

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TÍTULO DEL PROYECTO TERMINAL

Propuesta para fortalecer la Secretaría de Equidad de Género de la FAAPUAEM

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN GÉNERO,
VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

P R E S E N T A

Nora Nallely Gloria Morales

DIRECTORA/TUTORA ACADÉMICA

Dra. Jannet Socorro Valero Vilchis

CO DIRECTORA/TUTORA ADJUNTA

Dra. Vanessa Lara Carmona

Dra. Alicia Sarmiento

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, NOVIEMBRE DE 2024



INDICE

INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Justificación	5
1.2 Diagnóstico	7
1.3 Objetivo General	11
1.4 Objetivos Específicos	12
1.5 Árbol de Problemas	12
2. MARCO CONCEPTUAL	
2.1 Perspectiva de Género	13
2.2 Sindicalismo	15
2.3 Transversalidad de Género	21
2.4 Desigualdad de género	23
2.5 Violencia laboral	24
2.6 Igualdad Sustantiva	26
3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	29
3.1 Universidades Autónomas Estatales en México y Sindicatos Universitarios	31
3.2 Sindicatos Estatales en México y género	38
3.3 Análisis	42
4. PROPUESTA PARA FORTALECER LOS ESTATUTOS DE LA FAAPUAEM	45
4.1 Nombre de la Secretaría de Equidad de Género	45
4.2 Funciones de la SEG FAAPUAEM	47
4.3 Colaboración con otras secretarías	50
4.4 Hallazgos de su aprobación	51
CONCLUSIONES	53
Referencias	56
Anexos	58

INTRODUCCIÓN

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1995) definió el término violencia contra la mujer como todo 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 vida privada. Las políticas públicas en materia de atención a la igualdad de Género, inclusión y no discriminación manifiestan la emergente necesidad de establecer entidades responsables de vigilar la creación de condiciones para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, respetando sus derechos.

Para atender el tema sobre violencia, desigualdad y no discriminación en cualquier ámbito, existen instrumentos de política pública nacional, estatal y local, que guían los procesos de atención. En el caso de la Universidad Autónoma del Estado de México, estas funciones se atienden a través de la Coordinación Institucional de Equidad de Género y en la Secretaría de Equidad de Género de la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la UAEM (FAAPUAEM) siendo esta última el Sindicato Gremial de Personal Académico (FAAPUAEM, 2019, P. 1), ambas instancias actúan con apego al Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia, de la Universidad Autónoma del Estado de México, sin embargo, cabe aclarar que, las funciones que se expresan en los Estatutos FAAPUAEM son limitadas y de ahí se desprende el centro de atención de este trabajo terminal.

En el ámbito nacional la FAAPUAEM destaca, dentro de los 66 Sindicatos Académicos Universitarios que conforman la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), por ser de los primeros y pocos Sindicatos Universitarios que inscriben en su estructura organizacional, la perspectiva de género al incorporar una Secretaría de Equidad de Género.

La existencia de la Secretaría de Equidad de Género se reconoce en el Capítulo II del Comité Ejecutivo: Integración, Duración, Conformación, Funciones, Elección,

Proceso y Licencias, artículo 48, Inciso M de los Estatutos de la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (2019), desde el año 2001, con las siguientes ocho funciones:

Tabla 1: Funciones de la Secretaría de Equidad de Género

Núm	Función
1	Organizar eventos que promuevan una Cultura de Equidad de Género e Igualdad.
2	Coordinar la celebración del “Día Institucional de la Mujer Académica Universitaria”.
3	Coordinar las actividades relacionadas con la “Presea FAAPUAEM a la Mujer Académica Universitaria”.
4	Coordinar las publicaciones sobre equidad de género e igualdad.
5	Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de los convenios, acuerdos y reglamentos en el área de su competencia.
6	Cumplir las solicitudes remitidas por la Unidad de Transparencia de la FAAPUAEM.
7	Cumplir con las comisiones que emanen del Consejo Directivo, Comité Ejecutivo y entre la FAAPUAEM - UAEM.

Fuente: Estatutos FAAPUAEM, 2019.

Como se puede observar, de las ocho funciones asignadas a la secretaria de Equidad de Género, cuatro de ellas hacen explícita la perspectiva de género. Más, estas funciones se encuentran limitadas al trabajo de concientización y creación de eventos que permiten la integración de las académicas a la agenda social y política, sigue quedando pendiente la reflexión de las interacciones y lo que estas representan en la época actual en cada uno de los espacios académicos de la UAEMex. La comunidad universitaria hoy en día presenta cambios en sus necesidades sobre las formas de convivencia en las aulas, entre el sector académico, administrativo y el alumnado.

Lo que hasta ahora se expone, exige que la secretaría adecue sus funciones para encaminar acciones que permitan, por ejemplo, trabajar de manera conjunta con la Secretaría de Asuntos Laborales en temas de violencia y no discriminación en el ámbito laboral, integrar la importancia del lenguaje incluyente en documentos oficiales como los Estatutos y el Contrato Colectivo de Trabajo de la FAAPUAEM, así como la creación de una entidad sobre masculinidades que permita la reeducación de los hombres, además de un propuesta de cambio de nombre a la

Secretaría de Género por: Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de la FAAPUAEM.

Actualmente, no existe un seguimiento sobre las solicitudes de atención a casos de desigualdades laborales, violencia laboral o discriminación, además de no existir un protocolo de actuación propio del Sindicato. La mayor parte de solicitudes las reciben la Secretaría General y la Secretaría de Asuntos Laborales y lo hacen sólo de manera informativa, ya que, generalmente las académicas que solicitan apoyo lo hacen con discreción, ya sea por miedo a perder su trabajo o asumir represalias sobre la queja.

Por tanto, una vía para poder apoyar a las académicas o académicos que así lo requieran, es fortalecer las funciones de la Secretaría de Equidad de Género, con la finalidad de abrir las posibilidades de atención a casos, y que promuevan una vida laboral libre de violencia de género o de sexismo hacia el personal académico.

1.1 Justificación

El presente proyecto terminal es de relevancia social porque el estudio de temas sobre género, violencia y desigualdades en el ámbito sindical están profundamente interrelacionados y afectan tanto a los individuos como a las estructuras sociales y económicas. Los estudios sobre género en el contexto de los sindicatos son fundamentales para abordar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, ya que son las mujeres, especialmente en sectores menos organizados o con menos representación sindical, quienes suelen enfrentar brechas salariales, con salarios menores que los hombres, incluso en trabajos de igual valor; discriminación laboral, con respecto a la falta de igualdad de oportunidades en ascensos, formación y trato en el trabajo; condiciones laborales precarias, donde las mujeres son más propensas a estar empleadas en trabajos temporales o informales, lo que las deja más vulnerables a la explotación.

El estudio de cómo los sindicatos abordan estas cuestiones es esencial para promover políticas laborales inclusivas y estrategias que reduzcan las disparidades de género. Los sindicatos juegan un papel fundamental en la creación de leyes y políticas laborales equitativas que aborden las barreras sistémicas que enfrentan

las trabajadoras, en el caso de la FAAPUAEM el análisis de los Estatutos (2019) y la propuesta de modificación de nombre que dará continuidad a la discusión sobre las funciones de la Secretaría y su vínculo con la Secretaría de Asuntos Laborales.

Por otro lado, resulta importante analizar el tema sobre violencia de género en el ámbito laboral, que incluye el acoso sexual y la violencia física o psicológica, que es un fenómeno que afecta gravemente la integridad de las personas y la calidad de sus condiciones de trabajo. Destacan los estudios sobre tema porque permiten visibilizar la violencia de género, para identificar y denunciar la violencia y el acoso que ocurre en el ámbito laboral como el primer paso hacia su erradicación, en esto, los sindicatos tienen un rol central en la protección de las víctimas, promoviendo ambientes laborales libres de violencia; también, los sindicatos pueden solicitar la creación de protocolos más estrictos para prevenir y sancionar el acoso y la violencia laboral, contribuyendo a un entorno de trabajo más seguro, como es el caso de la UAEMéx y finalmente, el empoderamiento de las trabajadoras, que permita fomentar un espacio donde las trabajadoras puedan denunciar situaciones de violencia y encontrar apoyo que es clave para una cultura de respeto e igualdad en el trabajo.

Los sindicatos no solo juegan un rol de protección frente a la violencia o la discriminación, sino también en la promoción de la autonomía económica de las mujeres con el acceso a la negociación colectiva, que ayude a negociar mejores condiciones salariales, acceso a servicios de salud, permisos de maternidad, y una mayor representación en cargos de toma de decisiones, así como la incorporación de perspectivas de género, donde el sindicato puede incluir en su agenda políticas específicas para las académicas, incluyendo medidas para equilibrar la vida laboral y familiar, el acceso a permisos de maternidad y paternidad, y una mayor participación en la toma de decisiones sindicales.

El presente PROYECTO terminal es de relevancia porque considera la interseccionalidad entre género, violencia y trabajo como premisa para comprender las distintas formas de opresión que experimentan las trabajadoras, pues no todas las mujeres experimentan la misma violencia o discriminación en el trabajo; las

trabajadoras migrantes, racializadas, LGBTQ+ o en situación de pobreza pueden enfrentarse a formas de violencia o explotación aún más intensas. En este sentido el abordaje de temas sindicales desde el género apoya a la visibilidad de minorías dentro del sindicalismo evidenciando las barreras que enfrentan las mujeres y las minorías dentro de los sindicatos, promoviendo la creación de espacios de representación que den voz a estas trabajadoras.

Los sindicatos pueden ser aliados en la lucha contra las violencias y las discriminaciones de género, en el caso de FAAPUAEM en la búsqueda de la igualdad de género, se incluyen temas en su agenda y tienen la capacidad de promover reformas laborales que aseguren la equidad de género en el lugar de trabajo, como la implementación de licencias parentales igualitarias que se encuentra estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo de desde 2023, políticas contra la discriminación y la violencia, y medidas de conciliación.

Así, abordar el tema de violencia de género en los sindicatos y en el entorno laboral tiene un impacto social más amplio, que se dimensiona en la salud pública y bienestar, reflejados muchas veces en el estrés y las secuelas psicológicas de la violencia de género que pueden llevar a problemas de salud a largo plazo, lo que afecta tanto a las académicas como a la productividad laboral en general; la economía social, en que la violencia laboral y la desigualdad de género tienen costos económicos tanto para las académicas como para la economía en general. Por tanto, invertir en la erradicación de la violencia y la discriminación tiene beneficios para todos los sectores de la sociedad, ya que fomenta la inclusión, la igualdad y el bienestar social.

El impacto en las políticas públicas de este tema es que se orienta a generar propuestas de políticas públicas que combatan las desigualdades estructurales, la presente investigación puede ayudar al desarrollo de legislación más inclusiva que promueva la igualdad de género en el trabajo, la prevención de la violencia y la protección de los derechos laborales de las mujeres, además de proponer reformas laborales y educativas que fomenten una cultura de igualdad y erradiquen la violencia, tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

1.2 Diagnóstico

Para conocer el trabajo que han realizado diversos Sindicatos de Universidades Públicas en México, resultó necesario consultar los sitios web de doce sindicatos de universidades públicas ranqueadas en los primeros diez lugares a nivel nacional. La selección de dichos sindicatos se llevó a cabo a partir de la búsqueda de las 10 mejores Universidades ranqueadas, considerando tres Rankings: Ranking Web de Universidades (Webometrics) 2024, el QS Latin America University Rankings 2024 y el UniRank Mexican University Ranking 2024, de los cuales se ubicaron 12 Universidades Públicas Estatales.

La Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios se integra por 66 Sindicatos Académicos Universitarios y 37 Sindicatos Administrativos Universitarios sindicatos entre Universitarios y Administrativos, de ellos se realizó un filtro ordenándolos de acuerdo con tres Rankings de 2024. En el caso del Ranking Web de Universidades (Webometrics), es un ranking global que evalúa alrededor de 30,000 instituciones de educación superior, que utiliza métricas web válidas, imparciales y no influenciadas que, para el caso mexicano, incluye universidades como el Tecnológico Nacional de México, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y la Universidad Veracruzana. Considerando factores como impacto, apertura y excelencia en su metodología.

UniRank Mexican University Ranking, es una clasificación no académica de las principales universidades y colegios de México que también se basa en métricas web válidas, imparciales y no influenciadas y que proporciona una tabla de clasificación alternativa a los rankings académicos tradicionales. En el caso de QS Latin America University Rankings, evalúa específicamente las universidades en América Latina, incluyendo instituciones mexicanas como la UNAM y el IPN con respecto a su reputación académica mediante un sondeo global.

Es importante destacar que los tres rankings brindan enfoques distintos sobre la calidad y el rendimiento de las universidades en México, enfocándose en su presencia y desempeño en línea. Aunque emplean metodologías y criterios diferentes, ambos toman en cuenta factores como la calidad académica, la

investigación, la reputación y la internacionalización para evaluar a las instituciones de educación superior.

Para analizar la presencia del Enfoque de Género en los Sindicatos Universitarios, se realiza un estudio de las 12 Universidades con mayor puntaje de acuerdo con los Rankings abordados, quedando de la siguiente manera:

Tabla 1 Tres Rankings de Universidades Públicas Estatales en México

Fuente 1: Ranking Web de Universidades (Webometrics) 2024	Fuente 2: QS Latin America University Rankings 2024	Fuente 3: UniRank Mexican University Ranking 2024
1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
2. Universidad de Guadalajara (UdeG)	2. Instituto Politécnico Nacional (IPN)	2. Universidad de Guadalajara (UdeG)
3. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	3. Universidad de Guadalajara (UdeG)	3. Instituto Politécnico Nacional (IPN)
4. Instituto Politécnico Nacional (IPN)	4. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	4. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
5. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	5. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	5. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)
6. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	6. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	6. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
7. Universidad Veracruzana (UV)	7. Universidad de Sonora (UNISON)	7. Universidad Veracruzana (UV)
8. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex)	8. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex)	8. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex)
9. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH)	9. Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)	9. Universidad Autónoma de Baja California (UABC)
10. Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)	10. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH)	10. Universidad de Sonora (UNISON)

Fuente: Elaboración propia con base en los Rankings Web de Universidades, QS Latin America University Ranking y UniRankin Mexican University (2024) 1. <https://www.webometrics.info/es/WORLD>; 2. <https://www.topuniversities.com/latin-america-caribbean-overall>; 3. <https://www.4icu.org/mx/>

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) aparece en el primer lugar en todas las listas, lo que confirma su posición como la universidad pública líder en

México, mientras otras instituciones aparecen consistentemente en los primeros como la Universidad de Guadalajara (UdeG), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Cabe destacar que se observan algunas variaciones en el orden y en las instituciones que ocupan los últimos lugares del top 10, lo cual puede deberse a las diferentes metodologías utilizadas por cada ranking.

Cabe destacar que estos rankings evalúan diversos factores, como la calidad académica, la producción científica, la visibilidad en línea, la internacionalización y la reputación entre empleadores. No obstante, no constituyen la única forma de medir la calidad de una institución educativa. La mayoría de las universidades incluidas en estos rankings tienen una larga trayectoria y tradición en México, distribuyéndose en diferentes regiones del país, lo que refleja una cierta descentralización de la educación superior de calidad. Además, estas instituciones son reconocidas por su aportación a la investigación y el desarrollo, tanto a nivel local como nacional.

En este orden, se realizó una búsqueda de información¹ en los Estatutos de los Sindicatos de cada Universidad, encontrando datos importantes. De las 12 Universidades que se consideran, sólo 6 tienen un área especial sobre género, incluyendo a la FAAPUAEM, la AAPAUNAM tiene la Secretaría de Acción Social y Equidad de Género, en el Sindicato de la Universidad de Sonora existe la Comisión para la Equidad de Género, en el Sindicato de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí existe la Comisión mixta de género, en el Sindicato de la Universidad Autónoma de Baja California tiene la Secretaría de Equidad de Género. El resto de los Sindicatos presentan algún artículo de sus estatutos donde señalan la tarea de vigilar los temas de género.

¹ Agradezco el valioso trabajo de Alejandro Calero Gutiérrez y Vania Montes Zepeda quienes desde su participación como asistentes de investigación apoyaron la búsqueda y el análisis de la información recabada respecto a los 12 sindicatos.

Tabla 2. Sindicatos de doce Universidades Públicas de México ranqueadas en los primeros diez lugares

No.	Nombre del sindicato	Instancia de Género	Universidad
1	Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM)	Secretaría de Acción Social y Equidad de Género	Universidad Autónoma de México
2	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG)		Universidad de Guadalajara.
3	Sindicato de Trabajadores del Instituto Politécnico Nacional (STIPN)		Instituto Politécnico Nacional
4	Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana (SPAUAM)		Universidad Autónoma Metropolitana
5	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL)		Universidad Autónoma de Nuevo León
6	Asociación Sindical de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ASPABUAP)		Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
7	Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPUAEM)	Secretaría de Equidad de Género	Universidad Autónoma del Estado de México
8	Sindicato Estatal de Personal Académico de la Universidad Veracruzana (FESAPAUUV)		Universidad Veracruzana
9	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS)	Comisión para la Equidad de Género	Universidad de Sonora
10	Sindicato de Profesores de la Universidad de Michoacán. (SPUM)		Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
11	Unión de asociaciones del personal académico UASLP (UAPAUASLP)	Comisión Mixta de Género	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
12	Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la UABC (SPSUUABC)	Secretaría de Equidad de Género	Universidad Autónoma de Baja California

Fuente: Elaboración propia con base en los sitios web de cada sindicato consultado

Además, se puede observar en la Tabla 2 que siete Sindicatos no cuentan con área específica de género, seis tienen secretaría o comisión, tres son Secretarías, dos son Comisiones (una es comisión mixta), cinco están dirigidas por mujeres y una dirigida por un hombre.

1.3 Objetivo General

Proponer el cambio de nombre de la Secretaría de Equidad de Género a Secretaría de Equidad de Género e Igualdad Sustantiva, para orientar las funciones hacia una efectiva atención de las desigualdades, violencias y discriminación por motivos de género del personal académico de la FAAPUAEM

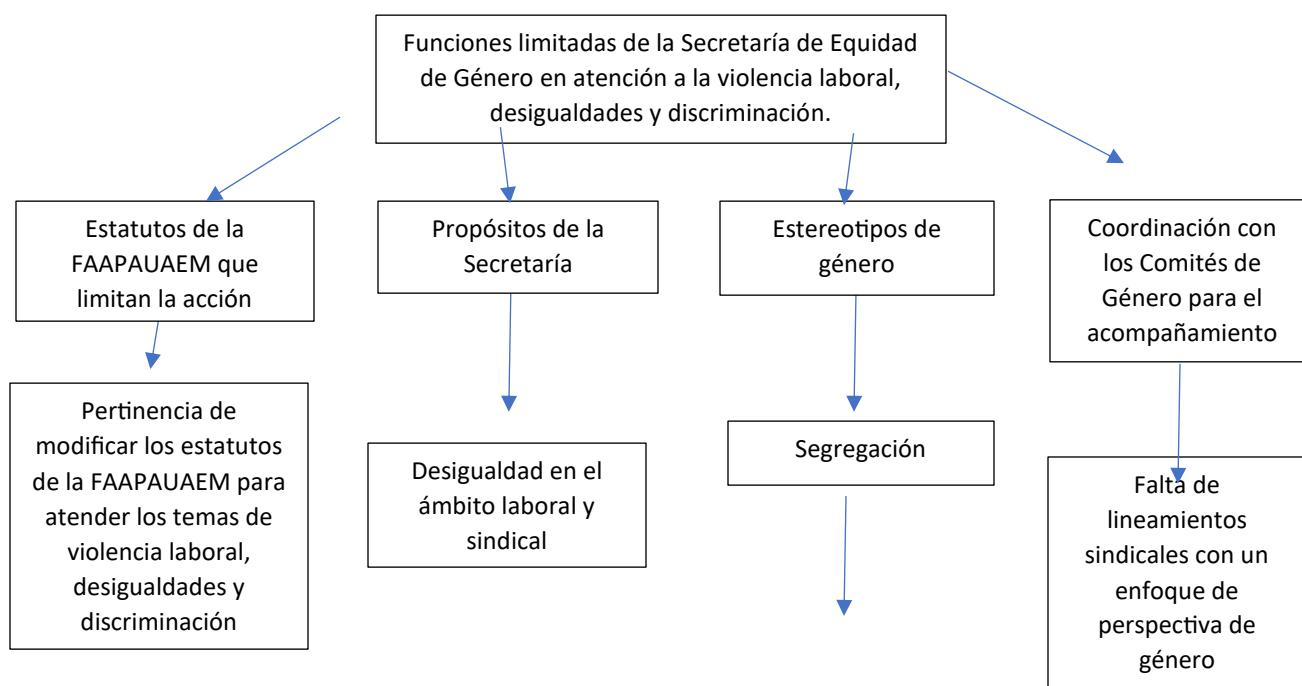
1.4 Objetivos Específicos

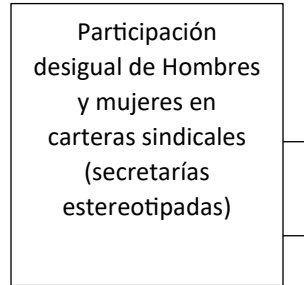
a) Identificar las instancias que atienden temas con perspectiva de género en las estructuras organizacionales y operativas de los Sindicatos de Universidades Públicas en México con la finalidad de conocer las actividades que realizan sobre desigualdades, violencias y discriminación por motivos de género del personal académico.

b) Señalar las áreas de oportunidad en la Secretaría de Equidad de Género de la FAAPUAEM con el propósito de realizar propuestas de mejora en la atención de los problemas laborales asociados con desigualdades, discriminación y violencia de género.

c) Proponer las modificaciones al marco institucional de la FAAPUAEM ante el Consejo Directivo con la finalidad de analizar la pertinencia en conjunto y mejorar los procesos de atención, los recursos del sindicato, entre otras.

1.5 Árbol de Problemas





Fuente: Elaboración propia.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 Perspectiva de Género

El presente apartado tiene como propósito definir el enfoque de género, para ello, se definirá el término género y se expondrán algunos elementos que le conforman.

Para iniciar con el abordaje de género, es preciso identificar que no es lo mismo que el sexo; con frecuencia, suele confundirse el contenido de ambos conceptos, sin embargo, cuando nos referimos a sexo se hace alusión a las características biológicas y fisiológicas que diferencian a los hombres de las mujeres, incluyendo aspectos como los cromosomas, las hormonas y los órganos reproductivos. Vale la pena agregar lo que Fausto-Sterling (1993) destaca cuando expresa que el sexo es visto a menudo como una categoría binaria, aunque existe variabilidad intersexual que desafía esta dicotomía.

Con respecto al género, es importante expresar que se refiere a todo el conjunto de significados sobre ser hombre, mujer o intersexual, es decir, va más allá de las diferencias biológicas. Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. Butler (2007), en su libro sobre género y disputa, argumenta que el género es performativo, lo que significa que se construye a través de la repetición de actos y comportamientos en lugar de ser una expresión de algo interno y fijo.

Para Beauvoir (1949) en su libro "El segundo sexo", sostiene que no se nace mujer: se llega a serlo, idea que destaca al género como una construcción social y cultural, diferenciando entre lo biológico y lo social. Por otro lado, Foucault (1977) no aborda directamente el género de la misma manera que Butler (2007) o Beauvoir (1949), porque trata sobre cómo las categorías de género son parte de un discurso más

amplio sobre el poder y la sexualidad, enfatizando la relación entre el género y las estructuras de poder.

Por su parte, Connell (1987) define el género como una organización social que se basa en relaciones de poder y que tiene implicaciones en las estructuras de dominación y desigualdad. Donna Haraway (1991b) en su libro "Manifiesto Cyborg", propone una visión del género que desafía las categorías binarias y sugiere que las identidades de género son fluidas, especialmente en la era de la tecnología y los cyborgs.

Davis (1981), en su obra "Mujeres, raza y clase", aborda cómo la interseccionalidad —la interacción de raza, clase y género— es fundamental para entender la opresión, en trabajo destaca la importancia de considerar múltiples factores en la lucha por la justicia social. Hooks (2000), en su aporte sobre "El feminismo es para todo el mundo", enfatiza la importancia del feminismo como un movimiento inclusivo que busca la liberación de todos, no solo de las mujeres. Su enfoque en la interseccionalidad y la inclusión resalta cómo las luchas de género están conectadas con otras luchas sociales.

Estas definiciones muestran cómo el género puede entenderse como una construcción social, una serie de performances, y cómo está intrínsecamente relacionado con el poder y las estructuras sociales. Estas autoras demuestran que la importancia del género radica en su capacidad para influir en la identidad, las relaciones de poder, la salud, y los derechos humanos. Al estudiar el género desde diversas perspectivas, podemos entender mejor cómo se construyen y se desafían las estructuras sociales, y cómo podemos trabajar hacia una sociedad más equitativa.

El género es un concepto fundamental que impacta múltiples aspectos de la vida social, política y económica, desde la construcción de identidades, la desigualdad y poder, Derechos Humanos, diversidad y pluralidad, impacto en las políticas públicas, cambio social, así como en la salud y bienestar. Además, promueve la construcción de identidades, así como el análisis de género para comprender las dinámicas de poder en la sociedad y cómo las estructuras patriarcales han

perpetuado desigualdades en el acceso a recursos, derechos y oportunidades, lo que lleva a la discriminación y la violencia de género. Impacta en la diversidad y pluralidad reconociendo la diversidad de géneros desafiando las categorías binarias y promueve una comprensión más inclusiva de las identidades humanas. Esto es vital en un mundo cada vez más globalizado y diverso, donde las experiencias de género varían significativamente entre culturas.

La integración de la perspectiva de género en políticas y programas es muy importante para abordar las necesidades específicas de diferentes grupos, lo que implica diseñar políticas que promuevan la equidad y aborden las disparidades basadas en el género. Así, las discusiones sobre género pueden ser catalizadores de cambio social, lo que vemos reflejado en movimientos como el feminismo y las luchas LGBTQ+ que han desafiado normas tradicionales y han fomentado avances significativos en la sociedad, desde el reconocimiento de derechos hasta cambios en la cultura popular.

Por tanto, el género es un pilar a través del cual se puede analizar y comprender la complejidad de las relaciones humanas y las estructuras sociales, lo que lo convierte en un tema de gran relevancia en la búsqueda de una sociedad más equitativa e inclusiva.

2.2 Sindicalismo

Según Machicado (2010), "sindicato" proviene del latín *syndicus*, a su vez derivado del griego *syndikos*, un término compuesto por dos palabras: "*syn*", que significa 'con', y "*dike*", que significa 'justicia', lo que implica "con justicia". El mismo autor señala que el término *syndicus* se utilizaba para designar a las personas encargadas de representar los intereses de un grupo con fines comunes. De este concepto surgió, por traslación, el término francés *syndicat*, que posteriormente se tradujo como sindicato. Así, "sindicato" hace referencia a quien representa los intereses de un grupo de personas que comparten una misma profesión (Machicado, 2010).

Algunos relatos históricos señalan que los orígenes del sindicalismo se remontan a los gremios. Durante los primeros tiempos de la Revolución Industrial, las

asociaciones de trabajadores eran consideradas ilegales. Sin embargo, entre 1776 y 1810, algunas empresas permitieron la formación de "sociedades obreras", que tenían como objetivo brindar apoyo mutuo entre los trabajadores.

Con el tiempo, la clase obrera comenzó a organizarse, y como señala De Escobar (2021: 5), al llegar el siglo XX, surgió un movimiento obrero plenamente identificado por sus formas de organización, sus demandas y sus perfiles ideológicos.

El movimiento obrero se consolidó y se fortaleció debido a diversas transformaciones económicas, culturales y políticas, impulsadas por eventos de trascendencia mundial como la insurrección obrera en Rusia, las Guerras Mundiales, el ascenso y caída de la Unión Soviética, entre otros.

Además, nuevas ideas y doctrinas, como el marxismo, el socialismo, el anarquismo y el fascismo, influyeron profundamente en el sindicalismo. La democracia también desempeñó un papel clave, al permitir la creación de partidos laboristas y socialdemócratas, que canalizaron la fuerza y el voto de los trabajadores en la escena política. Estos cambios, marcados por transformaciones rápidas y profundas, favorecieron el avance de los derechos laborales.

Tras la Segunda Guerra Mundial, comenzó lo que se conoce como la "segunda etapa" del movimiento obrero, una etapa de madurez y cogobierno, donde, como señala De Escobar (2021: 9), "los trabajadores vivieron sus mejores tiempos, con salarios más altos, mejores índices de ocupación y mayores niveles de protección institucional".

Al igual que en otras partes del mundo, la clase obrera en México luchó por sus derechos, y en el país no fue la excepción. Se pueden identificar cuatro etapas clave en la historia del movimiento obrero mexicano:

- Anarcosindicalismo y caudillismo revolucionario (1917-1933)
- Nacionalismo revolucionario y caudillismo charro (1934-1957)
- Desarrollo estabilizador y corporativismo charro (1957-1967)
- Crisis y reestructuración, sindicalismo independiente y sindicalismo oficial (1968-1990)

Estas fases se dividen en tres periodos: expansión creativa, madurez y cogobierno, y derrota y repliegue (De Escobar, 2021: 12). Durante este proceso, se organizaron

diversos gremios, como los ferrocarrileros, carpinteros, tranviarios, cigarreros, panaderos, entre otros (Espinoza y Zallas, 2023). A continuación, se presentan algunos de los primeros gremios y sociedades de trabajadores en México:

1850: Fundación de la primera Sociedad de Artesanos en Guadalajara.

5 de julio de 1853: Creación de la Sociedad Particular de Socorro Mutuo por los obreros sombrereros en Ciudad de México.

1863: Fundación de la sociedad de sombrereros en Ciudad de México.

1882: Surge la Sociedad de Meseros "Unión y Concordia" con 2,000 miembros.

Mayo de 1904: Se realiza el Congreso Mutualista Obrero de México, con la participación de 30 organizaciones.

Estos son solo algunos ejemplos de la organización de los obreros en México. A medida que los trabajadores se agruparon, aumentaron su número, poder y recursos, y comenzaron a exigir mejores condiciones laborales, como aumentos salariales, la abolición de la leva, la reducción de la jornada de trabajo, y la lucha contra la explotación de mujeres y niños (De Escobar, 2021).

En este contexto, se produjeron varios cambios importantes, como la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo en 1931 y la fundación de la CTM en 1936, lo que permitió que las agrupaciones obreras se fortalecieran. Entre las principales acciones del movimiento obrero entre 1946 y 1982 se destacan la Caravana Minera y la Huelga Nacional Ferrocarrilera de 1951, donde los mineros, en busca de mejores condiciones laborales, caminaron más de 1,500 kilómetros desde Coahuila hasta la Ciudad de México (De Escobar, 2021).

A partir de 1983 y hasta 2019, el movimiento obrero mexicano experimentó una nueva fase. Este periodo comenzó con la derrota del SUTERM y los obreros de General Motors. Posteriormente, tras diversos enfrentamientos y luchas entre la clase política, empresarial y obrera, se alcanzó la Reforma Laboral de 2012, cuyo objetivo principal fue flexibilizar el mercado de trabajo. La Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 se centró en temas clave como la libertad y democracia sindical, garantizando el derecho de libre afiliación y la elección de líderes mediante voto presencial, libre, directo y secreto. Finalmente, la reforma laboral de 2024 introducirá nuevas reglas para democratizar la vida sindical en México.

En el caso de la Universidad Autónoma del Estado de México, el Sindicalismo guarda una historia de vital importancia. La creación del primer sindicato universitario en México está estrechamente vinculada a las condiciones socio-políticas del país, especialmente después del movimiento estudiantil de 1968. En ese contexto, las universidades se convirtieron en un espacio de confrontación entre los sindicatos y las autoridades. Varios sindicatos universitarios comenzaron a organizarse, llevando a cabo huelgas prolongadas para exigir el reconocimiento de sus derechos y la negociación de contratos colectivos. Durante estos años, surgieron y desaparecieron múltiples sindicatos que luchaban por demandas relacionadas con salarios, la reinstalación de profesores y el reconocimiento de la titularidad de los contratos colectivos (Trejo, 1990, citado en Pineda et al., 2016).

En 1960 se fundó la Asociación de Maestros Universitarios, presidida por el Lic. Antonio Huitrón Huitrón. No obstante, esta organización dejó de funcionar con el tiempo. Sin embargo, la formación de sindicatos universitarios en México continuó con mayor fuerza en la década de 1970.

En 1977 se constituyó el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Estado de México (SITUAEM), respaldado por el movimiento estudiantil Comité Coordinador de Lucha (COCOL), que había estado en huelga y paralizó la universidad. Este sindicato logró negociar un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, aunque las relaciones entre los trabajadores y las autoridades universitarias estuvieron marcadas por una constante confrontación sindical-patronal (Morales, 2004, citado en Pineda et al., 2016).

A finales de ese mismo año, nació el Sindicato Único de Maestros de la Universidad Autónoma del Estado de México (SUMUAEM), como otra alternativa sindical, enfocándose en afiliar a bibliotecarios y técnicos laboratoristas, aunque su existencia fue breve.

En mayo de 1978 se formó el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados al Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de México (SUTESUAEM), una organización exclusiva para el personal administrativo. En paralelo, surgió el

Sindicato Único de Personal Académico de la UAEM (SUPAUAEM), como otra alternativa gremial (Pineda et al., 2016).

Ante esta inestabilidad política y sindical, el Tribunal de Arbitraje del Estado de México intervino para realizar un recuento de afiliados entre el SITUAEM y el SUTESUAEM. El 1° de febrero de 1979, el Tribunal de Arbitraje de la Secretaría del Trabajo determinó que el SUTESUAEM representaba a la mayoría de los trabajadores universitarios, otorgándole la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, mientras que el SITUAEM perdió dicha titularidad (Contreras, 2005, citado en Pineda et al., 2016).

En medio de esta inestabilidad sindical, algunos académicos, preocupados por mejorar las condiciones laborales en sus respectivos espacios educativos, decidieron organizarse en asociaciones de personal académico. Los propios profesores convocaron reuniones para formar asociaciones en sus facultades y escuelas, como la Asociación de Medicina Veterinaria y Zootecnia, la Asociación de la Escuela de Enfermería, la Asociación de la Facultad de Química y la Asociación de la Facultad de Contaduría, entre muchas otras.

Los miembros de estas primeras asociaciones decidieron crear una nueva forma de organización, y el 9 de mayo de 1979 se constituyó la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPUAEM). Esta federación inició actividades con el objetivo de lograr la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que regulara y garantizara las condiciones laborales y económicas del personal académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (Pineda et al., 2016).

El análisis de la relación entre sindicatos y género es un tema crucial en la lucha por la equidad en el ámbito laboral. Varios autores han explorado cómo los sindicatos pueden abordar las desigualdades de género y promover la inclusión. Miriam Glucksmann (2006), estudia la intersección entre el trabajo de las mujeres y los sindicatos, destacando cómo las mujeres han sido históricamente subrepresentadas en el sindicalismo, es decir, aboga por un enfoque que reconozca las contribuciones de las trabajadoras y promueva su inclusión en las decisiones

sindicales, estudiando las experiencias de las mujeres en el trabajo, incluyendo el acoso y la violencia laboral. Su investigación pone de manifiesto la necesidad de que los sindicatos desarrollen políticas efectivas para abordar y prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Por su parte, Judith Butler (2007) en su teoría de la performatividad de género puede aplicarse al análisis de cómo las normas de género influyen en las dinámicas dentro de los sindicatos, ella cuestiona las estructuras de poder y las expectativas de género que pueden limitar la participación activa de las mujeres en estos espacios.

Patricia Hill Collins (2000), por su parte, aborda la importancia de la interseccionalidad en el análisis de las relaciones de poder, al considerar cómo raza, clase y género se intersectan, entendiendo cómo las luchas dentro de los sindicatos pueden ser más inclusivas y representativas de las diversas experiencias de las trabajadoras, en este análisis se obtiene que la violencia en el lugar de trabajo puede estar enraizada en las estructuras de desigualdad que los sindicatos a menudo buscan combatir, resaltando la necesidad de una representación más inclusiva.

Angela Davis (1981), examina la historia del feminismo y su relación con el sindicalismo, subrayando cómo el movimiento obrero a menudo ha marginado las voces de las mujeres, especialmente las mujeres de color, en este análisis destaca la necesidad de una alianza entre movimientos feministas y sindicales para abordar las desigualdades, ilustrando en su trabajo cómo las mujeres trabajadoras, especialmente aquellas en sectores marginados, pueden ser víctimas de violencia tanto en el hogar como en el trabajo, y cómo los sindicatos deben abordar estas realidades para ser efectivos en la lucha por los derechos de los trabajadores.

Gina Neff (2016), explora cómo la tecnología y la economía del conocimiento afectan las experiencias laborales de las mujeres, particularmente en sectores que han sido tradicionalmente feminizados, ella, analiza cómo la tecnología y la economía del conocimiento afectan a los trabajadores, incluidas las cuestiones de acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Ehrenreich (2001) también analiza las condiciones de trabajo de las mujeres en empleos de bajos salarios y pese a que su enfoque es más sobre el trabajo precario, su crítica al sistema laboral resalta la importancia de que los sindicatos se enfoquen en las necesidades de las trabajadoras, quienes a menudo enfrentan condiciones desiguales, revelando de este modo cómo la precariedad laboral puede generar un ambiente propenso a la violencia y al abuso.

Según Castillo (2012) para Ruth Milkman, el género influye en las experiencias laborales y los sindicatos pueden ser tanto aliados como obstáculos en la lucha por la equidad, resaltando en su trabajo la necesidad de que los sindicatos adopten una perspectiva de género más clara para abordar eficazmente las desigualdades.

En el presente apartado podemos analizar que el sindicalismo tiene un papel fundamental en la lucha por la equidad de género en el trabajo. Al integrar la perspectiva de género en sus estrategias y prácticas, los sindicatos pueden convertirse en agentes de cambio que promueven la inclusión y la justicia social en el ámbito laboral. También destacan que la violencia en el trabajo es un tema crítico que los sindicatos deben enfrentar, porque al hacerlo, no sólo protegen a sus miembros, sino que también promueven un entorno de trabajo más justo e inclusivo, de manera que la interseccionalidad y la atención a las diversas experiencias de los trabajadores son esenciales para abordar este problema de manera efectiva.

2.3 Transversalidad de Género

La transversalidad de género se ha consolidado como un enfoque fundamental en la formulación y aplicación de políticas públicas en las últimas décadas. Este enfoque no sólo busca la inclusión de la perspectiva de género en áreas específicas, sino que propugna su integración en todas las dimensiones de la vida social, política y económica. A través de este Proyecto de Trabajo Terminal, se explorará la importancia de la transversalidad de género, las teorías que la sustentan y el impacto que puede generar en la búsqueda de la equidad.

La transversalidad de género implica una mirada crítica y consciente de las desigualdades que existen en diferentes contextos. Según la teórica feminista Ruth

Lister, este enfoque es esencial para entender que las políticas de género no pueden ser tratadas de manera aislada; deben ser una consideración central en todas las políticas sociales y económicas. Lister argumenta que para que las políticas sean efectivas, deben ser evaluadas a través de un lente que examine cómo afectan a diferentes géneros y cómo contribuyen a la equidad.

Por otro lado, Nancy Fraser (2000) plantea que las luchas por la justicia social deben incluir un enfoque interseccional que reconozca cómo diferentes formas de opresión incluyendo el género, la clase y la raza que interactúan entre sí. La transversalidad de género, desde esta perspectiva, se convierte en un medio para abordar las desigualdades de manera holística, lo que permite el diseño de políticas más inclusivas y efectivas.

Por su parte, la teoría de la performatividad de género de Judith Butler proporciona una base sólida para comprender cómo se construyen las identidades de género y cómo estas pueden ser desafiadas, esto lo sostiene con la idea sobre que el género no es un hecho biológico, sino una serie de actos que se repiten y que son moldeados por la cultura. Es decir, sugiere que, al cambiar las prácticas y normas sociales, es posible transformar las estructuras de poder existentes.

Asimismo, María Lugones (1994) introduce el concepto de interseccionalidad, que es fundamental para la transversalidad de género, argumentando que las experiencias de opresión no son unidimensionales; más bien, se entrelazan y afectan a las personas de diversas maneras, por lo que, la transversalidad debe tener en cuenta estas múltiples dimensiones de identidad y experiencia para ser verdaderamente efectiva. Implementar la transversalidad de género en políticas públicas implica un cambio profundo en la forma en que se conciben y ejecutan estas políticas, ante ello Angela Davis enfatiza que la lucha por la igualdad de género no puede separarse de la lucha contra el racismo y el capitalismo, pues en su enfoque interseccional destaca la necesidad de una transformación estructural que aborde las raíces de la desigualdad, lo cual es precisamente lo que la transversalidad de género busca lograr.

La experiencia en diversas naciones ha demostrado que la integración de la perspectiva de género en políticas de educación, salud y empleo puede resultar en cambios significativos. Programas que incluyen la perspectiva de género no solo mejoran el acceso y la calidad de los servicios, sino que también empoderan a las mujeres y a otros grupos de género en la toma de decisiones.

2.4 Desigualdad de género

La desigualdad de género es un fenómeno que ha sido ampliamente documentado y analizado por diversos autores y académicos. Esta problemática se manifiesta en diferentes esferas de la vida cotidiana y tiene profundas raíces culturales, sociales y económicas. A lo largo de este apartado, se explorarán las dimensiones de la desigualdad de género, sus causas y posibles formas de atención, respaldadas por las teorías y estudios de varios autores relevantes en este campo.

La desigualdad de género se observa en múltiples contextos. Simone de Beauvoir (1949) analiza cómo las mujeres han sido históricamente definidas como "el otro", lo que ha llevado a su marginalización en la sociedad. La autora argumenta que la construcción social del género ha perpetuado la idea de que las mujeres son inferiores y dependientes de los hombres, un concepto que sigue vigente en muchas culturas.

Por otro lado, el informe de ONU Mujeres (2020) sobre el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible destaca que, las mujeres y las niñas siguen enfrentando barreras significativas en la educación, el empleo y la participación política. A pesar de algunos avances, la brecha salarial entre géneros persiste, y las mujeres representan solo el 25% de los escaños parlamentarios a nivel global.

Las causas de la desigualdad de género son variadas y están interconectadas, Butler (1993), explora cómo el género es una construcción performativa que se refuerza a través de normas culturales y sociales, sosteniendo que los roles de género son enseñados y reforzados desde la infancia, lo que limita las posibilidades de ambos géneros y perpetúa la desigualdad. Además, la pobreza y la falta de

recursos son factores críticos, pues según Sen (1999), el desarrollo humano debe ser medido no sólo en términos económicos, sino también en cuanto a la capacidad de las personas para vivir vidas plenas, argumenta que la desigualdad de género reduce la capacidad de las mujeres para acceder a recursos, lo que a su vez limita su desarrollo y bienestar.

Así, para abordar la desigualdad de género, se requieren enfoques integrales y multifacéticos. Nancy Fraser (2000), sugiere que tanto la redistribución de recursos como el reconocimiento de la identidad de género son necesarios para lograr la equidad, donde la educación juega un papel crucial en este proceso y resulta esencial promover la educación de las niñas y desafiar los estereotipos de género en las aulas puede generar un cambio significativo en las actitudes sociales. En este sentido, las políticas laborales también son fundamentales pues según un estudio de McKinsey & Company (2020), cerrar la brecha de género en el empleo podría añadir 12 trillones de dólares a la economía global, por lo que es claro que implementar políticas que garanticen la igualdad salarial y que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal es esencial para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral.

Por tanto, la desigualdad de género es un problema complejo que requiere una atención urgente y un enfoque multifacético, porque es a través de la educación, políticas inclusivas y un cambio en las normas culturales, que puede ser posible avanzar hacia una sociedad más equitativa. Autoras como Simone de Beauvoir, Judith Butler y Amartya Sen ofrecen marcos teóricos valiosos que ayudan a comprender y abordar esta problemática, porque la igualdad de género no es sólo un objetivo en sí mismo, sino un componente esencial para el desarrollo sostenible y el bienestar de toda la sociedad. Para lograr un cambio real, es fundamental que cada individuo, comunidad y nación se comprometa a desafiar y transformar las estructuras que perpetúan la desigualdad.

2.5 Violencia laboral

La violencia en el trabajo es un problema grave que afecta a millones de empleados en todo el mundo. Se manifiesta en diversas formas, incluyendo el acoso físico, verbal y psicológico, y tiene consecuencias devastadoras para la salud y el bienestar de los trabajadores. Este apartado examinará las diferentes dimensiones de la violencia laboral, sus causas y efectos, respaldado diversos autores y estudios relevantes en la materia.

La violencia laboral puede clasificarse en varias categorías, una de ellas es la que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003) que define la violencia en el trabajo como cualquier acto de violencia que ocurra en el lugar de trabajo o en el contexto de la relación laboral, es decir, esta definición incluye no sólo la violencia física, sino también el acoso psicológico, que se ha vuelto cada vez más reconocible como un problema serio.

Ken P. Roth (2010) señala que el acoso laboral puede tener efectos perjudiciales en la salud mental y física quienes son parte de un espacio laboral, lo que en numerosas ocasiones resulta en ausentismo y disminución de la productividad, además, destaca que la violencia no siempre es evidente porque generalmente se oculta detrás de comportamientos sutiles que pueden normalizarse en la cultura organizacional.

Existen diversas causas por las que se presenta la violencia laboral, según McGowan, las organizaciones que carecen de políticas claras sobre comportamiento laboral y gestión de conflictos son más vulnerables a la violencia, tal como la falta de protocolos efectivos crea un vacío que puede ser fácilmente llenado por comportamientos agresivos" (McGowan, 2015). Esto sugiere que la gestión de conflictos y el establecimiento de normas claras son esenciales para prevenir la violencia laboral.

Kahn, (2005), argumenta que la cultura organizacional es un factor crucial porque las organizaciones con jerarquías rígidas y comunicación deficiente son más propensas a experimentar incidentes de violencia, debido a que la falta de un ambiente de apoyo puede fomentar el acoso y la intimidación, lo que agrava la situación.

Los efectos de la violencia laboral son profundos y pueden incluir problemas de salud mental, estrés, ansiedad y depresión. Smith (2016) sostiene que el acoso en espacios laborales no sólo afecta a la víctima, también impacta negativamente en la moral y la cohesión del equipo de trabajo, lo que resalta cómo la violencia laboral no es un problema aislado, sino que tiene implicaciones más amplias para toda la organización.

Además, Lynda Gratton, (2019), enfatiza que un ambiente de trabajo hostil también puede reducir la productividad y aumentar la rotación de personal. Esto indica que la violencia laboral no sólo tiene consecuencias personales, sino también un costo económico considerable para las empresas, de ahí la importancia de generar ambientes donde se impulse la armonía entre los integrantes de la empresa o instancia gubernamental.

Es importante destacar que además de describir la violencia, es importante establecer mecanismos de prevención, por ello, la Organización Internacional del Trabajo (2003) recomienda que los espacios laborales desarrollen políticas claras y protocolos de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo, así como implementar programas de capacitación en manejo de conflictos y habilidades de comunicación puede ser una herramienta efectiva. Por su parte, Smith, (2018), sostiene que la participación activa de la quienes dirigen las instancias o espacios laborales es crucial para abordar la violencia laboral, lo que implica no sólo establecer políticas, sino también crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros para reportar incidentes.

La violencia en el trabajo es un problema multifacético que requiere una atención urgente. Con un enfoque proactivo que incluya políticas claras, formación y un cambio cultural, es posible reducir la incidencia de la violencia laboral. Las perspectivas de autores como Ken P. Roth, Miriam E. Kahn y Lynda Gratton destacan la importancia de abordar este fenómeno de manera integral. Solo así se podrá crear un entorno laboral seguro y saludable para todos.

2.6 Igualdad Sustantiva

La igualdad sustantiva va más allá de la igualdad formal ante la ley; implica la eliminación de las barreras reales y materiales que impiden a las mujeres acceder

a las mismas oportunidades y resultados que los hombres. En el ámbito laboral, estas barreras se manifiestan en aspectos como la brecha salarial, la segregación ocupacional y el fenómeno del "techo de cristal", que limita el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Marcela Lagarde (1990), al analizar los derechos de las mujeres, enfatiza que la igualdad sustantiva requiere reconocer y corregir las desigualdades históricas y estructurales que han mantenido a las mujeres en una posición subordinada. Según Lagarde (1990), no basta con garantizar la igualdad de oportunidades; también es necesario asegurar que los resultados sean equitativos, lo que implica adoptar políticas públicas que incluyan medidas como la paridad de género y las acciones afirmativas.

En una reflexión posterior (2001), Lagarde destaca que alcanzar la igualdad sustantiva en el entorno laboral requiere de políticas afirmativas y transformaciones estructurales dentro de las instituciones. Esto incluye la implementación de cuotas de género, programas de mentoría dirigidos a mujeres y la creación de ambientes laborales que faciliten la conciliación entre la vida personal y profesional.

Por su parte, Judith Butler ha sido clave en los estudios de género, especialmente con su teoría sobre la performatividad de género. Butler (1990) sostiene que el género no es una esencia fija, sino una serie de actos repetidos que construyen nuestra identidad de género. Esta perspectiva nos ayuda a comprender cómo las normas de género se reproducen y perpetúan en el ámbito laboral, generando y manteniendo desigualdades.

Butler (1990) señala que las estructuras laborales están profundamente moldeadas por estas normas de género, las cuales determinan qué roles y comportamientos son considerados adecuados para hombres y mujeres. Para lograr la igualdad sustantiva, es esencial desafiar y dismantelar estas normas, promoviendo una mayor flexibilidad y diversidad en los roles de género dentro del entorno laboral.

Nancy Fraser (1997), por su parte, ofrece una visión más integral sobre la justicia social, que combina la redistribución económica y el reconocimiento cultural, ya que argumenta que las desigualdades de género no pueden resolverse únicamente a

través de políticas redistributivas porque también es necesario reconocer y valorar las diferencias culturales y las contribuciones específicas de las mujeres.

En el ámbito laboral, esto implica no solo garantizar la igualdad salarial y el acceso a posiciones de liderazgo, sino también reconocer y valorar el trabajo no remunerado, que tradicionalmente han realizado las mujeres, como el cuidado y las labores domésticas. Según Fraser (1997), solo a través de una combinación de justicia redistributiva y de reconocimiento se puede alcanzar una verdadera igualdad sustantiva.

Por último, diversas investigaciones muestran que las sociedades con mayor igualdad de género tienden a ser más pacíficas. Un estudio realizado por el Instituto de Paz y Economía (IEP, 2019) revela una correlación significativa entre la igualdad de género y niveles más bajos de violencia, tanto interna como externa, es decir, la inclusión de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, desde el ámbito familiar hasta las estructuras gubernamentales, promueve perspectivas más equilibradas y justas, lo que contribuye a reducir las tensiones y los conflictos sociales.

La igualdad sustantiva es un concepto fundamental en la lucha por los derechos de las mujeres y la equidad de género que, a diferencia de la igualdad formal, que se refiere a la igualdad ante la ley, la igualdad sustantiva busca garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades y recursos para desarrollarse plenamente en la sociedad.

En este orden de ideas la igualdad sustantiva según Nuñez (2019) se define como "la eliminación de las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres y otros grupos vulnerables en su acceso a recursos, oportunidades y derechos" (p. 45). Este concepto implica un enfoque más profundo que la mera igualdad legal, reconociendo que existen barreras estructurales que impiden que ciertas poblaciones alcancen la equidad. Otra definición es la que escribe Carmen De la Hoz (2018), cuando expone que "la igualdad sustantiva no se limita a la igualdad de derechos, sino que busca transformar las condiciones sociales, económicas y culturales que perpetúan la desigualdad" (p. 12). Ambas definiciones subrayan

entonces la necesidad de una visión integral que aborde tanto las leyes como las prácticas sociales que perpetúan la discriminación.

A pesar de los avances en la legislación de igualdad, persisten numerosos desafíos, pues Amartya Sen (1999) argumenta que "la desigualdad no se puede medir sólo en términos económicos, sino que debe incluir factores como el acceso a la educación y la salud" (p. 3). Esta perspectiva destaca que la igualdad sustantiva implica garantizar no sólo derechos legales, sino también el acceso a recursos básicos que permiten el desarrollo humano. Asimismo, Jasmine S. M. McCarty (2020) señala que "las normas culturales y los estereotipos de género continúan siendo barreras significativas para alcanzar la igualdad sustantiva" (p. 28) porque la resistencia al cambio cultural a menudo obstaculiza la implementación efectiva de políticas que promuevan la igualdad.

Así, para avanzar hacia la igualdad sustantiva, es esencial que las políticas públicas se enfoquen en la inclusión y la equidad. Ana de Miguel (2017) sostiene que "la formulación de políticas debe ser sensible al género, integrando la perspectiva de género en todas las áreas de la política" (p. 85). Esto implica que las políticas deben ser diseñadas considerando las necesidades específicas de mujeres y otros grupos vulnerables. Además, Patricia Hill Collins (2000) enfatiza que la interseccionalidad es importante para comprender las diversas formas de opresión que enfrentan las mujeres, y las políticas públicas con enfoque a la igualdad sustantiva deben reflejar esta complejidad". En este sentido, la igualdad sustantiva no puede lograrse sin reconocer cómo se entrelazan factores como la raza, la clase social y el género.

La igualdad sustantiva es un objetivo esencial para lograr una sociedad más equitativa. A través de la eliminación de barreras estructurales y la implementación de políticas públicas inclusivas, es posible avanzar hacia un mundo donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollarse. Los desafíos son significativos, pero con un enfoque comprometido y consciente de las realidades sociales, es posible lograr un cambio real.

3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El presente estudio es de tipo descriptivo (Best, 1982) porque nos permitirá tener un acercamiento al estado actual que guarda la Secretaría de Equidad de Género de la Federación de Asociaciones Autónomas del Estado de México durante el periodo 2018-2024. Será importante realizar el análisis de caso que, como bien lo señala Sierra (2001), tiene como propósito central recoger los datos específicos de organismos sindicales de 12 Universidades Públicas Estatales de nivel Superior.

La investigación es de índole cualitativa porque su propósito es la descripción de las cualidades del fenómeno que, en este caso se trata del contexto laboral de las académicas en el marco de sus derechos como agremiadas a la FAAPUAEM, utilizando como instrumento de recopilación la información de las páginas web de cada Sindicato Universitario seleccionado. Cabe añadir que es de tipo cualitativa porque, de acuerdo con Sierra (2001) se orienta a describir el sentido y significado de las acciones sociales o el coeficiente humanístico de un fenómeno.

Según su alcance es de tipo descriptivo porque se centra en la explicación de los fenómenos como se presentan en la realidad y sus relaciones internas, careciendo de hipótesis pues no utiliza un diseño experimental, porque no existe manipulación de variables (Best, 1982) como son la dependiente, independiente y extrañas.

Para realizar la recopilación de información valiosa que ayude al análisis, se recurrirá a la búsqueda de información de tipo comparativo que partirá de la consulta de los Estatutos de 12 Universidades Públicas Estatales seleccionadas de acuerdo con los criterios de tres Rankin Rankings: Ranking Web de Universidades (Webometrics) 2024, el QS Latin America University Rankings 2024 y el UniRank Mexican University Ranking 2024.

Se parte de experiencias de la representación de la Secretaría de Equidad de Género para identificar las necesidades principales de la comunidad académica respecto a las funciones de la propia Secretaría. Por ello, la investigación es de aplicación, porque tienen la intención de mejorar la calidad de vida de las académicas y académicos en escenarios de igualdad laboral, no discriminación y no violencia laboral y aunque no contribuye a nuevos conocimientos, lo cierto es que aporta a la comunidad gremial. Es de diseño no experimental porque no

requerirá de la modificación o condiciones de vida del objeto de estudio de las personas para lograr realizar el estudio.

Según la fuente de datos esta investigación es de campo y documental, primero porque se tendrá interacción con el objeto de estudio, a través de la observación y entrevista y de tipo documental como antes se había señalado, porque la información se buscará también en documentos oficiales de la FAAPUAEM y de 12 Sindicatos. La investigación documental tendrá como base de estudio el tema de políticas públicas, igualdad laboral, no discriminación y violencia laboral.

3.1 Universidades Autónomas Estatales en México y Sindicatos Universitarios

En México, existen 32 Universidades Estatales, que son instituciones de educación superior financiadas y administradas por los gobiernos de los Estados a los que pertenecen. Estas universidades tienen un enfoque en la formación académica de calidad, investigación y extensión de servicios a la comunidad. En el presente apartado se describen las características generales de las Universidades Estatales que se estudiarán como parte del presente Trabajo Terminal.

La UNAM tiene una rica historia que se remonta a la fundación de la Real y Pontificia Universidad de México en 1551, bajo el mandato del rey Felipe II de España. Esta universidad fue establecida con el objetivo de formar a los futuros líderes religiosos, políticos y científicos del virreinato de la Nueva España. A lo largo de los siglos, la universidad pasó por diversas transformaciones políticas y sociales. El sindicato de la UNAM tiene sus raíces en las luchas laborales del siglo XX, cuando los trabajadores de las universidades comenzaron a organizarse para defender sus derechos laborales, mejorar sus condiciones de trabajo y obtener mayores beneficios. En el caso de la UNAM, uno de los antecedentes más importantes fue el movimiento de los trabajadores académicos a mediados del siglo XX, en particular de los profesores y empleados administrativos.

La historia de la UNAM es inseparable de la historia del país, no sólo por su trascendencia académica y cultural, sino también por su impacto social y político. El STUNAM, por su parte, ha sido un elemento clave en la defensa de los derechos de

los trabajadores de la universidad y un actor importante en los procesos de cambio dentro de la institución. La relación entre la UNAM y su sindicato refleja la lucha constante por una educación pública, gratuita y de calidad, y por el bienestar de quienes la hacen posible.

La Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG) fue fundada en 1935 como una institución educativa privada bajo la iniciativa del empresario y académico José María Villarreal, quien quería ofrecer una alternativa educativa de alta calidad en el occidente de México, especialmente en la ciudad de Guadalajara, Jalisco. El sindicato de trabajadores de la Universidad Autónoma de Guadalajara comenzó a formarse en los años 60 y 70, en un contexto donde el país vivía movimientos sociales y laborales muy fuertes, tanto en el ámbito estudiantil como en el laboral. La relación entre los trabajadores y la administración universitaria de la UAG se fue tensando debido a las crecientes demandas por mejores condiciones laborales y una mayor participación en las decisiones de la institución.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Guadalajara (STUAG) se constituyó oficialmente en 1974, con el objetivo de representar a los trabajadores administrativos, manuales y académicos de la universidad, luchando por mejores condiciones laborales, salarios justos, prestaciones sociales y la defensa de los derechos de los trabajadores. El Sindicato de Trabajadores de la UAG (STUAG), por su parte, ha sido una pieza clave en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores académicos y administrativos de la universidad, buscando siempre mejorar las condiciones laborales y garantizar el bienestar de quienes hacen posible el funcionamiento de esta importante institución educativa.

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) fue fundada en 1974 como parte de un esfuerzo por descentralizar la educación superior en México, promovido por el gobierno federal en ese momento. En sus primeros años, la UAM fue concebida como una universidad moderna, enfocada en la investigación, la formación de recursos humanos y el desarrollo tecnológico, con un modelo académico innovador que buscaba integrar la educación y la investigación científica de manera cercana y activa. El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma

Metropolitana (SITUAM) fue fundado en 1976, poco después de la creación de la universidad. La necesidad de un sindicato surgió de las condiciones laborales que enfrentaban los trabajadores de la UAM, quienes buscaban una mayor estabilidad en sus empleos, mejores salarios, y el reconocimiento de sus derechos laborales dentro de una nueva institución educativa. La creación del sindicato fue un proceso fundamental para los trabajadores académicos, administrativos y manuales de la universidad, quienes querían asegurar sus condiciones de trabajo en un contexto de crecimiento institucional.

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) fue fundado en 1936 por el entonces presidente de México, Lázaro Cárdenas del Río, con el objetivo de formar técnicos e ingenieros altamente capacitados para apoyar el desarrollo industrial del país. La creación del IPN estuvo directamente relacionada con la industrialización de México durante el periodo de la Revolución Mexicana, cuando el gobierno buscaba fortalecer la infraestructura y la economía nacional mediante la educación técnica y científica. El Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Politécnico Nacional (SNTEIPN) fue fundado en 1956, como respuesta a la necesidad de los trabajadores del IPN de contar con una representación formal que defendiera sus derechos laborales. En ese momento, el sindicato se organizó principalmente en defensa de los derechos de los trabajadores académicos (profesores) y administrativos que formaban parte del instituto.

El 24 de abril de 1937 la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla se consolidó formalmente como universidad bajo el nombre de Universidad de Puebla, gracias a la iniciativa del gobierno del presidente Lázaro Cárdenas, como parte de un proceso de expansión y fortalecimiento de la educación pública en México. A lo largo de los años, la BUAP pasó de ser una institución con un enfoque muy marcado en la educación clerical a una universidad que abarcaba una amplia gama de disciplinas. El Sindicato de Trabajadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (STBUAP) fue fundado en 1974 como una respuesta a la necesidad de los trabajadores académicos y administrativos de contar con una representación que

defendiera sus derechos laborales dentro de una universidad que, en ese momento, estaba en pleno proceso de expansión y modernización.

En sus primeros años, el STBUAP se constituyó principalmente como un sindicato de trabajadores administrativos y académicos de la universidad, y comenzó a luchar por mejores condiciones laborales, salarios justos, prestaciones sociales y la defensa de los derechos laborales de sus miembros. Aunque el STBUAP se ha centrado principalmente en los derechos laborales de los trabajadores, el sindicato ha jugado un papel de apoyo en diversas ocasiones en los movimientos estudiantiles, especialmente cuando los estudiantes de la BUAP han luchado por mayores recursos, mejores condiciones de infraestructura o por la autonomía universitaria.

La UANL fue fundada el 25 de septiembre de 1933 con el nombre de Universidad de Nuevo León, bajo la iniciativa de diversos sectores sociales y políticos de la entidad. La idea era crear una universidad que proporcionara educación superior en diversas disciplinas y que pudiera responder a las crecientes demandas de una región que experimentaba un importante proceso de industrialización y urbanización, especialmente en Monterrey, la capital del estado. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL) es una de las organizaciones sindicales más importantes del país en el ámbito educativo. Fue fundado en 1973 como respuesta a la necesidad de los trabajadores universitarios (tanto académicos como administrativos) de contar con un mecanismo de defensa de sus derechos laborales.

El STUANL ha jugado un papel clave en la mejora de las condiciones laborales dentro de la universidad, buscando siempre el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, mejores salarios, mejores condiciones de trabajo y la estabilidad laboral. La relación entre la UANL y su sindicato ha sido una parte importante de la dinámica de la institución, y en ocasiones se ha visto marcada por negociaciones intensas, manifestaciones y huelgas, siempre con el objetivo de asegurar mejores condiciones para los trabajadores y la comunidad universitaria en general.

La Universidad Veracruzana fue fundada el 11 de septiembre de 1944, aunque sus orígenes se remontan a la existencia de la Escuela Normal Veracruzana, creada en 1843, y otras instituciones educativas que, en su momento, formaban parte del sistema educativo del estado. En sus primeras décadas, la UV se centró en la formación de maestros y en ofrecer programas de educación superior en áreas como la medicina, el derecho y las ciencias sociales. Sin embargo, fue a partir de su fundación en 1944, bajo la figura de la Universidad Veracruzana, cuando se consolidó como una institución de educación superior con autonomía propia y un enfoque académico más amplio, abarcando áreas como las ciencias naturales, ingenierías, humanidades, artes, y ciencias sociales.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Veracruzana (STUV) es uno de los sindicatos más importantes del país en el ámbito educativo. Se fundó en 1972 como respuesta a las necesidades de los trabajadores universitarios en un contexto de crecimiento institucional y ampliación de la plantilla laboral. En sus inicios, el sindicato se conformó principalmente por trabajadores administrativos, aunque posteriormente se extendió a otros grupos de trabajadores, como académicos y personal de apoyo.

La Universidad de Sonora fue fundada el 19 de septiembre de 1942, en un contexto de creciente necesidad de educación superior en México. Su creación fue impulsada por un sector de la sociedad sonoreense que buscaba dotar al estado de una institución educativa de calidad, capaz de formar profesionales en diversas áreas del conocimiento. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Sonora (STUAS) es una de las organizaciones sindicales más importantes en el contexto educativo del estado y ha jugado un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de la institución. El STUAS fue fundado en 1973, en un contexto de creciente movilización sindical en México, cuando muchas universidades públicas comenzaron a enfrentar la necesidad de organizar a sus trabajadores para garantizar mejores condiciones laborales, salariales y de seguridad social.

La UAEMex tiene sus orígenes en el Instituto Literario del Estado de México, fundado en 1828. Este instituto fue creado con el objetivo de formar profesionales en las áreas de humanidades y ciencias, para fortalecer la educación en la región central de México. Durante el siglo XIX, el instituto pasó por diversas etapas de reconfiguración, hasta que en 1942, con la reforma educativa impulsada por el gobierno mexicano, se estableció como Escuela Normal de Educadores. Sin embargo, fue hasta el 12 de septiembre de 1956 cuando se fundó oficialmente la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), como una institución autónoma, en respuesta a las crecientes necesidades de educación superior en la entidad.

La Federación Autónoma de Asociaciones de Profesores de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPUAEM) es una organización sindical que agrupa a los académicos de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex). Su historia está intrínsecamente relacionada con la evolución de la propia universidad y la lucha por los derechos laborales de los profesores. La FAAPUAEM se fundó en 1975, en un contexto de creciente organización sindical dentro del sector educativo mexicano. La creación de esta federación surgió como respuesta a la necesidad de una representación formal de los académicos en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), que en ese entonces estaba en un proceso de expansión y consolidación, con un aumento significativo en la cantidad de estudiantes, personal académico y programas educativos.

El objetivo principal de la FAAPUAEM fue defender los derechos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y obtener mejores prestaciones para los profesores de la universidad. Antes de su creación, los académicos de la UAEMex no contaban con una representación unificada y fuerte frente a las autoridades universitarias, lo que generaba un ambiente de vulnerabilidad en términos de salarios, condiciones laborales y estabilidad en el empleo.

a Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) es una de las instituciones educativas más importantes de México, especialmente en la región del Bajío y Occidente del país. A lo largo de los siglos XVII y XVIII, el Colegio de San

Nicolás Obispo fue evolucionando y convirtiéndose en una escuela de mayores estudios. En 1917, el gobierno de Venustiano Carranza promulgó una ley que transformó al Colegio en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, tomando su nombre en honor al colegio original y a la ciudad de Morelia, que fue conocida como Michoacán de Ocampo desde principios del siglo XIX. Con esta transformación, la universidad se constituyó oficialmente como una institución autónoma, lo que le permitió ofrecer una educación profesional en diversas disciplinas, además de que fortaleció su carácter académico y científico.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (STUMSNH) se fundó en 1968, en un contexto de creciente movilización sindical en el país y de luchas estudiantiles en todo México. La creación del sindicato estuvo estrechamente relacionada con la necesidad de los trabajadores de la universidad (principalmente el personal administrativo y de apoyo) de obtener una representación organizada ante las autoridades universitarias. El objetivo principal del STUMSNH es la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de la universidad, en especial en lo que se refiere a condiciones salariales, prestaciones, estabilidad laboral y seguridad social. A lo largo de los años, el sindicato ha logrado avances importantes en la mejora de las condiciones laborales, la regularización del empleo y el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC) fue fundada el 16 de agosto de 1957 bajo el nombre de Universidad de Baja California, en un contexto de crecimiento demográfico y desarrollo económico en el estado de Baja California, especialmente en la ciudad de Mexicali. El objetivo principal de la universidad en sus inicios era ofrecer educación superior a la creciente población estudiantil de la región y formar profesionales en áreas clave para el desarrollo económico y social de la región noroeste de México. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Baja California (STAUABC) es la organización sindical que agrupa a los trabajadores de la UABC, tanto académicos como administrativos. Fue fundado en 1972 como respuesta a la creciente necesidad de los trabajadores de la UABC de tener una representación sindical formal y organizada. Desde sus primeros años,

el sindicato se enfocó en la defensa de los derechos laborales de los empleados de la universidad, en especial los relacionados con salarios, prestaciones y condiciones laborales.

La historia de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) comienza en 1923, cuando se creó la Escuela Universitaria de San Luis Potosí, una institución destinada a ofrecer educación superior en áreas como Derecho, Medicina, Ingeniería y Ciencias Sociales. En sus primeros años, la escuela tuvo un carácter privado y dependía del gobierno del estado para su funcionamiento, sin embargo, la UASLP comenzó a consolidarse como una universidad pública a partir de la década de 1940.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (STAUASLP) ha jugado un papel crucial en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores universitarios, luchando por mejoras salariales, estabilidad laboral y mejores condiciones de trabajo. A través de sus movilizaciones y negociaciones, el sindicato ha sido un factor determinante en la mejora de las condiciones laborales y en la consolidación de la autonomía universitaria. A pesar de los retos, tanto la UASLP como el STAUASLP continúan desempeñando roles fundamentales en la formación educativa, la investigación y el bienestar de la comunidad universitaria en San Luis Potosí.

3.2 Sindicatos universitarios Estatales en México y género contextualizar o descripción del entorno de la CONTU

Los sindicatos Estatales Universitarios en México son organizaciones que representan a los trabajadores y académicos de las universidades públicas. Estas agrupaciones juegan un papel crucial en la defensa de los derechos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la autonomía universitaria. Algunas características y aspectos relevantes de estos sindicatos son, la representación, la negociación colectiva, la Autonomía Universitaria, la lucha por los derechos laborales, así como la movilización y protesta.

La Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) de México está compuesta por sindicatos de trabajadores de diversas universidades públicas.

Aunque el número exacto puede variar con el tiempo, la CONTU incluye sindicatos de más de 60 universidades públicas en el país. Esta organización busca representar y defender los derechos laborales de los trabajadores universitarios, promoviendo la justicia social y la mejora de las condiciones laborales.

La representación demuestra que los sindicatos estatales universitarios agrupan a personal académico como profesores e investigadores, cuya función principal es representar los intereses de sus agremiados ante las autoridades universitarias y gubernamentales. Otra característica de los sindicatos es la importante tarea de negociación colectiva, en la que los sindicatos son responsables de negociar convenios colectivos que establecen condiciones laborales, salarios, prestaciones y otros derechos, siendo una herramienta fundamental para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar derechos laborales.

La Autonomía Universitaria un principio que los sindicatos defienden porque garantiza la libertad académica y administrativa de las instituciones de educación superior, es decir, este principio es esencial para el desarrollo académico y la independencia de las universidades frente a influencias externas. La lucha por los Derechos Laborales, es histórica porque los sindicatos estatales universitarios han estado a la vanguardia en la lucha por derechos laborales, como la estabilidad en el empleo, el acceso a la salud y la seguridad social, así como el reconocimiento de la trayectoria profesional y académica.

La movilización y protesta, es otra de las características de los Sindicatos, ya que a menudo organizan movilizaciones, paros y protestas para exigir mejores condiciones laborales o para oponerse a políticas que consideren perjudiciales para la educación superior, acciones que son parte de su estrategia de defensa y visibilidad ante el gobierno y la sociedad.

De los Sindicatos Universitarios que conforman la CONTU, pueden destacar algunos de ellos ya sea por el número de agremiados, por el impacto de las negociaciones o por su participación activa, unos de esos ejemplos son el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), que es uno de los más grandes y representativos en el país, porque agrupa a

trabajadores académicos y administrativos de la UNAM y ha tenido un papel destacado en la defensa de los derechos laborales en la educación superior.

También el Sindicato de Académicos de la Universidad Autónoma de Puebla (SAUAP), representa a los académicos de esta institución y ha estado involucrado en diversas negociaciones para mejorar las condiciones laborales y salariales de sus miembros. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (STUAG) que ha se encargado de representar a los trabajadores de esta importante universidad, participando activamente en la defensa de sus derechos laborales.

De la misma manera que los sindicatos mencionados, los 32 Sindicatos Universitarios tienen características que comparten, funciones, luchas, pero también desafíos porque a pesar de su importancia, los sindicatos estatales universitarios enfrentan diversas problemáticas internas y/o externas a las negociaciones, tales como presupuestos limitados, ya que la falta de financiamiento adecuado por parte del gobierno puede limitar la capacidad de las universidades para ofrecer mejores salarios y condiciones laborales. La resistencia Institucional. Porque en ocasiones, las autoridades universitarias pueden resistirse a las demandas de los sindicatos, lo que puede llevar a conflictos y tensiones. Los cambios en Políticas Educativas, cuando las reformas educativas y laborales pueden impactar la organización y las demandas de los sindicatos, exigiendo una adaptación constante a nuevas realidades.

Así, los Sindicatos Estatales Universitarios en México son actores fundamentales en la defensa de los derechos de los trabajadores y académicos en las universidades públicas. Su labor de negociación, movilización y defensa de la autonomía universitaria es crucial para el desarrollo de la educación superior en el país. A medida que enfrentan nuevos desafíos, su capacidad de adaptación y resistencia será clave para seguir avanzando en la lucha por mejores condiciones laborales y educativas.

En el tema de equidad de género, podemos observar que sólo 4 tienen secretarías de Equidad de Género consolidadas, lo que es preocupante porque los sindicatos juegan un papel crucial en la lucha por la equidad de género en el ámbito laboral. A

medida que las mujeres han ido incorporándose en mayor medida al mercado de trabajo, los sindicatos han comenzado a abordar las desigualdades de género en sus políticas y prácticas.

La representación de las mujeres en los sindicatos ha sido históricamente baja, en este sentido Smith (2019) señala que "aunque las mujeres representan una proporción creciente de la fuerza laboral, su participación en sindicatos y en puestos de liderazgo sindical sigue siendo limitada" (p. 55). Esta subrepresentación limita la capacidad de los sindicatos para abordar adecuadamente las cuestiones de género.

Además, Baines (2017) argumenta que "la falta de diversidad en las estructuras de liderazgo sindical puede perpetuar la ceguera de género en las negociaciones y decisiones políticas" (p. 198). Esto indica que para que los sindicatos sean verdaderamente representativos, es fundamental promover la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo.

Los sindicatos han comenzado a implementar políticas que promueven la igualdad de género en el trabajo. Según Kirkpatrick y Lucio (2017), "los sindicatos tienen el potencial de ser agentes de cambio en la promoción de la igualdad de género, especialmente a través de la negociación colectiva" (p. 45). Esto implica que, al abordar cuestiones como la brecha salarial y el acoso sexual, los sindicatos pueden mejorar significativamente las condiciones laborales de las mujeres.

Harrison (2020) complementa esta idea al afirmar que "la inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva no solo beneficia a las mujeres, sino que también fortalece el movimiento sindical en su conjunto" (p. 112). Esto resalta la interdependencia entre la lucha por la igualdad de género y la eficacia del movimiento sindical.

A pesar de los avances, los sindicatos enfrentan desafíos significativos en la integración de la perspectiva de género. Freeman (2018) sostiene que "los estereotipos de género y las normas culturales aún influyen en la dinámica sindical, a menudo relegando las cuestiones de género a un segundo plano" (p. 27). Esto

sugiere que se necesita un cambio cultural dentro de los propios sindicatos para abordar efectivamente las desigualdades de género.

Hearn (2021) también señala que "la resistencia interna y la falta de recursos son obstáculos que impiden la implementación efectiva de políticas de género en los sindicatos" (p. 77). La falta de formación y sensibilización sobre cuestiones de género puede limitar el impacto de las iniciativas en este ámbito.

La relación entre sindicatos y género es un tema complejo que requiere atención y acción. A medida que los sindicatos trabajan para ser más inclusivos y abordar las desigualdades de género, es fundamental que incorporen la perspectiva de género en todas sus prácticas. Autores como Smith, Baines y Kirkpatrick destacan la importancia de esta integración para fortalecer tanto la lucha por la igualdad de género como el movimiento sindical en general. La promoción de una mayor representación y liderazgo femenino en los sindicatos es clave para avanzar hacia un futuro más equitativo.

3.3 Análisis

Para realizar la propuesta de modificación de los Estatutos de la FAAPAUDEM, específicamente en su Capítulo II Del Comité Ejecutivo, sobre la integración, duración, funciones, conformación, elección y licencias en el Artículo 48, inciso M, se recopiló información de 12 Universidades Públicas Estatales en México, considerando los Rankin Web de Universidades (Webometrics) 2024, el QS Latin America University Rankings 2024 y el UniRank Mexican University Ranking 2024 con la finalidad de ubicar las acciones en materia de género que han realizado.

De la recopilación de información se logró obtener la siguiente tabla:

Tabla 2 Comparativo Sindical: Equidad de Género

Universidad	Nombre	Funciones
Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM)	Secretaría de Acción Social y Equidad de Género	Artículo 56 : f) "Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología"; fuera de eso no hay otra mención del tema". Específica la proporcionalidad en la conformación de planillas para la elección
Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG)	No existe Secretaría	Se establece en la declaración de principios que se puede militar en igualdad de condiciones sin importar el género.

Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana (SPAUAM)	No existe Secretaría	En sus Estatutos menciona en su Capítulo II, artículo 13 que "o) Señalar y denunciar las irregularidades que se observen en el Sindicato, así como las violencias que se cometan"
Sindicato de Trabajadores del Instituto Politécnico Nacional (STIPN)	No existe Secretaría	En los estatutos se establece que están en contra de la desigualdad de los derechos políticos, educativos, laborales, la marginación social, hostigamiento y violencia.
Asociación Sindical de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ASPABUAP)	No existe Secretaría	En la declaración de principios se establece que se respeta el derecho individual de sus asociados a pertenecer al partido político que así lo decidan o de no pertenecer a ninguno, aplicándose también este principio en lo referente a la religión. Por lo tanto, en la Asociación nadie puede ser objeto de trato diferenciado por causas de pertenencia a algún partido político, por religión, sexo o raza.
El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL)	No existe Secretaría	En los Estatutos menciona la unidad de los trabajadores universitarios sindicalizados es consecuencia del reconocimiento de la igualdad y equidad en el ejercicio de la representación de los diferentes órganos de gobierno sindical. No establece distinción alguna en los derechos sindicales las diferencias en la función laboral, sexo, formación política o ideológica de sus miembros. La solidaridad es la condición fundamental del desempeño y estrategia de nuestra organización sindical.
Sindicato Estatal de Personal Académico de la Universidad Veracruzana (FESAPAUV)	No existe Secretaría	En los Estatutos, en el apartado de "DE LA DIRECCIÓN DE OPERATIVIDAD E IMPACTO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN" describe la importancia de analizar estudios de género aplicados a la actividad académica en la web.
Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS)	Comisión para la Equidad de Género	INTEGRACIÓN, FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL COMITÉ EJECUTIVO Artículo 46: El Comité Ejecutivo deberá integrarse respetando el principio de equidad de género, para lo cual el mismo se conformará por igual número de miembros del sexo masculino y del sexo femenino. Artículo 52: En la integración de la planilla para la elección de Comité Ejecutivo se establecerá la representación proporcional en razón de género, es decir 50% mujeres y 50% hombres. Artículo 71: En la integración de la planilla para la elección de los miembros de la Comisión de Hacienda se procurará la representación proporcional en razón de género.
Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPUAEM)	Secretaría de Equidad de Género	1. Organizar eventos que promuevan una Cultura de Equidad de Género e Igualdad. 2. Coordinar la celebración del "Día Institucional de la Mujer Académica Universitaria". 3. Coordinar las actividades relacionadas con la "Presea FAAPUAEM a la Mujer Académica Universitaria".

		<p>4. Coordinar las publicaciones sobre equidad de género e igualdad.</p> <p>5. Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de los convenios, acuerdos y reglamentos en el área de su competencia.</p> <p>6. Cumplir las solicitudes remitidas por la Unidad de Transparencia de la FAAPUAEM.</p> <p>7. Cumplir con las comisiones que emanen del Consejo Directivo,</p> <p>Artículo 42 "Compuesto por 13 Secretarías, que llevan a cabo las diferentes tareas sustantivas y administrativas de la FAAPUAEM, respetando el principio de paridad de género"</p>
<p>Sindicato de Profesores de la Universidad de Michoacán (SPUM)</p>	<p>No existe Secretaría</p>	<p>En los Estatutos se describe DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, SU INGRESO, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES:</p> <p>Artículo 7.- Para el ingreso al Sindicato no se hará distinción alguna en razón del sexo, nacionalidad, ideología y prácticas políticas, excepto aquellas que se opongan a los fines, principios y lineamientos de la Universidad y del SPUM.</p>
<p>Unión de Asociaciones del Personal Académico de San Luis Potosí (UASLP)</p>	<p>Comisión Mixta de Género</p>	<p>Dentro de los estatutos solo se menciona la comisión general y de huelga, las demás son obviadas</p> <p>Artículo 58. Las Asociaciones elegirán delegados conforme a la siguiente tabla y en cumplimiento a la Ley de Equidad de Género.</p>
<p>Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California (SPSUUABC)</p>	<p>Secretario de Equidad de Género</p>	<p>1) Promover actividades que eleven la participación de los afiliados en la lucha sindical.</p> <p>2) Representar al sindicato en asambleas locales, nacionales e internacionales que trabajen tema de los derechos de equidad de género.</p> <p>3) Promover actividades de los miembros del sindicato en defensa de sus derechos, en perspectiva de equidad de género.</p> <p>4) Promover las actividades tendientes a sensibilizar a los miembros del Sindicato en materia de equidad de género.</p> <p>5) Las demás que les establezca el estatuto, que emanen, los acuerdos sindicales y las que desprendan de su cargo.</p>

En el análisis se pudo obtener información relevante, primero, con respecto a la igualdad, encontramos que todos los Sindicatos redactan la importante tarea de respetar el ingreso en igualdad de condiciones, además que los derechos y obligaciones se cumplen no importando sexo, raza o religión, sin embargo, son 5 Sindicatos los que colocan explícitamente el término de igualdad. Con respecto a las 5 Universidades que tienen Secretaría y/o Comisión relacionada con la Equidad de Género, sólo 2 (FAAPUAEM y SPSUUABC) exponen con claridad las acciones

que debe realizar él o la representante del cargo. Cabe señalar que de éstas, 4 están dirigidas por mujeres y 1 esta dirigida por un hombre.

Por otra parte, sólo dos Universidades contemplan en sus Estatutos el tema de las elecciones del Comité Ejecutivo, resaltando que las planillas deben respetar la proporcionalidad, siendo el único tema relacionado con el género e igualdad. Finalmente son 7 sindicatos Universitarios que no cuentan con un área específica de género.

Sin embargo, se puede observar que, aunque la FAAPUAEM y el SPSUUABC tienen acciones importantes para este tema, existen circunstancias en los escenarios actuales donde se exigen cambios ante las solicitudes que se realizan sobre temas de violencia en razón de género en espacio laborales. Las acciones de la Secretaría de Género tendrían que orientarse al acompañamiento en situaciones de violencia laboral, en conjunto con la Secretaría de Asuntos laborales con la finalidad de apoyar a las víctimas en estos casos.

4. PROPUESTA PARA FORTALECER LOS ESTATUTOS DE LA FAAPUAEM

4.1 Nombre de la Secretaría de Equidad de Género

El presente apartado tiene como finalidad exponer la importancia de modificar el nombre de la Secretaría de Equidad de Género de la FAAPUAEM como parte de las propuestas realizadas en el marco del presente trabajo terminal. Para ello, primero se exponen algunas ideas relacionadas con la igualdad, para después describir la aprobación ante el Consejo Directivo de la FAAPUAEM con fecha del 15 de octubre de 2024.

En el apartado 2.6 del presente trabajo se explicó sobre la importancia de la igualdad, argumentando que los sindicatos han comenzado a adoptar políticas que fomentan la igualdad de género en el ámbito laboral. De acuerdo con Kirkpatrick y Lucio (2017), los sindicatos tienen la capacidad de ser agentes de cambio en la promoción de la igualdad de género, en los espacios de negociación colectiva porque al abordar problemas como la brecha salarial y el acoso sexual, los

sindicatos pueden mejorar de manera significativa las condiciones laborales de las mujeres.

Harrison (2020) comparte que incluir la perspectiva de género en la negociación colectiva no solo beneficia a las mujeres, sino que también fortalece al grupo sindical porque debe existir una relación entre la lucha por la igualdad de género y el fortalecimiento de los sindicatos.

A pesar de los avances, los sindicatos enfrentan importantes obstáculos en la integración de la perspectiva de género, Freeman (2018) argumenta que en los espacios sindicales los estereotipos de género y normas culturales de género no son una prioridad, esto lo podemos observar en el análisis del presente trabajo, donde se evidencia que de 12 Sindicatos que formaron parte del análisis, sólo 5 tienen una secretaría o Comisión, en el que sólo quienes tienen secretarías señalan con claridad sus atribuciones, lo que sugiere que es necesario un cambio cultural dentro de los propios sindicatos para abordar adecuadamente las desigualdades de género, y el principio de esto es el cambio de nombre de la Secretaría que en la propuesta de modificación sería:

“Secretaría de Equidad de Género e Igualdad”

Lo anterior en el entendido que la igualdad laboral es un principio fundamental en la búsqueda de una sociedad más justa, equitativa y democrática, e implica que todas las personas, independientemente de su género, raza, etnia, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra característica personal, deben tener las mismas oportunidades para acceder al empleo, desarrollarse profesionalmente y recibir una remuneración justa por su trabajo.

La igualdad laboral es considerada como prioridad en muchas normativas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU que en su artículo 23, establece que "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo." Es decir, toda persona tiene derecho a un salario justo y a la eliminación de las brechas salariales que

históricamente han afectado a las mujeres y a otras minorías. El inicio de esta propuesta es la modificación del nombre para posteriormente, impulsar modificaciones de vital importancia en las funciones de la Secretaría de Equidad de Género, lo que implica continuar capacitando y preparando al Consejo Directivo y la comunidad en general para aprobar las siguientes propuestas, con la integración de una Comisión de Equidad e igualdad de Género que permita discutir la pertinencia de dichas modificaciones.

4.2 Funciones de la SEG FAAPAUEM

En este apartado se realiza el análisis de las funciones de la actual Secretaría de Equidad de Género de la FAAPUAEM (SEG) enfocada el ámbito académico con la finalidad de comprender su impacto en la promoción de un entorno más inclusivo y justo.

Una de las funciones de la SEG es organizar eventos que promuevan una cultura de equidad de género lo que implica la creación de espacios de sensibilización y reflexión sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres. La Secretaría tiene un papel clave en la organización de estos eventos, los cuales pueden incluir conferencias, talleres, mesas redondas y otras actividades que fomenten el diálogo y la concienciación sobre las desigualdades estructurales de género, sin embargo, se considera que debe ir más allá de compartir conocimientos sobre el tema.

Estos eventos contribuyen a dismantelar estereotipos de género, educando a la comunidad universitaria sobre temas como la violencia de género, la brecha salarial, el acceso equitativo a oportunidades académicas y laborales, y la importancia de la representación de las mujeres en los espacios de decisión, sin embargo, es crucial que estos eventos sean más que actos simbólicos, deben estar diseñados para generar cambio real en la mentalidad y en las prácticas de la institución, lo que requiere contar con ponentes externos, con certificación, con una programación adecuada y un seguimiento posterior que evalúe su efectividad. También, debe alentarse a la realización de investigación orientados a la aplicación del conocimiento.

Otra de las funciones de la SEG es el establecimiento de un Día Institucional de la Mujer Académica Universitaria que ofrece una oportunidad para visibilizar los logros, retos y la historia de las mujeres dentro de la academia, así como reflexionar sobre las brechas de género que aún persisten en los entornos universitarios. Este desayuno conmemorativo puede ser un acto simbólico poderoso que reconozca la contribución de las mujeres en el ámbito académico y que sirva como una plataforma para visibilizar su participación y liderazgo, porque es una forma de resaltar los avances alcanzados y de promover un sentido de pertenencia e inclusión. Sin embargo, para que el evento sea realmente significativo, debe ir más allá de un evento anual aislado y convertirse en parte de una estrategia integral que implique cambios estructurales dentro de la universidad, además, por lo que es esencial que no se utilice sólo para demostrar una "imagen de igualdad" sino agregar actividades que demuestren el estado actual de la universidad y avances en esta materia.

Otra de las funciones de la SEG es realizar las actividades de creación y entrega de la Presea FAAPUAEM que es un reconocimiento a la trayectoria de las mujeres académicas que han hecho contribuciones significativas en sus áreas de estudio o en la institución. Coordinar estas actividades tiene un valor simbólico y práctico al reconocer y visibilizar el trabajo de las mujeres académicas. La presea no sólo honra a las mujeres por su trabajo académico, sino que también contribuye a reducir la brecha de visibilidad que históricamente ha afectado a las mujeres en el ámbito académico.

Las universidades, en muchas ocasiones, no reconocen de manera adecuada las contribuciones de las mujeres, por lo que premiar su esfuerzo puede ser una forma importante de visibilizar sus logros. Cabe destacar que la elección de las ganadoras se base en criterios de mérito reales, y el proceso es transparente, inclusivo y accesible a todas las mujeres académicas, independientemente de su disciplina o nivel de jerarquía.

Finalmente, la SEG también tiene como función la vigilancia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, convenios, acuerdos y reglamentos, lo cual es esencial

para garantizar que las políticas institucionales sobre igualdad de género sean implementadas correctamente. Esto implica que la Secretaría debe asegurarse de que las normativas relacionadas con la equidad de género sean respetadas y aplicadas en todos los niveles de la universidad, como fue el caso del seguimiento a la modificación de los Estatutos en lo que respecta al nombre.

Además de ello, en el presente estudio se propone integrar nuevas funciones a la SEG con la finalidad de trabajar en conjunto casos de violencia laboral en razón de género, adhiriendo lo siguiente:

Tabla 3 Modificaciones a la Secretaría de Equidad de Género de la FAAPUAEM

Redacción actual	Propuesta
<p>M) Secretaría de Equidad de Género</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar eventos que promuevan una Cultura de Equidad de Género. 2. Coordinar la celebración del “Día Institucional de la Mujer Académica Universitaria”. 3. Coordinar las actividades relacionadas con la “Presea FAAPUAEM a la Mujer Académica Universitaria”. 4. Coordinar las publicaciones sobre equidad de género. 5. Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de los convenios, acuerdos y reglamentos en el área de su competencia. 	<p>M) Secretaría de Equidad de Género e Igualdad (Modificación realizada con fecha 15 de octubre de 2024) Anexo 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar eventos que promuevan una Cultura de Equidad de Género. 2. Coordinar la celebración del “Día Institucional de la Mujer Académica Universitaria”. 3. Coordinar las actividades relacionadas con la “Presea FAAPUAEM a la Mujer Académica Universitaria”. 4. Coordinar las publicaciones sobre equidad de género. 5. Vigilar que se respete el derecho de igualdad de género y no discriminación de las planta docente afiliados en conjunto con la Secretaría de Asuntos Laborales 6. Acompañar y orientar a los agremiados que requieran atención sobre temas de violencia laboral en razón de género. 6. Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de los convenios, acuerdos y reglamentos en el área de su competencia.

El cuadro comparativo que se presenta (Tabla 3), muestra una modificación en la redacción y funciones de la Secretaría de Equidad de Género. Actualmente, se denomina Secretaría de Equidad de Género y la propuesta es que se cambie de nombre como un primero momento de la propuesta y acción para el presente trabajo terminal a Secretaría de Equidad de Género e Igualdad, es decir, se incluye el término "Igualdad" en el nombre, lo que refleja una expansión en el enfoque, destacando no solo la equidad, sino también la igualdad como principio fundamental en las funciones de la secretaría, lo que indica un énfasis más directo en la eliminación de desigualdades y discriminaciones.

Otra propuesta importante es agregar el número 5 que es vigilar que se respete el derecho de igualdad de género y no discriminación de los académicos y académicas afiliados (as) en conjunto con la Secretaría de Asuntos Laborales, ya que esta es amplia porque no solo se enfoca en el cumplimiento del contrato colectivo y los reglamentos, sino también pone énfasis en la igualdad de género y no discriminación, además se señala que, esta vigilancia debe hacerse en conjunto con la Secretaría de Asuntos Laborales, lo que podría indicar una colaboración intersecretarial para asegurar que los derechos laborales relacionados con la equidad de género sean respetados.

Finalmente, la siguiente propuesta es acompañar y orientar a los agremiados que requieran atención sobre temas de violencia laboral en razón de género, lo que introduce una nueva función en la Secretaría, planteando que la Secretaría no solo vigile el cumplimiento de normativas, sino que también juegue un papel activo en la atención y orientación de los miembros agremiados que enfrenten violencia laboral por razón de género. Esta función refleja un enfoque proactivo y de apoyo hacia los afectados, lo cual es un avance importante para crear un ambiente laboral seguro y libre de violencia.

En conclusión, las propuestas aún pendientes de este trabajo y que se continuarán trabajando en espacios posteriores tienen que ver con dos aristas, primero, la ampliación del nombre de la secretaría para incluir "Igualdad", segundo, la colaboración explícita con la Secretaría de Asuntos Laborales para la vigilancia de

la igualdad de género y no discriminación y tercero, la función de acompañamiento a los agremiados que enfrenten violencia laboral por razón de género. La propuesta de modificación enriquece el rol de la Secretaría de Equidad de Género, ampliando su ámbito de acción para incluir el apoyo directo a los agremiados y fortaleciendo su enfoque en la igualdad y no discriminación. Este cambio demuestra un avance hacia una gestión más integral de la equidad de género dentro del ámbito académico y laboral.

4.3 Colaboración con otras secretarías

La Secretaría de Equidad de Género e Igualdad al ser de tipo transversal, es importante resaltar que colabora de diferentes formas con otras secretarías, en eventos, así como en actividades en las que todo el equipo de Comité Ejecutivo, Consejo Directivo y personal Administrativo de la FAAPUAEM.

Cuando se realiza el evento de Mujer Académica todos los miembros del Comité Ejecutivo se involucran para realizar actividades de apoyo para las conferencias, talleres y atención a las académicas. En eventos como los Foros sobre Equidad de Género, Día del Hombre, los días 25 de cada mes “Días Naranja” y los 16 días de activismo, los compañeros de Comité Ejecutivo de las 12 Secretarías se incorporan en las actividades que realiza el Comité Directivo a través de los presidentes de asociación en los 52 espacios académicos de la Universidad Autónoma del Estado de México.

En el caso de la FAAPUAEM cuenta con un Comité de Género conformado por 4 personas y que realizan actividades dentro del Sindicato, dirigidas al personal administrativo de la FAAPUAEM. En ella participa el Comité Ejecutivo y personal administrativo, realizando eventos y actividades que permiten orientar a compañeros y compañeras sobre temas de desigualdad y discriminación, en los que participan todas las Secretarías participan.

4.4 Hallazgos de su aprobación

Este apartado describe los pasos a seguir para modificar los estatutos de la FAAPUAEM, con un enfoque en la propuesta surgida del diagnóstico realizado. El

objetivo de esta modificación es actualizar, fortalecer y adecuar los estatutos a los principios de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Este proceso se basa en lo establecido por la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su última reforma de 2023, que establece lo siguiente:

Artículo 357 Bis: "El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patronos, así como de sus federaciones y confederaciones, no estará sujeto a condiciones que restrinjan sus garantías y derechos, entre ellos: I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; II. Elegir libremente a sus representantes; III. Organizar su administración y sus actividades" (LFT 2024: 101).

Asimismo, el Artículo 359 de la misma ley establece que: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción" (LFT 2024: 102). Este marco jurídico permite solicitar la modificación del artículo 371, fracción IX Bis, de los estatutos de la FAAPAUAEM.

Así, cada sindicato tiene la libertad de formular y modificar sus estatutos según lo considere necesario para el bienestar de sus agremiados, siempre garantizando su alineación con los mandatos nacionales e internacionales. Este derecho otorga a las organizaciones sindicales la capacidad de ajustar sus estatutos para enfrentar nuevos retos sociales, promoviendo la inclusión de diversas perspectivas.

El proceso para llevar a cabo la modificación de los estatutos en la FAAPAUAEM sigue los siguientes pasos:

1. Presentación de la propuesta: La modificación debe ser presentada verbalmente al Consejo Directivo durante la asamblea correspondiente. En este momento, el consejo revisa los estatutos vigentes y evalúa si la

propuesta constituye una mejora significativa para el gremio. Luego, se aprueba o rechaza la propuesta.

2. Análisis y ajuste de la propuesta: Tras la asamblea, las Secretarías del Interior, de Actas y Acuerdos, General y de Asuntos Laborales se reúnen para analizar la propuesta de reforma, ajustándola a las necesidades del gremio.
3. Revisión y votación en el Consejo Directivo: En una nueva asamblea del Consejo Directivo, la propuesta modificada se presenta para su revisión y votación. El Consejo Directivo está compuesto por los presidentes de 54 espacios académicos y 13 miembros del Comité.
4. Revisión externa: Si la propuesta es aprobada, se envía a un asesor laboral externo para su revisión y comentarios.
5. Registro en el CFCyRL: El documento final es enviado a la plataforma del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) para su notificación y registro oficial.
6. Notificación de aprobación: Una vez aprobado por el CFCyRL, se recibe la notificación formal del reconocimiento de la modificación.
7. Difusión de la modificación: Tras recibir el registro de la modificación, se publica y notifica a los 54 espacios académicos, miembros del Comité y agremiados a través de diversos canales de comunicación, incluyendo redes sociales, medios digitales e impresos. Los presidentes de las asociaciones recibirán una copia impresa de las modificaciones, y la información también se actualizará en la página web oficial de la federación (www.faapauaem.mx) y en nuestras redes sociales, particularmente en Facebook (FAAPAUAEEM).

Este último paso de difusión cumple con lo dispuesto por la LFT en su Artículo 377, que establece: "Son obligaciones de los sindicatos: II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas" (LFT 2024: 110).

Cabe añadir que este procedimiento garantiza la validez de las reformas en beneficio del gremio, asegurando que todos los agremiados tengan acceso a la información y promoviendo canales de comunicación efectivos, con un énfasis en la igualdad de oportunidades dentro de la organización.

CONCLUSIONES

- Las funciones de la Secretaría se encuentran limitadas al trabajo de concientización y creación de eventos que permitan la integración de las académicas a la reflexión, sin embargo, la comunidad universitaria hoy en día presenta cambios en sus necesidades sobre las formas de convivencia en las aulas, entre el sector académico, administrativo y el alumnado.
- Una vía para poder apoyar a las académicas o académicos que así lo requieran, es fortalecer las funciones de la Secretaría de Equidad de Género, con la finalidad de abrir las posibilidades de atención a casos, y que promuevan una vida laboral libre de violencia de género o de sexismo hacia el personal académico.
- Para analizar la presencia del Enfoque de Género en los Sindicatos Universitarios, se realiza un estudio de las 12 Universidades con mayor puntaje de acuerdo con tres Rankings: Fuente 1: Ranking Web de Universidades (Webometrics) 2024 Fuente 2: QS Latin America University Rankings 2024 y Fuente 3: UniRank Mexican University Ranking 2024.
- El presente trabajo tuvo como objetivo, proponer la actualización las funciones de la Secretaría de Equidad de Género de la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México para una efectiva atención de las desigualdades, violencias y discriminación por motivos de género del personal académico.

- El trabajo se describe los enfoques que respaldan el trabajo terminal, tales como la perspectiva de género, Sindicalismo, Transversalidad de Género, Desigualdad de género, Violencia laboral e Igualdad Sustantiva.
- El trabajo terminal muestra una modificación en la redacción y funciones de la Secretaría de Equidad de Género. Actualmente, se denomina Secretaría de Equidad de Género y la propuesta es que se cambie de nombre como un primero momento de la propuesta y acción para el presente trabajo terminal a Secretaría de Equidad de Género e Igualdad, es decir, se incluye el término "Igualdad" en el nombre, lo que refleja una expansión en el enfoque, destacando no solo la equidad, sino también la igualdad como principio fundamental en las funciones de la secretaría, lo que indica un énfasis más directo en la eliminación de desigualdades y discriminaciones.
- Otra propuesta importante es vigilar que se respete el derecho de igualdad de género y no discriminación de los académicos afiliados en conjunto con la Secretaría de Asuntos Laborales, ya que esta es amplia porque no solo se enfoca en el cumplimiento del contrato colectivo y los reglamentos, sino también pone énfasis en la igualdad de género y no discriminación, además se señala que esta vigilancia debe hacerse en conjunto con la Secretaría de Asuntos Laborales, lo que podría indicar una colaboración interinstitucional para asegurar que los derechos laborales relacionados con la equidad de género sean respetados.
- Finalmente, la siguiente propuesta es acompañar y orientar a los agremiados que requieran atención sobre temas de violencia laboral en razón de género, lo que introduce una nueva función en la Secretaría, planteando que la Secretaría no solo vigile el cumplimiento de normativas, sino que también juegue un papel activo en la atención y orientación a los miembros agremiados que enfrenten violencia laboral por razón de género. esta función refleja un enfoque proactivo y de apoyo hacia los afectados, lo cual es un avance importante para crear un ambiente laboral seguro y libre de violencia.
- En conclusión, las propuestas aún pendientes de este trabajo y que se continuarán trabajando en espacios posteriores tienen que ver con dos aristas,

primero, la ampliación del nombre de la secretaría para incluir "Igualdad", segundo, la colaboración explícita con la Secretaría de Asuntos Laborales para la vigilancia de la igualdad de género y no discriminación y tercero, la función de acompañamiento a los agremiados que enfrenten violencia laboral por razón de género. La propuesta de modificación enriquece el rol de la Secretaría de Equidad de Género, ampliando su ámbito de acción para incluir el apoyo directo a los agremiados y fortaleciendo su enfoque en la igualdad y no discriminación. Este cambio demuestra un avance hacia una gestión más integral de la equidad de género dentro del ámbito académico y laboral.

Referencias

- Baines, D. (2017). *Gender, Work and the Labour Market: A Critical Introduction*. Routledge.
- Beauvoir (1949), *El segundo sexo*, Paris, Galimard.
- Butler, Judith (2007), *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. (M^a Antonia Muñoz, trad.). Barcelona, Paidós
- Castillo, Juan José (2012); AGULLÓ, Itziar *La invasión del trabajo en la vida en la sociedad de la información Trabajo y Sociedad*, núm. 19, 2012, pp. 7-30 Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina
- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (2.^a ed.). Routledge.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Cambridge: Polity Press
- Davis, A. (1981). *Mujeres, raza y clase*. Nueva York: Random House
- De Escobar, T, Saúl A. (2021). *El camino obrero: historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017*. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UncvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=historia+del+sindicalismo+mundial&ots=ARMUxibQMD&sig=agov4vr96DRczbEoYnqcSxpziXY#v=onepage&q&f=false> [Consultado el 17 de marzo de 2024].
- De la Hoz, C. (2018). *La igualdad sustantiva: Un reto contemporáneo*. Editorial Universitaria.
- Ehrenreich, B. (2001). *Nickel and dimed: On (not) getting by in America*. Metropolitan Books.
- Fausto-Sterling (1993). *Sexing the body : gender politics and the construction of sexuality*, New York
- Foucault, Michel (1977 [2007]). *Historia de la sexualidad 1. La voluntad de saber* (31a. edición). México: Siglo XXI.

- Freeman, S. (2018). The Gendering of Labor Relations: Changing Norms in Union Organizing. *Labor Studies Journal*, 43(1), 20-35.
- Glucksmann, M. (2006). *Women on the line: Women, economics and the labor market*. University of California Press.
- Haraway, D. (1991b). *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature*. New York: Routledge.
- Harrison, L. (2020). *Negotiating Gender: The Role of Unions in Promoting Equality*. Industrial Relations Research Association.
- Hearn, J. (2021). *Gender, Power and Organizations: A Social Science Perspective*. Routledge.
- Hooks, b. (2000). *El feminismo es para todo el mundo: Política feminista para el 99%*. Nueva York: South End Press.
- McCarty, J. S. M. (2020). *Gender norms and workplace equality*. *Journal of Gender Studies*, 29(1), 27-41.
- Kirkpatrick, I., & Lucio, M. M. (2017). The Role of Unions in Promoting Gender Equality: Challenges and Opportunities. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 654-670.
- Lugones, M. (1994). *El cuerpo mestizo: Género y sexualidad en la construcción de identidades*. Editorial Siglo XXI.
- Miguel, A. de (2017). *Políticas públicas con perspectiva de género*. Ediciones Cátedra.
- Neff, G. (2016). *Self-tracking*. MIT Press.
- Núñez, M. (2019). *Desigualdad y derechos: Hacia una igualdad sustantiva*. Universidad Nacional.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Knopf.
- Smith, R. (2019). Women and Trade Union Leadership: The Challenges of Gender Equality. *Gender, Work & Organization*, 26(1), 53-68.
- Pineda, Víctor; Hernández, Rosa María, R; Birrichaga, Diana; y Chávez, Ma. Carmen (2016). FAAPUAEM 35 AÑOS. LIDERAZGO DE VANGUARDIA.

Repositorio Institucional, UAEMEX. Disponible en: URI: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/67277> [Consultado el 19 de abril de 2024].

<https://www.aapaunam.org.mx/nosotross>

<https://www.staudeg.org/>

<https://www.staudeg.org/>

Anexos

Acta de sesión del 15 de octubre de 2024


En documento se puede observar la aprobación de la modificación de nombre de la Secretaría

Examen 2018	Actualización 2024	Fundamentación
<p>1. Se pasó lista de presentes.</p> <p>2. Se aprobó la convocatoria con el orden del día como punto Único: Revisión de los Estatutos de la FAAPAUDEM.</p> <p>3. Acto seguido la M. en Hum. Ma. Del Carmen Chávez Cruz Secretaría del Interior, explicó el propósito de la reunión, siendo el punto fundamental la actualización de los estatutos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, así como realizar algunas precisiones buscando darle una mayor operatividad a las actividades de la FAAPAUDEM, para lo anterior se presentó al Consejo Directivo las propuestas de cambio, señalando la justificación de las mismas. Una vez recibidas y analizadas las propuestas, se acordó por parte de los integrantes de la Asamblea General por unanimidad las modificaciones que a continuación se señalan:</p>	<p>En el caso de la comisión electoral no se forma para la elección de las mesas de elección. El Secretario del Interior coordina el proceso en el que participan los miembros de la asamblea correspondiente como escrutadores.</p> <p>En los mismos estatutos, el artículo 22 señala que quien cubre el presidente en las asambleas es el Secretario de Actas y Acuerdos.</p>	<p>En los mismos estatutos, el artículo 22 señala que quien cubre el presidente en las asambleas es el Secretario de Actas y Acuerdos.</p>
<p>Artículo 19' Elección de la Mesa Directiva</p> <p>A. La convocatoria deberá contener las siguientes bases:</p> <p>9. Firma del Presidente de la asociación y del Secretario del Comité Electoral de la FAAPAUDEM.</p>	<p>Artículo 19' Elección de la Mesa Directiva</p> <p>9. Firma del Presidente de la Asociación y de la Secretaría del Interior de la FAAPAUDEM.</p>	<p>En los mismos estatutos, el artículo 22 señala que quien cubre el presidente en las asambleas es el Secretario de Actas y Acuerdos.</p>
<p>Artículo 20' Funciones del Presidente de Asociación:</p> <p>1. Representar al Personal Académico de su asociación ante las autoridades de su lugar de adscripción y en el Consejo</p>	<p>Artículo 20' Funciones del Presidente de Asociación:</p> <p>1. Representar al Personal Académico de su asociación ante las autoridades de su lugar de adscripción y en el Consejo</p>	<p>Por cambio de denominación</p>
<p>Artículo 24' Asociaciones que forman la FAAPAUDEM:</p> <p>10. Asociación Autónoma de Personal Académico de la</p>	<p>Artículo 24' Asociaciones que forman la FAAPAUDEM:</p> <p>10. Asociación Autónoma de Personal Académico de la</p>	<p>Por cambio de denominación</p>
<p>Artículo 38' Las Comisiones del Consejo Directivo están conformadas por integrantes del mismo, siendo presidente el Secretario General pueden ser permanentes o transitorias. Son permanentes las siguientes:</p> <p>1. Comisión de Caja de Ahorro, cuya función es vigilar la gestión eficiente y el financiamiento viable de la Caja de Ahorro.</p>	<p>Artículo 38' Las Comisiones del Consejo Directivo están conformadas por integrantes del mismo, siendo presidente el Secretario General pueden ser permanentes o transitorias. Son permanentes las siguientes:</p> <p>1. Comisión de Caja de Ahorro, cuya función es vigilar la gestión eficiente y el financiamiento viable de la Caja de Ahorro.</p>	<p>Corrección de erratas</p>

<p>10. Secretaría de Seguridad Social</p> <p>11. Secretaría de Difusión Cultural</p> <p>12. Secretaría de Actividades Deportivas.</p> <p>13. Secretaría de Equidad de Género y Igualdad.</p> <p>14. Las demás que considere necesarias el Consejo Directivo.</p>	<p>10. Secretaría de Seguridad Social</p> <p>11. Secretaría de Difusión Cultural</p> <p>12. Secretaría de Actividades Deportivas.</p> <p>13. Secretaría de Equidad de Género e Igualdad.</p> <p>14. Las demás que considere necesarias el Consejo Directivo.</p>	<p>A la Secretaría de Equidad de Género se le adiciona la palabra Igualdad.</p>
<p>Artículo 40' Funciones de las Secretarías:</p> <p>6) Secretaría de Promoción de Género:</p> <p>1. Promover y transferir la afiliación del Personal Académico de la UAEMEX.</p>	<p>Artículo 40' Funciones de las Secretarías:</p> <p>6) Secretaría de Promoción de Género:</p> <p>1. Promover y transferir la afiliación del Personal Académico de la UAEMEX.</p>	<p>El tema de la ratificación de hora de firma permanente pero no se considera establecido, solo la afiliación.</p>
<p>Artículo 40' Funciones de las Secretarías:</p> <p>H) Secretaría de Organización:</p> <p>5. Coordinar las actividades relativas al otorgamiento de la Preadmisión FAAPAUDEM al Medio Grupal y Reconocimiento a la Labor Sindical.</p>	<p>Artículo 40' Funciones de las Secretarías:</p> <p>H) Secretaría de Organización:</p> <p>5. Coordinar las actividades relativas al otorgamiento de la Preadmisión FAAPAUDEM al Medio Grupal y Reconocimiento a la Labor Sindical.</p>	<p>Solo se adiciona Labor Sindical, reconocimiento que ya coordina el encargado de dicha actividad.</p>
<p>Artículo 40' Funciones de las Secretarías:</p> <p>M) Secretaría de Equidad de Género y Igualdad:</p> <p>1. Ser mexicano.</p>	<p>Artículo 40' Funciones de las Secretarías:</p> <p>M) Secretaría de Equidad de Género y Igualdad:</p> <p>1. Ser mexicano.</p>	<p>A la Secretaría de Equidad de Género se le adiciona la palabra Igualdad.</p>
<p>Artículo 50' Requisitos para ser integrante del Comité Ejecutivo:</p> <p>1. Ser mexicano.</p>	<p>Artículo 50' Requisitos para ser integrante del Comité Ejecutivo:</p> <p>1. Ser mexicano.</p>	<p>Ya no existe este dispositivo</p>

<p>promoción del personal académico y estímulos a la productividad, identidad sindical; fortalecimiento de la Universidad Pública y sindicalismo universitario nacional e internacional, con una extensión mínima de 30 cuartillas impresas y en CD.</p> <p>Artículo 61* Para ejercer su derecho a votar ante la casilla correspondiente, el afiliado debe estar inscrito en el padrón electoral, además identificación oficial, entendiéndose por tal credencial expedida por el IFE, INE o pasaporte vigentes.</p> <p>Artículo 73* El Consejo Directivo, podrá imponer a los <u>Presidentes</u> de Asociación, previa garantía de audiencia, las siguientes sanciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amonestación por escrito. 2. Remoción del cargo, aplicable a presidentes de asociación. 3. Expulsión de la FAAPAUDEM. <p>Artículo 76* La expulsión de la FAAPAUDEM procederá en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por injuriar o agredir físicamente a cualquier integrante de la FAAPAUDEM. 	<p>del personal académico y estímulos a la productividad, identidad sindical; fortalecimiento de la Universidad Pública y sindicalismo universitario nacional e internacional, con una extensión mínima de 30 cuartillas impresas y en archivo digital.</p> <p>Artículo 61* Para ejercer su derecho a votar ante la casilla correspondiente, el personal académico debe estar inscrito en el padrón de afiliados, además de presentar identificación oficial, entendiéndose <u>como tal</u> la credencial con fotografía expedida por la autoridad electoral, pasaporte, credencial de la FAAPAUDEM o de la UASAM vigentes.</p> <p>Artículo 73* El Consejo Directivo podrá imponer a los miembros de la FAAPAUDEM, previa garantía de audiencia, las siguientes sanciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amonestación por escrito. 2. Remoción del cargo, aplicable a integrantes del Consejo Directivo y Mesas directivas de las asociaciones. 3. Expulsión de la FAAPAUDEM. <p>Artículo 76* La expulsión de la FAAPAUDEM procederá en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por denostar, amenazar, calumniar, violentar, amagar o agredir físicamente a cualquier integrante de la FAAPAUDEM. 	<p>Artículo 78* El patrimonio de la FAAPAUDEM se forma con los siguientes conceptos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Con los donativos provenientes de cualquier persona física o moral. <p>Se elimina la palabra cualquiera</p> <p>Artículo 78* El patrimonio de la FAAPAUDEM se forma con los siguientes conceptos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Con los donativos provenientes de personas físicas o morales.
--	---	---

ATENTAMENTE
"PLURALISMO, SOLIDARIDAD Y JUSTICIA"
"2024, Conmemoración del 60 Aniversario de la Inauguración de Ciudad Universitaria"



Dr. en I.E. Eliseo Suárez Munguía
Secretario de Actas y Acuerdos

● Archivo
SAKETAMUN

Agripina Estrada #102, Ex Hacienda-Rancho "Los Uribe", Santiago Tlaxomulco
Toluca, México, C.P. 50280, tels. 722 214-9997, 722 215-8646, 722 214-5517 y 722 540-1910

Agripina Estrada #102, Ex Hacienda-Rancho "Los Uribe", Santiago Tlaxomulco
Toluca, México, C.P. 50280, tels. 722 214-9997, 722 215-8646, 722 214-5517 y 722 540-1910