticas a que se hace referencia en el presente informe.

Para que esto sea posible, deben crearse las condiciones dentro de la universidad para que su capital humano logre desarrollar el trabajo de desaprender las viejas prácticas para estar en posibilidades de aportar soluciones creativas a las problemáticas y necesidades actuales de las y los estudiantes, sin tener que sufrir una afectación a sus propios derechos como trabajadores y trabajadoras.

Una de las principales tareas es construir y fortalecer día con día, una relación de confianza entre la comunidad universitaria y la Defensoría De Derechos Universitarios ya que esta relación, durante muchos años, se ha visto dañada debido a la falta de una estrategia correcta para el manejo de los casos por parte de la Defensoría (antes Comisión) desde su creación, provocando un sentimiento de desconfianza por parte de la comunidad universitaria en especial de las y los alumnos, por lo que debemos seguir trabajando en acciones enfocadas en restaurar este vínculo.

La Defensoría tiene como uno de sus propósitos prioritarios el fortalecer el trabajo coordinado con miembros de la comunidad estudiantil que auxilie en diversas labores y que genere también trabajo propio, sirviendo como un medio de vinculación entre la Defensoría y dicha comunidad estudiantil.

Es importante que la Defensoría participe en la medida de sus posibilidades en la generación de proyectos de investigación multidisciplinarios a través de la vinculación con el sector académico, enfocados en realizar análisis de las problemáticas que vive la comunidad universitaria en especial la estudiantil, como lo sería la discriminación, los problemas de adicciones, la violencia y la situación mental y emocional de las y los estudiantes, así como de las y los docentes y de las y los trabajadores administrativos y de servicios.

El presente informe muestra la importancia y magnitud de la labor encomendada a la Defensoría y la necesidad de ampliar los esfuerzos de difusión de los derechos y obligaciones de la comunidad universitaria, con el objetivo de velar por el respeto a los derechos y libertades de las y los estudiantes, personal académico, administrativo de servicios y de confianza, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios

universitarios. El velar por el respeto a cultura de la legalidad al interior de la Universidad, haciendo valer el cumplimiento de las recomendaciones emitidas como una estrategia de erradicación de las violencias y la discriminación es una tarea permanente por parte de las autoridades universitarias. La Defensoría necesita el compromiso activo de todos los sectores para fortalecer una cultura de respeto de los derechos universitarios y los Derechos Humanos.

En este contexto, el fortalecer las acciones de prevención en los espacios universitarios mediante la difusión de la normatividad en forma sencilla y comprensible –entre otras acciones-, garantiza un ejercicio respetuoso de los derechos y el acceso a los mecanismos legales para la resolución de conflictos en el ámbito administrativo, colaborando de esta forma en el mantenimiento de un ambiente armónico de los espacios universitarios, coadyuvando con ello a desarrollar una cultura de la paz que se refleje no sólo al interior de la Universidad sino también en el entorno social.