



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

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

PROYECTO TERMINAL

**PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES COMO LIDERESAS
AL INTERIOR DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES AUTÓNOMAS DE
PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE
MÉXICO (FAAPUAEM)**

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

PRESENTA

GILDA GONZÁLEZ VILLASEÑOR

DIRECTORA

DRA. GUILLERMINA DÍAZ PÉREZ

CODIRECTORA

DRA. MA. GUADALUPE GRACIELA VÉLEZ BAUTISTA



**TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, DICIEMBRE DE 2024
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1.1. Perspectiva de género, roles y estereotipos	7
1.2. Violencia de género	10
1.3. Violencia contra las mujeres	13
1.4. Mujeres en la vida pública y la violencia política en razón de género	15
1.5. Representación política de las mujeres	22
1.5.1. Paridad vertical y paridad horizontal	24
1.5.2. Representación proporcional	25
1.6. Armonización legislativa	26
2. MARCO LEGAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL SINDICALISMO, COMO INSTRUMENTOS PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA MUJER EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS DE MÉXICO	32
2.1. Marco internacional	32
2.2. Marco nacional	38
2.3. Marco estatal	42
2.4. Proceso para modificar los Estatutos de la FAAPAUAEM	43
3. SINDICALISMO Y LA CREACIÓN DEL SINDICATO EN LA UAEM	47
3.1. Primeras organizaciones obreras globales	47
3.2. Sindicalismo en México	48
3.3. Sindicalismo en la historia de la UAEM	50
3.4. Contrato Colectivo de Trabajo de la FAAPAUAEM	51
4. DIAGNÓSTICO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FAAPAUAEM	54
4.1. Objetivo general	54
4.2. Objetivos específicos	54
4.3. Metodología	54
4.4. Diagnóstico	57

4.4.1.	La FAAPUAEM su historia a través de cifras.....	58
4.4.2.	Análisis de la conformación de los Comités Ejecutivos y las Mesas de Asociación de cada espacio académico.....	62
4.4.3.	La percepción en los espacios universitarios.....	70
4.4.4.	Entrevistas	78
4.5.	Resultados del diagnóstico.....	82
4.6.	FODA: Sobre el posicionamiento de las mujeres como lideresas.....	82
5.	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS DE LA FAAPUAEM ACORDE AL ARTÍCULO 371, IX Bis.	85
5.1.	Objetivo general de la intervención	85
5.2.	Objetivos específicos.....	85
5.3.	Propuesta de intervención: modificación de los Estatutos.....	86
5.4.	Implementación de la propuesta de intervención	87
	REFERENCIAS	94
	Anexo 1	101
	Anexo 2	102
	Anexo 3	106

INTRODUCCIÓN

Históricamente, las mujeres han enfrentado inconvenientes significativos para su participación plena en todos los ámbitos, incluidos los espacios públicos como el laboral y el político, donde persistentes asimetrías dificultan su desarrollo. Es imperativo reconocer que la violencia de género no solo afecta a las mujeres, sino que también revela un tejido social que limita en todos los sentidos a las y los agremiados de la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (FAAPUAEM).

Implementar la perspectiva de género en la vida público/sindical es un tema complejo, ya que está compuesta por múltiples realidades, visiones y creencias. La propuesta que se plantea en este proyecto terminal es la armonización de los Estatutos con la Ley Federal del Trabajo, respecto a la representación proporcional en razón de género. Se trata de una acción que permite el adelanto de las mujeres en el ámbito sindical.

Este trabajo refiere y analiza los factores sociales, políticos, culturales, legales e históricos, que han restringido la participación de las mujeres e impiden su posicionamiento en los Comités Ejecutivos y Mesas de Asociación, limitando y obstaculizando su desarrollo personal y profesional.

El análisis conceptual de la perspectiva de género, los roles y estereotipos de género brinda información sobre la desigualdad que sufren las mujeres en los ámbitos público, político y privado, así como los diferentes tipos de violencia que reciben; la representación política de las mujeres y principalmente la representación proporcional en razón de género, como una acción afirmativa, permite la incorporación de la perspectiva de género al interior de la Asociación.

El análisis del marco legal y las reformas de orden federal y estatal, que se alinean con los tratados internacionales respecto a los derechos de las mujeres, posibilitan conocer la importancia de la armonización legislativa; proponen el adelanto de éstas

y refirieren la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, y para el trabajo, principalmente al interior de la FAAPAUAEM.

Como sindicato, la FAAPAUAEM tiene relación directa con las y los integrantes del Comité y Mesas de Asociación de cada uno de los espacios de la UAEM, con quienes pudo colaborar para realizar un diagnóstico sobre la representación de las mujeres en ambos, para posteriormente elaborar una propuesta de actualización y adecuación a los Estatutos que rigen a la FAAPAUAEM, lo cual da oportunidad para asegurar la participación y representación de las mujeres al interior de la Federación y cumplir con la representación proporcional en razón de género.

El objetivo del diagnóstico se formula como una indagación documental teórica, una revisión de los Estatutos y una búsqueda de la percepción de las y los integrantes sobre la integración de Comités Ejecutivos y Mesas de Asociación. Mediante una metodología de tipo mixta que conjuga las bondades de los números y la percepción de sus integrantes, se utilizó el proceso de investigación acción en el que la concreción de las mujeres de la FAAPAUAEM se ven como sujetos y actores de su realidad social.

De dicho diagnóstico surge una propuesta de intervención que tiene como objetivo modificar los Estatutos de la FAAPAUAEM, para fomentar el posicionamiento de las mujeres a través de la representación proporcional en razón de género, estipulado en la ley. Esto se debe a que estas transformaciones aseguran el desarrollo de proyectos y actividades dentro del sindicato con perspectiva de género, que aportan en la vida sindical y laboral de las representantes académicas y académicos de nuestra Universidad.

Por lo tanto, este trabajo se estructuró de la siguiente manera: primero se realizó un recorrido conceptual sobre la perspectiva de género, la violencia de género y contra las mujeres, y la participación de las mujeres en la vida pública y política. En la segunda parte se abordó el marco legal internacional, nacional y estatal, referente

a la perspectiva de género y los procesos de modificación de los Estatutos de la FAAPUAEM. En la tercera parte se hace un recorrido por el sindicalismo y la creación del sindicato de la UAEM.

En la cuarta parte se realiza un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la vida sindical de la FAAPUAEM, mediante revisión documental, entrevistas, encuestas y análisis FODA, entre otros instrumentos. Por último, se formula una propuesta de intervención e implementación donde se lleva a cabo una modificación a los Estatutos de la Asociación.

Se concluye que la incorporación de la perspectiva de género, mediante la representación proporcional en razón de género, en los Estatutos de la FAAPUAEM propicia y asegura la participación y representación de las mujeres al interior de la Federación.

MARCO CONCEPTUAL

1.1. Perspectiva de género, roles y estereotipos

La perspectiva de género es una visión científica que permite analizar con rigor el tema de la desigualdad y violencia que sufren principalmente las mujeres. La finalidad de analizar diversos fenómenos sociales desde esta perspectiva se traduce en la búsqueda de la igualdad entre los géneros, tanto en el ámbito público como en el privado, buscando eliminar la violencia que se ejerce.

Serret (2008) afirma que la perspectiva de género no solo es necesaria en la esfera privada, sino también en la vida pública, donde cada día las mujeres tienen más participación. Por lo cual, “la incorporación de una perspectiva feminista en la construcción del conocimiento, en el análisis de casos concretos y en la profundización en una problemática determinada, conduce hacia un conocimiento más objetivo” (Serret, 2008: 146). La visión científica es necesaria y pertinente para el adelanto en la eliminación de la discriminación y en la búsqueda de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Respecto al marco legal, el instrumento que rige las políticas públicas es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), que se creó en 2007 y tuvo su última reforma en 2022. Se trata de un instrumento de orden público y de interés social, además de observancia general en la República Mexicana, sus estados y municipios.

Por otra parte, la LGAMVLV define la perspectiva de género como un concepto fundamental que consiste en ser: “visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género” (LGAMVLV, 2007: 3). En esta ley se eleva a la perspectiva de género más allá de un concepto, dándole un rigor científico, una visión analítica y política de las

relaciones de mujeres y hombres, que busca contrarrestar la discriminación, las desigualdades sociales y culturales que han sufrido las mujeres históricamente.

Asimismo, la LGAMVLV (2007: 3):

Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Esto es, guiar todas las acciones de la administración pública, de las organizaciones civiles y de la población en general para conducirse con los preceptos de igualdad, equidad e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Así, la perspectiva de género permite cuestionar los roles y estereotipos que existen tanto para hombres como para mujeres en las distintas áreas de la vida (privada: crianza, educación, familia y hogar; y pública: cultura, tradiciones, sociedad y política, por mencionar algunas). La modificación de los estereotipos es la principal forma de avanzar hacia una cultura de paz.

Para Estrada, Mendieta y González (2016: 4), son “roles socialmente adjudicados y validados que implican el ejercicio de comportamientos, creencias y acciones, sobre los cuales se discute su diferencia, en detrimento de sus derechos”. Estos roles guían y definen las actuaciones sociales tanto de hombres como de mujeres.

Aunado a ellos, encontramos los estereotipos de género íntimamente ligados, a los cuales se les puede definir como la “visión socio-cultural que construye también el destino de las mujeres en torno a su campo de acción” (Estrada, Mendieta y González, 2016: 25). Además, estos estereotipos se difunden por los medios de comunicación, fortaleciendo la apariencia de las mujeres mexicanas como:

abnegadas, sumisas, cariñosas, hogareñas, indefensas, entre muchas otras características encaminadas al cuidado de la casa y los hijos.

Es bien sabido que el género es un constructo social que guía las acciones de los seres humanos, y que los roles y estereotipos de género son el pretexto de gran parte de la violencia que sufren principalmente las mujeres, aunque no están exentos los hombres y las personas de la diversidad sexual. Así, estas construcciones socioculturales fomentan las “asimetrías que se generan y reproducen en todas las esferas de la vida cotidiana; mediante los estereotipos, prejuicios, roles, relaciones asimétricas y factores de discriminación que actúan contra el desarrollo libre de las mujeres” (Estrada, Mendieta y González, 2016: 3). Es importante reconocer que dichas asimetrías son históricas y sociales; se establecieron a partir de la biología entre los sexos, provocando —como ya hemos dicho— los estereotipos y roles de género, así como la violencia que sufren las mujeres.

Un estereotipo de género en vez de fortalecer el vínculo entre seres humanos crea polarización, dominación, desigualdad entre hombres y mujeres, donde ellas están acotadas a la vida privada; porque si salen a la vida pública, se encuentran con instituciones, mercados laborales y sistemas políticos en donde los hombres tienen preferencia.

Los roles y estereotipos niegan a las mujeres, constituyen un obstáculo para participar en la vida pública, y cuando lo hacen, se les cuestiona y prohíbe su pleno desarrollo en esa esfera. Por otra parte, los roles sociales que le son asignados por el género, como la crianza, la familia, el cuidado y los trabajos relacionados con el mismo son desvalorizados.

Para fortalecer esta idea, se puede decir que los “estereotipos de género se insertan como los principales mecanismos de control y limitación para avanzar en torno a la equidad entre hombres y mujeres” (Estrada, Mendieta y González, 2016: 12). Estos

mecanismos de control no solo están en el ámbito privado, sino también en el público, en la política, la cultura, la administración pública, en el ámbito científico. Estrada, Mendieta y González (2016: 12) sostienen que debido a estos mecanismos las mujeres sufren los costos sociales como:

La maternidad tardía, menor número de hijos, rupturas matrimoniales o soltería. A ellos se deben agregar: el ingreso tardío en la militancia política, académica o cultural y la exposición continua de su vida privada a juicios o comentarios por parte del electorado y colegas.

Un enfoque con perspectiva de género es fundamental para eliminar los roles y estereotipos, las limitaciones que sufren las mujeres contrarrestando los factores que causan la desigualdad social entre géneros. Para ello, los valores culturales tienen que cambiar, crear nuevas construcciones sociales, eliminar los estereotipos y los roles dañinos, donde la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres sea una realidad.

1.2. Violencia de género

Las mujeres, históricamente, han sufrido violencia en las diferentes áreas de la vida, en la familia, en la escuela, en el trabajo y en la comunidad, lo que podríamos denominar como violencia de género. Al respecto, De Beauvoir (1949: 5) señala:

Las mujeres viven dispersas entre los hombres, atadas por el medio ambiente, el trabajo, los intereses económicos, la condición social, a ciertos hombres como son los padres o el marido, más estrechamente que a las demás mujeres. Refiere como siempre se menciona que las mujeres, en conjunto, son hoy inferiores a los hombres, es decir, que su situación les ofrece menos posibilidades: el problema consiste en saber si semejante estado de cosas debe perpetuarse.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (LAMVLVEM) tipifica la violencia de género como cualquier “acto u omisión dañino dirigido contra una persona o un grupo de personas en razón de su género... que puede tener como resultado amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las niñas, adolescentes y mujeres” (LAMVLVEM, 2008: 4). Esta violencia, además de ser consustancial al género, se ejerce tanto en el ámbito público como en el privado.

Ya que somos seres gregarios, separar a mujeres de hombres no es posible, y al estar insertos en la sociedad, mujeres y hombres, así como personas de la diversidad sexual, debemos encontrar formas de convivencia sana y pacífica en condiciones de igualdad; las mujeres se encuentran entre los hombres, y los hombres entre las mujeres, por medio de sus madres, esposas, hijas, hermanas y demás mujeres que coadyuvan en la crianza de los infantes.

Por eso, considerar que alguno de los dos, hombres o mujeres, es inferior, es un pensamiento limitante, ya que la dependencia es mutua. Pero, aun así, socialmente no se puede concebir la igualdad entre las partes, ya que la violencia de género es perpetuada por muchos actores sociales.

El género como categoría de análisis permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres, de donde parten las desigualdades sociohistóricas. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), en 2010, refiere el término como una:

Relación sociocultural que involucra vínculos de poder que, a su vez, atraviesa y articula otros como los de clase, etnia, edad u orientación sexual, conformando así subjetividades y un orden social de alta complejidad. Por su carácter relacional, el género involucra tanto a las mujeres —o lo femenino— como a los varones —o lo masculino—. A través de la diferencia sexual se construye el género en un doble movimiento: como una especie de filtro cultural con el que se interpreta al mundo; y

como una especie de armadura en la que constreñimos nuestra vida (CONAVIM, 2010: 63).

La violencia está ligada a un deterioro de la sociedad. Al ser un fenómeno multifactorial e involucrar a distintas esferas de la sociedad, todas se ven afectadas; por ejemplo, cuando se produce la violencia, las mujeres son las primeras que la sufren, luego sus hijos y familia cercana, el desempeño laboral se ve mermado, se genera un gasto en el sistema de salud y se crea la necesidad de invertir en políticas públicas de prevención o protección. Dicho de otra forma, la violencia y en específico la violencia de género provoca en la sociedad consecuencias de salud física, mental, sexual y reproductiva a corto y largo plazo para las mujeres, así como también consecuencias sociales, culturales y políticas.

Se puede decir que el género permite desentrañar los múltiples factores que acompañan a la pugna entre mujeres y hombres, que se forma a partir del sexo, y que históricamente tiene como efecto una dominación de los hombres sobre las mujeres, frecuentemente ejerciendo una violencia de género que se considera como:

Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o las niñas sino también a los hombres, niños y minorías sexuales. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la categoría de violencia de género (CONAVIM, 2010: 123).

Para recapitular, la violencia de género constituye las conductas u omisiones que pueden cometer las personas de manera consciente o no, cuyo objetivo es causar daño o maltrato a otras personas, con mayor incidencia hacia las mujeres. Dicha violencia está considerada como una muestra de discriminación, al ser fomentada ante una desigualdad de poder por parte de quien la ejerce contra su víctima.

De igual forma, la violencia de género se da en diferentes contextos, tanto en el interior de la familia (espacio privado), como en el ámbito público: la escuela, lo laboral, la comunidad, la calle y en lo político.

1.3. Violencia contra las mujeres

La violencia de género puede ejercerse contra cualquier persona, pero se manifiesta principalmente en contra de las mujeres, y se expresa de diferentes formas. Al respecto, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en 2024, señala lo siguiente:

Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause muerte, daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público y está regulada en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. La importancia de esta Ley radica en que protege el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia (INMUJERES, 2024: s/p).

La violencia se produce por un acto u omisión, además de ser una acción reprobable. Por lo tanto, es de interés público su atención, prevención, sanción y eliminación; al tener un carácter cíclico, recurrente y sistemático, es necesario eliminarla.

La violencia contra las mujeres está considerada como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (LGAMVLV, 2007: 2). Los daños que se ocasionan, al igual que en la violencia de género, tienen sus raíces en el género —“basado en el género”, “consustancial al género” o “por el simple hecho de ser mujer”— que, conjuntamente, ocurren en cualquier ámbito, existiendo diferentes formas y manifestaciones en el ámbito familiar, en el laboral o docente, en la política, en lo institucional o de maneras digitales o mediáticas.

Los tipos de violencia se pueden clasificar dependiendo de la forma en que se ejerce; en este sentido, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2024: s/p), proporciona la siguiente información:

Violencia física: es todo acto que cause daño físico como: golpes, patadas, jalones, pellizcos, empujones, bofetadas, quemaduras, mordeduras y cualquier otra acción semejante. En la LGAMVLV (2007: 4), se define como: “cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas”.

Violencia económica: es lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, por ejemplo: con el control total o parcial sobre sus recursos financieros; impedimentos para acceder a su patrimonio; prohibición de trabajar o asistir a la escuela. También se define como “toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral” (LGAMVLV, 2007: 4)

Violencia psicológica: son actos que provocan miedo a través de la intimidación, por ejemplo: amenazar o causar daño mediante destrucción de bienes; sometimiento por maltrato psicológico; forzar a aislarse de sus amistades, familia, escuela o trabajo. Complementando la idea, la encontramos como “cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas” (LGAMVLV, 2007: 4)

Violencia sexual: se manifiesta por obligar o presionar a participar en actos sexuales sin consentimiento, aun en una relación, por ejemplo: tocamientos, roces, matrimonio infantil, acoso, hostigamiento, entre otros.

Es necesario mencionar que existen otros tipos de violencia contra las mujeres, como son: obstétrica, patrimonial, digital o en línea. Su manifestación más grande es el feminicidio, es decir, el asesinato intencionado de las mujeres por el hecho de serlo.

La violencia contra las mujeres no está ligada solamente al ámbito familiar, si bien no se niega su alta incidencia en él. Debemos tener presente que fuera del núcleo familiar también existe y se expresa.

Cabe señalar que la violencia contra las mujeres se ha estudiado no solo al interior de la familia sino también cómo se ejerce en la sociedad, y hoy en día es un problema público. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2024, afirmó: “la violencia contra la mujer especialmente la ejercida por su pareja constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres” (OMS 2024: s/p). Por ello es necesario tomar acciones, considerando que produce daños en la salud física y mental, afecta la productividad de las mujeres, su sexualidad y su vida personal, laboral, económica y política.

Como hemos afirmado, en el ámbito público también se ejerce violencia contra las mujeres (por el simple hecho de ser mujer); ejemplos de ello es cuando en la comunidad se agrede a las mujeres y se les menosprecia; en el ámbito laboral, se les paga menos, se estigmatiza su labor, se crean rivalidades; en lo cultural, se considera a los hombres como superiores y se relegan a las mujeres; y en lo político, se estigmatizan, se relegan y se ahuyenta su participación.

1.4. Mujeres en la vida pública y la violencia política en razón de género

Por muchos siglos, la vida pública —lo que sucede en las calles, en la religión, en la política, en la economía— se ha consagrado a los hombres, lo cual ha generado desigualdad entre hombres y mujeres. Dicha desigualdad se expresa de múltiples formas; cuando las mujeres salen de lo privado a lo público encuentran violencia en su entorno, en las instituciones, en la sociedad, en el trabajo. Asimismo, la desigualdad se manifiesta tanto física, como psicológica, cultural y social, e incluso en algunas ocasiones en forma de omisión, donde se le niega o se le restringe la posibilidad de crecer, de desarrollarse, se le domina, se le exige obediencia y sumisión.

Como lo menciona Bourdieu (1999: 59), “la dominación masculina encuentra uno de sus mayores aliados en el desconocimiento, que favorece la aplicación al dominador de categorías, de pensamientos engendrados en la relación misma de dominación”, siendo la violencia física, psicológica, económica y de cualquier tipo que se ejerza en el poder, una forma de dominación hacia las mujeres. Esta dominación se ha perpetuado durante muchas generaciones de hombres a mujeres. La búsqueda del sometimiento, en repetidas ocasiones, se realiza mediante la psicología, la coartación económica o involucrando el patrimonio, por medio de amenazas; además, también existe la violencia física.

Esto genera dependencia, como si fuera el Síndrome de Estocolmo: “las mujeres no están libres de toda dependencia, sino respecto de los juegos sociales, al menos respecto de los hombres que los juegan, para llevar el desencanto hasta esa especie de conmiseración, un poco condescendiente con la ilusión masculina” (Bourdieu, 1999: 58). Son los hombres quienes ponen las reglas del juego, pero a su favor, en contra de las mujeres; juegan de forma ventajosa, creando alianzas patriarcales entre ellos. Así, lo femenino es desvalorizado y rechazado, buscando relegarlo al hogar, la crianza, la familia.

Cuando las mujeres no permiten este sometimiento, luchan contra los menoscabos, se afirman ante los varones, surge una forma diferente de violencia que intenta

reafirmar el sometimiento de las mujeres. Como lo enuncia Bourdieu (1999: 38): “la virilidad, entendida como capacidad reproductora, sexual y social, pero también como aptitud para el combate y para el ejercicio de la violencia (en la venganza, sobre todo), es fundamentalmente una carga” que se ejerce contra las mujeres y se denomina violencia de género.

Como lo menciona la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León (CEDHNL, 2024: 6), la violencia física es “todo acto que causa daño corporal no accidental a las mujeres, usando la fuerza física o algún otro medio que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas”. Es una manifestación de la violencia de género al igual que la violencia psicológica, como un “acto u omisión que trasciende en la integridad emocional o la estabilidad psicológica de las mujeres, pudiendo causar a la víctima depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso, el suicidio” (CEDHNL, 2024).

Cuando las mujeres rompen las ataduras de la vida privada y se enfrentan a la vida pública confrontan otras manifestaciones de violencia. Por el simple hecho de ser mujeres existe una mayor probabilidad de sufrir algún tipo de violencia: ser agredida por un extraño; en lo laboral, por un jefe, o acosada por compañeros de trabajo.

Es importante reconocer los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia mediante un enfoque con perspectiva de género; en este sentido, la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León (2024: 11) hace recomendaciones para impulsar la igualdad y prevenir la violencia en razón de género:

- Promover el empoderamiento de las mujeres y abordar las causas profundas de la violencia de género, en particular los estereotipos, prejuicios de género y actitudes patriarcales.
- Aplicar medidas eficaces de supervisión en los medios de comunicación, para que eliminen la divulgación de una imagen perjudicial y estereotipada de las mujeres o de determinados grupos de mujeres.

- Proporcionar información sobre los recursos jurídicos, disponibles para las mujeres víctimas de la violencia de género y fomentar la denuncia.
- Medidas para prevenir y garantizar que los espacios públicos sean seguros y accesibles para todas las mujeres y las niñas.
- Ofrecer educación y capacitación permanente y obligatoria sobre los derechos humanos de las mujeres al personal de servicio público.
- Fomentar la participación del sector privado en sus esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra las mujeres, y en el aumento de su responsabilidad por este tipo de violencia dentro del alcance de su acción.

Estas recomendaciones son, en alguna medida, las mínimas necesarias para comenzar a ejercer el derecho a una vida libre de violencia y, por tanto, avanzar hasta lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito laboral, frecuentemente, la mujer —por el simple hecho de serlo— no solo sufre la violencia de quien se tendría que considerar su igual, también se enfrenta a sueldos más bajos por el mismo trabajo, a jornadas laborales más amplias, acoso y hostigamiento. Aunado a ello, en ocasiones también sufre violencia en la calle, en los traslados de su casa al trabajo.

Por otra parte, cuando las mujeres se insertan en el ámbito político, es probable que se ejerza contra ellas violencia política por razón de género, la cual es definida en el artículo 20 Bis de la LGAMVLV (2007) como: “toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres” (LGAMVLV, 2007: 2). Por lo tanto, esta violencia limita el ejercicio de sus funciones, menoscaba sus atribuciones y sus tomas de decisiones.

La violencia política en muchas ocasiones se reproduce mediante propagandas realizadas al calor de las campañas político-electorales, utilizando los estereotipos, la descalificación, la degradación de la mujer; también se reproducen las relaciones de poder y la desigualdad. En general, se busca perjudicar la imagen de la mujer, al estar inmersa en la vida pública, coartando sus derechos político-electorales.

En este sentido, el Instituto Nacional Electoral (INE) señala que:

Afecta el derecho humano de las mujeres a ejercer el voto y a ser electas en los procesos electorales; a su desarrollo en la escena política o pública, ya sea como militantes en los partidos políticos, aspirantes a candidatas a un cargo de elección popular, a puestos de dirigencia al interior de sus partidos políticos o en el propio ejercicio de un cargo público (INE, 2017: 94).

En la LGAMVLV (2007), encontramos en el artículo 20 Ter este tipo de violencia expresada de diferentes formas, como son:

- I. Incumplir las disposiciones jurídicas nacionales e internacionales que reconocen el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres;
- II. Restringir o anular el derecho al voto libre y secreto de las mujeres, u obstaculizar sus derechos de asociación y afiliación a todo tipo de organizaciones políticas y civiles, en razón de género;
- III. Ocultar información u omitir la convocatoria para el registro de candidaturas o para cualquier otra actividad que implique la toma de decisiones en el desarrollo de sus funciones y actividades;
- IV. Proporcionar a las mujeres que aspiran u ocupan un cargo de elección popular información falsa o incompleta, que impida su registro como candidata o induzca al incorrecto ejercicio de sus atribuciones (LGAMVLV, 2007: 8).

Además de estas cuatro manifestaciones, la LGAMVLV (2007) contempla 18 conductas más, como: dar información falsa, obstaculizar las campañas, distribución de propaganda falsa, difamar, calumniar, difundir imágenes falsas, restringir derechos, discriminar a las mujeres, ejercer cualquier tipo de violencia,

limitar sus atribuciones, entre otras que están estipuladas en dicha ley. Por ello, las sanciones por ejercer algún tipo de violencia política están establecidas en la legislación electoral, en la penal y de responsabilidades administrativas (LGAMVLV, 2007).

La violencia política contra las mujeres en todo el mundo afecta sus derechos sociales y políticos, por lo que su abordaje resulta crítico desde los Estados, las organizaciones políticas, los medios de comunicación y la sociedad civil. Esta violencia se manifiesta mediante: rechazos, impedir su participación, negar sus registros para participar en la vida pública, interferir con su participación, amenazando o eliminando su derecho al acceso de manera reiterada, humillaciones constantes, denostación de su trabajo, el cual se ve cuestionado o devaluado. Éstas son solo algunas manifestaciones de lo que en su conjunto se denomina violencia política por razón de género.

Dicha situación requiere atención y prevención, buscando erradicarla, por tal motivo es necesario fomentar el ejercicio pleno de las mujeres en la vida pública y promover sus derechos político-electorales, el ejercicio de su ciudadanía, el desarrollo pleno de sus cargos o trabajos, favoreciendo su empoderamiento.

Para lograr que las mujeres puedan empoderarse, se han realizado modificaciones a las leyes y se han creado instancias como el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), así como sus homólogos en los estados. Además, se han creado cursos, talleres y diplomados, entre otras muchas acciones, para impulsar la participación en la vida pública, fortaleciendo un ejercicio de igualdad sustantiva.

Otro elemento fundamental es la creación de protocolos. En el caso de nuestro país, a nivel federal se creó el denominado “Protocolo para Atender la Violencia Política Contra las Mujeres”, el cual fue elaborado por Marcela Talamás Salazar con la

colaboración de Sofía Lascurain Sánchez de Tagle, y revisado por diferentes instituciones federales y especialistas en igualdad de género.

Como menciona Talamás y Lascurain (2016), se busca el “reconocimiento y ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres. Sin embargo, persisten cuestiones como la violencia política, que obstaculizan el ejercicio de estos derechos y que reflejan la discriminación y el uso de estereotipos”.

El protocolo resalta que la violencia política puede ser ejercida por “cualquier persona o grupo de personas, incluyendo: agentes del Estado; colegas de trabajo (por ejemplo, personas superiores jerárquicas y subordinadas); partidos políticos o sus representantes; medios de comunicación y, en general, cualquier persona o grupo de personas” (Talamás y Lascurain, 2016: 24).

El protocolo señala una amplia gama teórica sobre la política contra las mujeres, en razón de género, sus elementos y cómo detectarla. Define quién es la víctima y cómo hacer su detección. Asimismo, establece la ruta a seguir para denunciarla y las instituciones que están obligadas a atender a las mujeres víctimas de violencia política en razón de género (Talamás y Lascurain, 2016), entre las que se encuentran:

- A. Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales
- B. Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas
- C. Instituto Nacional Electoral
- D. Subsecretaría de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación
- E. Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
- F. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres
- G. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
- H. Instituto Nacional de las Mujeres

1.5. Representación política de las mujeres

Lo deseable es que en toda sociedad se encuentre una verdadera igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos: familiar, laboral, comunitario, social y político. Este último, el ámbito político/público/administrativo, requiere que todos los actores sociales que participen lo hagan en igualdad de condiciones, que mantengan un equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, en los puestos de poder, en las instituciones, lo cual permitiría que la sociedad fuera verdaderamente democrática.

En la búsqueda de un término que haga referencia a esta verdadera democracia, donde mujeres y hombres participen en igualdad y que permita el desarrollo de la sociedad, nos encontramos con definiciones como: 1) Representación proporcional, 2) Cuotas de género, 3) Paridad de género / paridad en razón de género. Si bien no son sinónimos, todas están encaminadas a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los ámbitos políticos y públicos de la sociedad.

La representación proporcional en razón de género es vista como un principio de elección que está sustentado en la asignación de cargos de representación, tomando como base el porcentaje de mujeres y hombres. Su objetivo principal es proteger y garantizar que tanto mujeres como hombres estén representados de forma igualitaria en todas las esferas de la vida pública / política.

Respecto a la representación proporcional, Cruz (2020) menciona que tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), como la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General de Partidos Políticos obligan a los partidos a postular mujeres en 50% de las candidaturas en una elección, tanto de mayoría relativa como de representación proporcional. Esto se traduce en una igualdad entre mujeres y hombres que debe existir en los puestos

de poder, en la toma de decisiones de la política mexicana, donde debe haber un número similar entre mujeres y hombres.

Si bien esto no lo señalan como una representación proporcional en razón de género, se encuentra inmerso en lo establecido en estos instrumentos legales, y se enuncian como listas de candidaturas a estos puestos encabezados “alternadamente entre mujeres y hombres”, o sea, un hombre, una mujer; dependiendo de los espacios estarán conformados de manera equitativa.

Cruz (2020: 57) refiere que la representación proporcional en razón de género es importante, ya que “hace efectivos los derechos político-electorales de las mujeres, particularmente el de acceso a cargos de elección popular”, donde tanto mujeres como hombres ayudan a la gobernanza, en la toma de decisiones, en la implementación de políticas públicas, en abonar a la legislación.

Para hacer esto posible, se estipulan mecanismos que permiten la representación proporcional en razón de género para todos. Cruz (2020: 57) lo explica así: “Se exige que las listas se integren de manera alternada, de modo que a la candidatura de un género le tiene que seguir una del género opuesto, por lo que está prohibido enlistar dos candidaturas del mismo género consecutivamente”, siendo éste el mecanismo que permite que la integración sea equitativa en política.

Por otra parte, las cuotas de género también “conocidas como cuotas de participación por sexo o cuotas de participación de mujeres, son una forma de acción positiva cuyo objetivo es garantizar la efectiva integración de mujeres en cargos electivos de decisión de los partidos políticos y del Estado” (Fernández, 2011: 249). En el texto, las cuotas son referidas como una “minoría decisiva”, del 30 al 40%, y es una obligación de los partidos políticos postular en representación a los cargos de elección popular, para mujeres y hombres.

Por lo tanto, en términos generales, podríamos decir en palabras de Díaz (2017: 2) que es:

Una acción afirmativa de rango constitucional, que tiene como finalidad eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer; puesto que, si bien es cierto, la actual redacción del artículo 41 Constitucional, establece la paridad de género como un principio constitucional al que deben sujetarse los partidos políticos en la postulación de sus candidatos a elección popular; (...) garantía en ella establecida, para el respecto y pleno ejercicio del derecho de igualdad entre hombre y mujer en la participación de la vida pública y política de nuestro país.

Dicha cuota está considerada como una acción positiva (o dicho de otro modo, acción afirmativa), cuyo propósito o fin último es garantizar la efectiva participación de mujeres en puestos y/o funciones clave dentro de organismos de diversa índole. Es importante mencionar que las cuotas de género y la simetría están considerados como parte de las acciones, por ejemplo: estrategias temporales, acciones afirmativas, instrumento temporal para promover la representación equitativa de las mujeres.

1.5.1. Paridad vertical y paridad horizontal

La paridad es una recomendación que se realizó al Estado mexicano desde 2007; a partir de ese momento, los adelantos, aunque lentos, se van incrementando. En este sentido, en 2017 se promueve una Ley Modelo para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política, y aunque es a nivel internacional, muchos de sus principios son retomados por el Estado para aplicarse en nuestras leyes y reglamentos.

Al ser un principio constitucional también se le dota de recursos, se le da un principio jurídico, se emprenden acciones en favor de su cumplimiento; es decir, se convierte en acción afirmativa, que protege y propicia la eliminación de las desventajas que tienen las mujeres contra los hombres en el ámbito público político.

Por tal motivo, “la paridad de género se constituye de tres variantes: a) Paridad vertical; b) Paridad horizontal; c) Paridad transversal” (Díaz, 2017: 2). La primera hace referencia a que mujeres y hombres comparten el mismo número de personas al integrar la dependencia, con los mismos sueldos y condiciones; dicho de otra forma, la mitad de quienes estén dentro de la institución o colegiado deberán ser mujeres y la otra mitad, hombres.

En tanto, la paridad horizontal abre la puerta a las mujeres en la vida pública al dar el derecho de participación de los dos (mujeres y hombres) en igualdad, por ejemplo: “si en una entidad federativa se deben elegir 100 ayuntamientos, la paridad horizontal implica que en la mitad de dichos ayuntamientos se debe postular a mujeres encabezando como candidatas; y, en la otra mitad, a hombres” (Díaz, 2017: 3). Es importante señalar que sus suplentes deberán ser del mismo género.

Por último, la paridad transversal crea los mecanismos de equilibrio entre las dos anteriores, para que tanto hombres como mujeres alcancen los cargos de elección popular que deseen en igualdad de circunstancias; y no se les dé a las mujeres una oportunidad de participar donde existe el antecedente de elecciones con bajo número de votos en el pasado o algún arreglo partidista. “El principio de paridad, en sus tres vertientes: vertical, horizontal y transversal debe quedarse hasta lograr erradicar de manera completa la desigualdad entre hombres y mujeres” (Díaz, 2017: 4).

1.5.2. Representación proporcional

Ahora bien, la representación proporcional en razón de género “está integrada por un conjunto de criterios o herramientas, que permiten medir y sopesar la licitud de todo género, de límites normativos de las libertades” (Barnes, 1998: 1); siendo este principio el fundamental para el adelanto de las mujeres. Así, para Barnes (1998), dicho principio propone una idea de justicia social, justicia histórica, justicia material,

justicia restaurativa; es un sistema mediante el cual el sacrificio social de las mujeres encuentra una justicia plena rumbo a la igualdad sustantiva.

Como menciona Barnes (1998: 6), los “tribunales han argumentado que la representación proporcional deriva de la cláusula del Estado de Derecho y de la esencia del derecho fundamental”, derechos que todas las mujeres y hombres tienen, y que por cuestiones históricas las mujeres necesitan esta retribución. Dicha expiación está enmarcada en los derechos humanos y las libertades permisibles de los órganos internacionales y nacionales. Es verdad que se escucha demasiado, pero es una forma de garantizar la igualdad de género, mediante una indemnización histórica que deben los hombres a las mujeres.

Para Martín (2024: 1), es “la ponderación o la representación proporcional en sentido estricto de las ventajas derivadas de la protección del fin público que compensan los perjuicios que provoca la limitación”, y como se ha reiterado en diversos momentos, las mujeres históricamente han sufrido perjuicios en los ámbitos privado y público.

Por lo tanto, la representación proporcional en razón de género permite no solo la idea de justicia, sino también la idea de lo moral, coadyuvando a que las mujeres puedan desempeñarse en la esfera pública como parte de sus derechos humanos.

1.6. Armonización legislativa

Para iniciar con el análisis del término “armonización legislativa”, se observa como primera fuente la página oficial de la Cámara de Diputados de la LXV Legislatura (2020: s/p), que crea una definición de la expresión realizada por el Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género (CELIG), la cual afirma: “La armonización legislativa o normativa significa hacer compatibles las disposiciones federales o estatales, según corresponda, con la de los tratados de derechos humanos que se pretenden incorporar o que ya han sido incorporados al

ordenamiento interno”. Esta primera parte nos especifica que las leyes que rigen a nuestra sociedad en los ámbitos federal, estatal y municipal deben estar en concordancia con lo internacional. Además, dicha armonización no solo es en las instituciones públicas, sino también en los órganos autónomos, en los sindicatos, en las empresas, etcétera.

Freidenberg y Gilas (2020: 5) explican lo siguiente: “entendemos a la armonización como la práctica que llevan las legislaturas estatales para hacer compatibles sus leyes, a lo que establece la normativa federal o general”. Por lo tanto, cuando la ley federal y la ley estatal concurren en los mismos parámetros se permite ajustar en semejanzas las normas jurídicas que se establecen como reglas obligatorias que deben cumplirse, y que son dictadas por la autoridad competente, lo cual se conoce jurídicamente como tipificación, coordinación institucional, protección, sanción y reparación de los delitos; y al ser compatibles las leyes federales y estatales, se permite que se pueda sancionar y reparar el daño con la misma medida o semejanza.

Se debe tener en cuenta que “el proceso de armonización legislativa y los resultados de la legislación, finalmente adoptada a nivel subnacional, ha sido heterogéneo” (Freidenberg y Gilas, 2020: 6), impactando primero en las leyes, reglamentos y demás disposiciones normativas de carácter general, que se adaptan a cada Estado, considerando sus particularidades y necesidades.

Para este trabajo es de interés la armonización legislativa en torno a la violencia política en razón de género. Dicha armonización se debe establecer en todos los ámbitos y leyes educativas, sociales, penales y laborales, entre otras, respondiendo a la necesidad de generar mecanismos que fincan las bases para atender a la población que pueda sufrir este tipo de violencia en un mismo sentido.

Así, la armonización atiende no solo el orden o el ámbito gubernamental, sino también lo laboral, comunitario, político y familiar. Y es aquí donde la armonización

coadyuva a que la normatividad se vuelve universal, interdependiente, indivisible y progresiva.

Por otra parte, la armonización legislativa:

Puede suponer la derogación de normas específicas, la abrogación de cuerpos normativos en forma íntegra, o la adición de nuevas normas o su simple reforma para adaptarlas al contenido del tratado, o para permitir su desarrollo normativo en orden a su aplicación, inclusive la creación de órganos públicos, de procedimientos específicos, de tipos penales y de infracciones administrativas (Cámara de Diputados de la LXV Legislatura, 2020: s/p).

La importancia de la armonización radica en mantener lo que sirve, modificar lo que abona y eliminar lo que obstaculiza. La abrogación de la normatividad o la creación de nuevas normatividades permite contar con organismos públicos eficientes, mejorar los procedimientos administrativos, penales y demás, en el pleno ejercicio de los derechos humanos de la sociedad.

La última parte de la definición propuesta por la Cámara de Diputados de la LXV Legislatura (2020: s/p) dice:

La armonización legislativa en materia de derechos humanos no debe ser considerada como una simple actividad optativa para las Autoridades Federales y las Entidades Federativas, pues es un deber jurídico derivado de los propios tratados que han sido incorporados al orden jurídico nacional y lo señalado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1°.

Al ser un mandato constitucional, la armonización no debe tomarse a la ligera u omitir y abandonar las ordenanzas de estos cambios, ya que los de materia en derechos humanos tienen prerrogativa.

Cuando el Estado mexicano considera hacer un proceso de armonización legislativa referente a los derechos humanos, es acorde a la firma, ratificación y aprobación del tratado internacional al que se ha adherido; además, razona buscando mejoras para sus habitantes. De alguna forma estos principios y derechos fortalecerán la dignidad de las personas y garantizarán sus derechos humanos.

En torno a la armonización normativa de los derechos humanos, Corte (2019) menciona que las obligaciones que adquiere cualquier Estado al firmar un tratado están descritas y enmarcadas en el Artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención; Obligación de hacer: El Estado debe cumplir en su totalidad las normas pactadas; Obligación de no hacer: El Estado no debe violar las normas de derechos humanos ya sea de forma directa, indirecta, por acciones u omisiones; Garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos sin ningún tipo de discriminación; Prevención: No tortura en detención, asegurar que violaciones a derechos humanos sean consideradas hecho ilícito; -Investigación: seria, imparcial y efectiva; Reparación del daño: Plena restitución, garantía de no repetición y reparaciones pecuniarias (Corte, 2019: 74).

En el mismo documento se establece lo siguiente:

Adoptar disposiciones de derecho interno, a través de la armonización Legislativa; Eliminar normas y prácticas violatorias de derechos humanos; Tipificar penalmente determinadas conductas violatorias de derechos humanos; Disposiciones de otra índole: -Normas Constitucionales. -Normas Administrativas. -Normas Parlamentarias. -Normas de Soft Law. -Políticas Públicas. -Protocolos. -Manuales. -Criterios Ministeriales. -Cambios Institucionales (Corte, 2019: 74).

Al retomar la importancia de una armonización y la obligatoriedad que se adquiere para quitar, modificar, aumentar o cambiar las normas que no concuerdan con el

pleno goce de las libertades e igualdad entre mujeres y hombres, tomamos en cuenta la relevancia que tiene modificar los Estatutos o reglamentos de los sindicatos o cualquier institución pública social, para abonar en el adelanto de las mujeres y que exista un marco normativo en estas instancias que permita trabajar sobre las violencias y discriminación de las que son objeto.

Cabe señalar que al realizar una armonización en las legislaciones penales, civiles o administrativas, en el ámbito federal y posteriormente en el estatal, no basta con una transcripción de los artículos que se apliquen a las leyes nacionales, sino se busca que esta incorporación de nuevas leyes sea paulatina y evaluando los contextos sociales del país, para generar un pleno goce de los derechos humanos. Para ello, recordemos que estas medidas están enmarcadas en el Artículo 2, mencionado anteriormente.

Existen sanciones si no se cumple con la armonización legislativa, como afirma Corte (2019: 93): “Ante el incumplimiento del mandato de armonización, se genera la responsabilidad internacional del Estado, por violación a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (...) sino cuando funcionarios estatales, al aplicar una norma interna, la interpretan de una forma violatoria de los derechos protegidos en la Convención”. No solo se trata de un proceso de importancia para el Estado mexicano en relación con los derechos humanos, sino que al adquirir la responsabilidad de firmar un tratado se generan sanciones políticas.

Es importante encaminar la armonización legislativa en cinco ámbitos:

- 1) La conceptualización de la violencia política de género; 2) la coordinación entre los órganos estatales responsables; 3) la inclusión de los órdenes de protección a las víctimas; 4) la inclusión de las medidas de reparación; y 5) el tipo de sanciones que prevé para quienes hayan cometido los actos de violencia política de género (Freidenberg y Gilas, 2020: 16).

Ello permite fortalecer las acciones para la protección de las mujeres, el goce de sus derechos y encaminar a la sociedad rumbo a la igualdad sustantiva.

2. MARCO LEGAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL SINDICALISMO COMO INSTRUMENTOS PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA MUJER EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS DE MÉXICO

Se analizan tres niveles jurídicos que brindan sustento al trabajo. El primero es el internacional, que permite guiar y encausar la normatividad nacional y, a su vez, la local e institucional, mismas que también serán abordadas.

2.1. Marco internacional

El documento inicial para su análisis es la considerada carta de derechos humanos de las mujeres, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1978: 2):

Artículo 1.- Parte I. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer (...).

Artículo 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas (...) con tal objeto, se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer, y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio (...), f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (...).

Artículo 3.- Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas (...).

Artículo 7.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar **la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país** y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho; a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y **ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas**; b) **Participar en la formulación de las políticas** gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país (CEDAW, 1979: 3).

Como se observa en los dos primeros artículos, se hace referencia a la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como la obligatoriedad de los Estados parte a garantizar la igualdad, la no discriminación y principalmente el goce de todos los derechos humanos. El tercer Artículo se refiere principalmente a la participación de las mujeres en las esferas: política, social, económica y cultural.

Por último, el Artículo 7 señala la importancia de la participación de las mujeres en la vida política y pública, y de igual manera la posibilidad de ser elegidas en cualquier organismo que sean elegibles en las organizaciones sociales y políticas.

Estos artículos invitan a los Estados parte a garantizar la participación de las mujeres en la esfera pública, donde los entes públicos, políticos o sindicales fomenten la representación proporcional en razón de género, en sus instituciones y en la vida pública.

Otro instrumento en el mismo sentido que el anterior es la Declaración de Beijing (1995: 8) que, en su Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, enuncia la importancia de las mujeres en la vida social, cultural y política:

3. Decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad.

4. Reconociendo las aspiraciones de las mujeres del mundo entero y tomando nota de la diversidad de las mujeres y de sus funciones y circunstancias, haciendo honor a las mujeres que han allanado el camino, e inspirados por la esperanza que reside en la juventud del mundo.

5. Reconocemos que la situación de la mujer ha avanzado en algunos aspectos importantes en el último decenio, aunque los progresos no han sido homogéneos, persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y sigue habiendo obstáculos importantes, que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos.

Esta declaratoria enfatiza la importancia de reforzar esfuerzos en el ámbito de igualdad, desarrollo social y político, igualdad entre mujeres y hombres. También reconoce la capacidad de las mujeres y la necesidad de insertarlas en la vida pública, principalmente a la juventud.

Dicha plataforma mundial permite plantear acciones en favor del empoderamiento de las mujeres y es la cúspide de las tres conferencias anteriores; se trata de un referente importante en la política mundial sobre la igualdad, la equidad de las mujeres; todo esto en 12 esferas.

El tercer documento internacional que arroja luz para este trabajo es la Convención de Belém do Pará, emitida por la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos que considera lo siguiente:

Artículo 1° Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 3° Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4° Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos (...), el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 5° Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales (OEA, 1994: 2).

Este instrumento internacional muestra, en sus artículos 1 y 3, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres; en sus artículos 4 y 5 se observa el goce y ejercicio de las mujeres en la vida pública, que incluyen las instituciones gubernamentales, asociaciones civiles, en la política, poderes descentralizados, instituciones educativas y también en la vida sindical.

La importancia para la sociedad sobre la participación de las mujeres en la vida pública y sindical aumenta la representatividad, brinda su punto de vista, aumenta la resiliencia, la toma de decisiones y liderazgo; aunado a ello, motiva a otras mujeres a seguir sus pasos, donde toda la sociedad esté representada.

Otro instrumento internacional relevante para el presente trabajo es el Consenso de Quito de 2007, de la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. Dicho Consenso —que fue emitido en la Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, que tuvo lugar en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007— tiene dos temas de importancia estratégica para la región: 1) Participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles, y 2) la contribución de las mujeres a la economía y la protección social, especialmente en relación con el trabajo no remunerado. Entre las cuestiones más relevantes de este Consenso se encuentran:

6. Reiterando el vínculo entre los derechos humanos, la consolidación de la democracia representativa y participativa, y el desarrollo económico y social (...).

12. Reconociendo que la división sexual del trabajo se mantiene como factor estructural de las desigualdades e injusticias económicas, que afectan a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario (...).

17. Reconociendo que la paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los **mecanismos de participación y representación social y política** (...).

19. Rechazando la violencia estructural (...) (Consenso de Quito de 2007, 2004: 2-3).

En el mismo sentido, el Consenso de Santo Domingo —en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe— aborda como temas ejes la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre el acceso y la participación de la mujer y la niña en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, así como la promoción de la igualdad de acceso de las mujeres al pleno empleo y a un trabajo decente.

Estos instrumentos internacionales favorecen la participación de las mujeres en las esferas: pública, política y social de los Estados, impulsando el empoderamiento y la autonomía, para reconocer las aportaciones de las mujeres en el desarrollo del país.

También es fundamental la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política (2017), en donde se indica lo siguiente:

Artículo 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto la prevención y erradicación de la violencia política contra las mujeres, a fin de asegurar que ejerzan plenamente sus derechos políticos, y participen en forma paritaria y en condiciones de igualdad en todos los espacios y funciones de la vida política y pública, particularmente en los cargos de gobierno.

Artículo 2. Derechos políticos. Los derechos políticos incluyen, al menos, los siguientes: a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en forma paritaria en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) **Participar en organizaciones** no gubernamentales y asociaciones que se ocupen de la vida pública y política del país, **incluyendo a partidos políticos y sindicatos**. Se considera que la paridad de mujeres y hombres en la vida pública y política implica adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el acceso paritario a todos los espacios de la vida pública y a todas las instituciones del Estado (...).

Por otra parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, emitidos por la Organización de las Naciones Unidas (2018), tienen como propósito un futuro sostenible para todos, sorteando los obstáculos de las sociedades actuales, como son la pobreza, la violencia y la desigualdad. En este trabajo los siguientes objetivos son de particular interés:

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Al ritmo actual, se calcula que se tardará (...) 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo, y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales.

Es necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para dismantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales.

Para su cumplimiento, se pretende lograr la igualdad de género a través de medidas urgentes y sostenibles, que aborden los impedimentos estructurales y las causas fundamentales de la discriminación contra las mujeres, donde es importante:

5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (Naciones Unidas, 2018: 34).

2.2. Marco nacional

El orden en el que se presentan no tiene relación con la importancia que tienen, ya que, en general, los documentos, leyes y reglamentos cuentan con un valor intrínseco por sí solos o en conjunto.

El instrumento nacional que rige a nuestra nación es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que en su última reforma publicada en el DOF 22-03-2024, dice en su Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley.

La segunda ley que lo fundamenta es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de 2007. En su última reforma publicada en el DOF 26-01-2024, se rescata lo siguiente:

Artículo 20 Ter. - La violencia política contra las mujeres puede expresarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

I. Incumplir las disposiciones jurídicas nacionales e internacionales que reconocen el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres;

II. Restringir o anular el derecho al voto libre y secreto de las mujeres, u **obstaculizar sus derechos** de asociación y afiliación a todo tipo de **organizaciones políticas y civiles, en razón de género;**

VII. Obstaculizar la campaña de modo que se impida que la competencia electoral se desarrolle en condiciones de igualdad;

IX. Difamar, calumniar, injuriar o realizar cualquier expresión que denigre o descalifique a las mujeres en ejercicio de sus funciones políticas, con base en estereotipos de género, con el objetivo o el resultado de menoscabar su imagen pública, limitar o anular sus derechos;

XI. Amenazar o intimidar a una o varias mujeres, a su familia o colaboradores con el objeto de inducir su renuncia a la candidatura o al cargo para el que fue electa o designada;

XIII. **Restringir los derechos políticos de las mujeres** con base en la aplicación de tradiciones, costumbres, sistemas normativos internos o propios, que sean violatorios de los derechos humanos;

XIV. Imponer, con base en estereotipos de género, la realización de actividades distintas a las atribuciones propias de la representación política, cargo o función;

XIX. Obstaculizar o impedir el acceso a la justicia de las mujeres para proteger sus derechos políticos;

XX. Limitar o negar arbitrariamente el uso de cualquier recurso o atribución inherente al cargo político que ocupa la mujer, impidiendo el ejercicio del cargo en condiciones de igualdad;

La violencia política contra las mujeres en razón de género se sancionará en los términos establecidos en la legislación electoral, penal y de responsabilidades administrativas.

El objetivo de la ley es coordinar la gobernanza entre la federación, los estados y municipios; en específico, la LGAMVLV previene, sanciona y busca erradicar la violencia contra las mujeres, en los ámbitos público y privado, lo cual es de importancia para la fundamentación del proyecto.

Por otra parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMI), de 2006, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. De ella podemos rescatar los siguientes artículos que se relacionan con el presente trabajo:

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural.

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; económico, político, saludable, social y cultural;

III. Fomentar la participación y representación política paritaria entre mujeres y hombres;

IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;

V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil.

La LGIMI (2006) propone y sienta los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación, para después hacerlo con el estado, municipios, instituciones y sindicatos, hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, que permita el empoderamiento de las mujeres.

El último instrumento legal de orden federal que se menciona es la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970 y reformada en 2024.

Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, **así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.**

IX Bis. **En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;** Fracción adicionada DOF 01-05-2019.

La importancia de la LFT radica en proteger, impulsar y favorecer los derechos de los trabajadores de nuestro país, y de la misma forma, regular las relaciones laborales, entre patronos, trabajadores y sindicatos de manera justa y equitativa.

En el mismo tenor, se analiza la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 2024), en su última reforma, publicada en el DOF 01-04-2024:

Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se considera como discriminación, entre otras:

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación.

Esta ley también refiere que las personas que componen el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, encargado de prevenir y eliminar la discriminación) serán integradas con el principio de la perspectiva de género, alternando el género mayoritario, y al mismo tiempo lo promoverán en las demás instituciones.

2.3. Marco estatal

En este apartado se analizan algunas leyes del ámbito estatal que permiten fundamentar el trabajo. La primera es la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, de 2010, la cual señala lo siguiente:

Artículo 1.- Esta Ley es de orden público, interés social y de observancia general en el Estado de México, tiene por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, con el propósito de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.

Por su parte, en la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México, de 2007, se menciona que:

Artículo 2.- Corresponde a los poderes públicos del Estado, a los ayuntamientos, a los organismos públicos autónomos, así como a los organismos auxiliares de la administración pública estatal y municipal observar,

regular, intervenir, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de las personas (...), **así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social** de la entidad federativa y del país. Promoverán la participación de la sociedad mexiquense en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 9.- Para los efectos del artículo anterior, las autoridades estatales o municipales, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas siguientes:

g) **Promover la igualdad de oportunidades laborales, culturales y sociales**, entre otras, a todas las mujeres que tengan la capacidad de llevar a cabo cualquiera de éstas.

Otro instrumento fundamental son los Estatutos de la FAAPUAEM, de 2019, que a la letra dicen:

Artículo 42. El Comité Ejecutivo es el Órgano Ejecutivo del Consejo Directivo que tiene a su cargo las gestiones, negociaciones, administración y representación de los asuntos laborales reconocidos en el *Contrato Colectivo de Trabajo* y otros ordenamientos. **Compuesto por 13 Secretarías, que llevan a cabo las diferentes tareas sustantivas y administrativas de la FAAPUAEM, respetando el principio de paridad de género.**

En cumplimiento de este objetivo es importante mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y profesionales de las y los agremiados.

2.4. Proceso para modificar los Estatutos de la FAAPUAEM

En este apartado se exponen los pasos a seguir para realizar la modificación a los Estatutos de la FAAPUAEM, particularmente con la propuesta derivada del diagnóstico realizado, la cual permite actualizar, fortalecer y modificar los Estatutos

en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Ello en el marco de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que en su última reforma de 2023 dice:

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

Por otra parte, el Artículo 359 de dicha ley señala: “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). Esto permite solicitar la aprobación de la modificación al Artículo 371 fracción IX Bis, de los Estatutos de la FAAPAUAEM.

Ello posibilita que cada sindicato del país formule sus Estatutos conforme a los criterios considerados adecuados para sus agremiados, sin olvidar la importancia de la armonización jurídica o normativa con los mandatos internacionales y nacionales.

Así, una organización tiene derecho a redactar libremente sus Estatutos y realizar las modificaciones que considere pertinentes en beneficio de sus agremiados. Esto facilita corregir el rumbo ante nuevos retos sociales y plasmar nuevas formas de afrontar la diversidad de pensamiento.

Es así como en la FAAPAUAEM, para realizar modificaciones o adecuación a sus Estatutos, se tiene que seguir el siguiente proceso:

- A. En primer lugar, presentar verbalmente la modificación del estatuto al Consejo Directivo en la asamblea del mes correspondiente a su reunión. Dicho Consejo realiza un análisis general de nuestros Estatutos y considera

la propuesta, la cual debe implicar una mejora en beneficio del gremio. Finalmente, se aprueba o rechaza la realización de las adecuaciones presentadas.

- B. Posterior a la asamblea, en reunión de trabajo, la Secretaría del Interior, la Secretaría de Actas y Acuerdos, la Secretaría General y la Secretaría de Asuntos Laborales analizan y adecuan la propuesta de reforma.
- C. Después en Asamblea del Consejo Directivo se presenta la modificación para su revisión y votación directa por parte del Consejo Directivo, integrado por: las y los presidentes de los 54 espacios y los 13 integrantes del Comité Ejecutivo.
- D. Si la propuesta es aprobada, se envía al asesor laboral externo, para la revisión y observaciones pertinentes.
- E. El documento es subido a la plataforma del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL), para su notificación y registro.
- F. Aprobado el documento por el CFCyRL, se recibe la notificación del reconocimiento de la modificación.
- G. Recibido el registro de modificación, se publica y notifica a los 54 espacios académicos, a los integrantes del Comité Ejecutivo y a todos los agremiados mediante redes sociales, medios digitales e impresos.

Este último paso se realiza mediante la difusión a través de los presidentes de la Asociación, quienes tendrán acceso a un tomo en impreso, donde se dan a conocer las modificaciones; posterior a ello se actualizarán en la página de la federación: <https://www.faapauaem.mx/>. Por último, en nuestras redes sociales, a través del Facebook en el enlace: <https://www.facebook.com/FAAPUAEM/>.

Su difusión e información está marcada en la LFT, en su Artículo 377: "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, y Fracción reformada" (LFT, 2024: 110).

Es lo que le da validez a las reformas que se realizan en favor del gremio. Toda vez que la publicación y difusión permiten construir canales de comunicación para llegar a todos los agremiados, asegurándose de que cuenten con la información y puedan tener las mismas oportunidades.

3. SINDICALISMO Y LA CREACIÓN DEL SINDICATO EN LA UAEM

Para iniciar es importante referirnos a la etimología de la palabra, de lo cual Machicado (2010: 8) nos dice: “del latín *syndicus*, y este del griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos: *syn* que significa 'con' y *dike* que significa 'justicia', que significaban 'con justicia'”.

Se designaba con tal palabra *syndicus* a las personas encargadas de representar los intereses de un grupo de individuos, con intereses en común; la voz *síndico* (o representante sindical en nuestro caso), por traslación del representante a los representados, surgió del *sindicat* francés, del cual es traducción aceptada *sindicato*. Entonces *síndico* significa el que representa intereses de un grupo de personas que tienen una misma profesión (Machicado, 2010: 8).

3.1. Primeras organizaciones obreras globales

Algunos recuentos históricos mencionan que los orígenes del sindicalismo se remontan a los gremios. Teniendo en cuenta que en los inicios de la Revolución Industrial las asociaciones de personas estaban consideradas como delitos, en el periodo comprendido de 1776 a 1810, algunas empresas permitieron que los trabajadores formaran “sociedades obreras”, que estaban destinadas a brindarse ayuda mutua.

Al paso del tiempo, la clase obrera se organizó y fue como lo menciona De Escobar, (2021: 5) al arribo del “siglo XX conocerá la existencia de un movimiento obrero plenamente identificado por sus formas de organización, sus demandas y sus perfiles ideológicos”.

El movimiento obrero se fortaleció, existiendo transformaciones económicas, culturales y políticas, a raíz de los movimientos de influencia mundial como lo fueron la insurrección obrera de Rusia, también la Gran Guerra o Primera y Segunda Guerra Mundial, el surgimiento de la Unión Soviética y su caída.

De igual forma, las influencias de nuevos pensadores y doctrinas, como el marxismo, socialismo, anarquismo, fascismo y otros más impregnaron el sindicalismo. La democracia jugó un papel importante, la creación de partidos laboristas o socialdemócratas, que utilizaban en la escena política la fuerza y voto de los trabajadores. Así fue como estos cambios de rápida y fuerte transformación ganaron terreno a favor de los trabajadores.

Fue después de la posguerra de la Segunda Guerra Mundial, cuando inicia la “segunda etapa, la que podríamos llamar de madurez y cogobierno (...) los trabajadores conocen sus mejores tiempos, los salarios más altos, los mejores índices de ocupación y mayores niveles de protección institucional” (De Escobar, 2021: 9).

3.2. Sindicalismo en México

De igual forma que en el mundo la clase obrera luchaba por su derecho, en México no fue la excepción, pues se distinguen cuatro fases del movimiento obrero en la historia mexicana:

1) Anarcosindicalismo y caudillismo revolucionario (1917-1933); 2) nacionalismo revolucionario y caudillismo charro (1934-1957); 3) desarrollo estabilizador y corporativismo charro (1957-1967); y 4) crisis y reestructuración, sindicalismo independiente y sindicalismo oficial (1968-1990) (...), con tres fases: expansión creativa, madurez y cogobierno, y derrota y repliegue (De Escobar, 2021: 12).

Se organizan los gremios ferrocarrileros, la liga de los carpinteros, tranviarios, cigarreros, panaderos, entre muchos otros (Espinoza, y Zallas 2023); a continuación, se hace un breve listado de los primeros gremios o sociedades de trabajadores en México:

- En 1850, se funda en Guadalajara la primera Sociedad de Artesanos.

- El 5 de julio de 1853 se funda la Sociedad Particular de Socorro Mutuo, por obreros.
- En 1863 se crea el grupo de Sombrereros en la Ciudad de México.
- En 1882 surge la Sociedad de Meseros "Unión y Concordia" que contaba con 2,000 personas agremiadas.
- En mayo de 1904 se efectúa el Congreso Mutualista Obrero de México, integrado por 30 organizaciones.

Como estos ejemplos existen otros, pero una vez organizados los obreros, y sumando más miembros, poder y recursos, se encaminan a exigir mejor salario, combatir el reajuste, lograr la abolición de la leva, reducir la jornada de trabajo y hacer frente a la brutal explotación femenil e infantil (De Escobar 2021).

Posterior a ello llegaron muchos cambios, la primera Ley Federal del Trabajo en 1931 y la fundación de la CTM en 1936. Estos cambios permitieron que las agrupaciones se fortalecieran, que el movimiento obrero se lograra en el periodo comprendido entre 1946 y 1982, aproximadamente. Encontramos entre las principales acciones: la Caravana Minera, la Huelga Nacional Ferrocarrilera en 1951; los mineros, buscando mejores condiciones laborales, se embarcan en una caminata de 1,500 kilómetros, desde la zona de Coahuila hasta la capital (De Escobar 2021).

Los cambios que se dieron de 1983 a 2019 forman parte del último periodo; iniciaron con la derrota del SUTERM y de los obreros de la General Motors. Es así como después de muchos acontecimientos y luchas entre la clase política, la clase empresarial y la clase obrera, llegamos a la reforma laboral de 2012, cuyo principal objetivo era flexibilizar el mercado de trabajo. La reforma a la LFT de 2019 se centra en los siguientes temas: libertad y democracia sindical, garantizar el derecho de libre afiliación, así como a la elección a través del voto presencial, libre, directo y secreto. La última reforma laboral realizada en 2024 incorporará reglas para democratizar la vida sindical.

3.3. Sindicalismo en la historia de la UAEM

La creación del primer sindicato se remonta a las condiciones sociopolíticas del país, a raíz del movimiento estudiantil de 1968. En las universidades se gestó una lucha política frente a los sindicatos. Varios de ellos iniciaron prolongadas huelgas para exigir su reconocimiento y derecho a la contratación colectiva. En estos años aparecieron y desaparecieron numerosos sindicatos universitarios que demandaban asuntos salariales, reinstalación de profesores y reconocimiento de la titularidad de los contratos colectivos (Trejo, 1990, citado en Pineda *et al.*, 2016).

En 1960 fue formada la Asociación de Maestros Universitarios, organización presidida por el Lic. Antonio Huitrón Huitrón; sin embargo, con el tiempo dejó de funcionar. La constitución de sindicatos universitarios en nuestra institución continuó con mayor fuerza en la década de 1970.

En 1977 se registra el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Estado de México (SITUAEM), el cual fue apoyado por un movimiento estudiantil denominado Comité Coordinador de Lucha (COCOL), que había estado en huelga y paralizó a la universidad. El nuevo sindicato logró negociaciones de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo; las relaciones bilaterales entre los trabajadores y las autoridades universitarias siempre fueron de confrontación sindical-patronal (Morales, 2004, citado en Pineda *et al.*, 2016).

A finales del mismo año surgió otra agrupación gremial: el Sindicato Único de Maestros de la Universidad Autónoma del Estado de México (SUMUAEM), como otra alternativa de lucha sindical, y que buscaba afiliar a bibliotecarios y técnicos laboratoristas, pero su duración fue efímera.

Un año después, en mayo de 1978, se conformó otra organización sindical exclusiva de personal administrativo: el Sindicato Único de Trabajadores y Empleados al

Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de México (SUTESUAEM). De igual forma, surgió una agrupación denominada Sindicato Único de Personal Académico de la UAEM (SUPAUAEM), como otra alternativa de organización gremial (Pineda *et al.*, 2016).

Por tal motivo, intervino el Tribunal de Arbitraje del Estado de México, y el SITUAEM y el SUTESUAEM llevaron a cabo un recuento de afiliados. Fue el día 1° de febrero de 1979 cuando el H. Tribunal de Arbitraje de la Secretaría del Trabajo determinó que el SUTESUAEM tenía la representación de la mayoría de trabajadores(as) universitarios(as) y por este acto obtenía la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (Contreras, 2005, citado en Pineda *et al.* 2016); en tanto, el SITUAEM perdió la titularidad.

En esta inestabilidad político-sindical, algunos académicos, preocupados por establecer mejoras en las condiciones laborales en los espacios educativos, se organizaron en asociaciones de personal académico en sus respectivos espacios laborales, siendo los propios profesores los que convocaron a reuniones para conformar Asociaciones del Personal Académico. Las primeras fueron: la Asociación de Medicina Veterinaria y Zootecnia, la Asociación de la Escuela de Enfermería, la Asociación de la Facultad de Química, la Asociación de la Facultad de Contaduría, entre muchas otras.

Los integrantes de las primeras asociaciones realizaron reuniones de trabajo, y los profesores universitarios decidieron dar paso a una nueva forma de asociación. Así, la FAAPUAEM se constituyó el 9 de mayo de 1979, iniciando actividades que permitieron lograr la firma del Contrato Colectivo de Trabajo que reguló y garantizó las condiciones laborales y económicas del personal académico de la Universidad Autónoma del Estado de México (Pineda *et al.*, 2016).

3.4. Contrato Colectivo de Trabajo de la FAAPUAEM

Por primera vez se integró el Contrato Colectivo de Trabajo de la FAAPUAEM en mayo de 1979, con el personal académico afiliado y activo que laboraba en la UAEM. Esta estructura se conformó con las asociaciones autónomas de cada centro de trabajo, las cuales serían el enlace entre los académicos, las autoridades y la FAAPUAEM.

El 15 de julio de 1979, la FAAPUAEM publicó la Declaración de sus siguientes cinco principios: I. Función Docente: aceptar el apostolado de la educación con todas las exigencias para formar la juventud; II. Libertad de Asociación: libertad para ejercer el derecho de asociación; III. Autonomía Universitaria: entendida como garantía de libertad de cátedra y autodeterminación institucional; IV. El Derecho de Huelga: la huelga es un legítimo e inalienable derecho de los trabajadores; y V. Relaciones Laborales: el personal académico, organizado gremialmente, deberá ser una gestión bilateral, entendida ésta como la relación independiente y exclusiva ante las autoridades (*El Sol de Toluca*, 1979, citado en Pineda *et al.*, 2016).

A más de 36 años de su creación, la FAAPUAEM se ha caracterizado “por exponer un sindicalismo universitario, garante del diálogo y la concordia, así como de la promoción del desarrollo del profesorado, asumiendo con responsabilidad la delicada labor que les ha sido” (Pineda *et al.*, 2016).

El Contrato Colectivo de Trabajo del periodo 2023-2024 está constituido por 11 capítulos, 113 cláusulas, cinco transitorias y dos anexos. El Capítulo I: Disposiciones Generales, lo comprenden las cláusulas de la 1 a la 8, y establece la forma de trabajar de la institución, su autonomía, su normatividad, condiciones, titularidad entre otros aspectos. En el Capítulo II se establece la relación de trabajo, constituidos de la cláusula 9 a la 20 y 20 BIS, en las cuales se establecen los derechos, las promociones, renovación, cambios, ingresos, entre otros aspectos de importancia de la FAAPUAEM (2023).

En el Capítulo III, constituido de las cláusulas 21 a 29, se ubican los temas de suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo. En el Capítulo IV encontramos las condiciones de trabajo, enumeradas en las cláusulas 30 a 48, donde se establecen temas como: la jornada de trabajo, derecho, ajustes de días, vacaciones, primas, pago de aguinaldo, entre otras. En el Capítulo V se enuncian las licencias o permisos, abarcando las cláusulas 49 a 57. En el Capítulo VI se establecen la previsión social y la cultura, y está constituido por las cláusulas 58 a 70. El Capítulo VII hace referencia a becas y se constituye de las cláusulas 71 a 79. El Capítulo VIII se refiere las prestaciones económicas que se establecen en las cláusulas 80 a 87. El Capítulo IX menciona la calidad y productividad, y abarca las cláusulas 88 a 94. El Capítulo X refiere la integración y facultades de las comisiones mixtas, y se constituye de las cláusulas 95 a 102. El Capítulo XI se refiere al apoyo al quehacer de la FAAPUAEM, y comprende las cláusulas 103 a 113 (FAAPUAEM, 2023).

4. DIAGNÓSTICO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FAAPAUAEM

4.1. Objetivo general

Realizar un diagnóstico que nos permita conocer si la FAAPAUAEM cuenta con los mecanismos para la correcta integración de los Comités Ejecutivos y Mesas de Asociación, acorde a lo que manda la legislación respecto a la representación proporcional en razón de género.

4.2. Objetivos específicos

- 1) Analizar la información documental sobre la integración de los Comités Ejecutivos y Mesas Directivas para conocer si se cumple o no con la **integración proporcional en razón de género**.
- 2) Conocer la percepción sobre la perspectiva de género y participación de las mujeres al interior de las Mesas de Asociación de la FAAPAUAEM institución.
- 3) Revisar con perspectiva de género los Estatutos actuales que rigen el funcionamiento de la FAAPAUAEM, con el propósito de conocer qué tan actualizados están sobre el tema.

4.3. Metodología

La metodología permite guiar la forma en la que será recopilada la información para poder realizar el diagnóstico respecto a la participación de las mujeres como lideresas dentro de la FAAPAUAEM, así como para poder contar con datos confiables a fin de diseñar una propuesta de intervención en esta institución sindical. Esto permite alcanzar un objetivo, mediante una estrategia que guíe el proceso de investigación de forma eficiente para alcanzar los resultados.

Como señalan Dalle *et al.* (2005: 45), “la metodología es precisamente un conjunto de métodos que tienen por función adaptar los preceptos teóricos a la producción de los datos”. Esta actividad complementa las etapas del diseño, entre metodología y teoría. También se necesita de una definición y justificación de la perspectiva metodológica que sea coherente entre el marco teórico y la metodología propuesta. Esta metodología es parte fundamental en todo trabajo, al permitir la propuesta de conocimiento o de una intervención a partir de un diagnóstico, ya que es lo que le da rigor científico a la obtención y procesamiento de la información.

Otro aspecto importante de la metodología en el diseño de una propuesta de investigación es la distinción entre componentes: perspectiva metodológica, técnica de recolección de los datos, explicitación de las fuentes en caso de que se trate de datos secundarios, selección de la muestra o los casos y estrategias (Dalle *et al.*, 2005). Dicho proceso y estos componentes son los que dan el sustento científico al trabajo y a la investigación social.

La metodología dentro de la investigación tiene como finalidad argumentar los hallazgos científicos que permiten dar cuenta de la realidad social en la que viven los individuos; fundamentar las variables, objetivos, preguntas de investigación y el lenguaje, así como todos los componentes de la investigación, realizando una distinción de lo social con lo científico. Cabe enfatizar que aun cuando no contamos con un rigor científico puro como la biología, física o química, se posee un método que permite hacer ciencia o, en este caso, en las ciencias sociales, realizar una intervención fundamentada.

Para Canales (2006: 24), en las ciencias sociales, las principales metodologías que encontramos son tres enfoques de la investigación: cuantitativo, cualitativo y dialéctico (otros autores lo denominan mixto):

Donde cada uno de los casos es distinto y hasta no articulable, en los enfoques cuantitativo/cualitativo, ya que el primero refiere al pensamiento estadístico y el

segundo al pensamiento discursivo. Pero el tercer enfoque, establece con una diferencia de nivel epistemológico, de tal forma que subvierte la perspectiva cualitativa y cuantitativa (Canales, 2006: 14).

Por su parte, el método cuantitativo refiere a las investigaciones que buscan datos duros, estadísticos, cuantificables. Canales (2006: 18) señala al respecto: “Las variables en una población de individuos opera con números abstraídos de sus relaciones sociales, y abstraídos de su complejidad subjetiva, sin embargo, que lo que se pierde por abstracción se recupera con la posibilidad del análisis estadístico”. Existen diversas formas para obtener la información que permiten conocer la cantidad de mujeres y hombres, sus edades, el tiempo de trabajo, la cantidad de tiempo dentro del sistema, entre otras cuestiones.

Respecto al método cualitativo, busca conocer la subjetividad de un evento, el punto de vista de los sujetos, el significado que le dan a los sucesos o eventos. Canales (2006: 24) lo explica así: “Se mueve en el orden de los significados y sus reglas de significación: los códigos y los documentos, o significaciones; entre los instrumentos encontramos: grupal focalizada, autobiografía o testimonio, cuestionarios, los grupos de discusión, entre otros; la muestra, a través de una representación del colectivo”.

Pero existe un tercer enfoque o método, que integra los anteriores y se desprende de la investigación acción: “El análisis institucional, los investigados son representados en toda su concreción, como sujetos y actores en sus relaciones sociales. Todo el contexto queda integrado en el análisis” (Canales, 2006: 19). Este será el enfoque para realizar el diagnóstico del presente trabajo.

Una metodología mixta permite situar al investigador en un punto de observación reflexiva, desde su práctica y la ciencia. La metodología mixta es moldeable, holística, posibilita el desarrollo de los sucesos de forma tal que postula la realidad desde el conocimiento compartido.

Como mencionan Hernández *et al.* (2014: 536), un diseño mixto de investigación permite al “investigador o investigadora definir el número de fases, el enfoque que tiene mayor peso (cuantitativo o cualitativo), o bien, si se les otorga la misma prioridad, las funciones a cubrir y si se cuenta o no con una perspectiva teórica”, ya que como se menciona es flexible, holístico y posibilita la interacción entre el investigador y los investigados. Hernández *et al.* (2014) señalan que este proceso mixto consiste en la recolección de datos, y el análisis de estos de forma cualitativa y cuantitativa, de tal forma que su discusión o análisis, sea de forma conjunta, permite hacer deducciones de la información con mayor precisión de los fenómenos investigados que si solo se usara uno (cualitativo o cuantitativo).

4.4. Diagnóstico

Con la finalidad de conocer el posicionamiento de las mujeres como lideresas al interior de la FAAPUAEM, se realizó un diagnóstico a través de la metodología mixta, ya que lo cuantitativo permite conocer el cuánto, a través de datos numéricos, estadísticas; y lo cualitativo posibilita conocer la parte subjetiva del proyecto.

El propósito de este diagnóstico es conocer si la FAAPUAEM cuenta con los mecanismos para la correcta integración del Comité Ejecutivo y las Asociaciones Autónomas del Personal Académico (AAPA) de cada espacio académico, acorde a lo que manda la legislación respecto a la representación proporcional en razón de género, en busca de una armonización legislativa acorde con la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Igualdad.

El diagnóstico se piensa en cuatro fases:

- I. La revisión documental sobre la historia de la Asociación y la integración de su Comité Ejecutivo, desde su creación hasta la actualidad, así como de sus Estatutos.

II. El análisis estadístico de la conformación de los Comités Ejecutivos y las Mesas de Asociación de cada espacio académico del periodo 2022-2026.

III. Una encuesta aplicada a una muestra de 49 personas que integran las asociaciones, mediante un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas, a través de Google Forms.¹

IV. Conocer a través de una entrevista la opinión de dos mujeres que formaron parte del Comité Directivo y que en su momento no decidieron contender por la Secretaría General del Comité Ejecutivo.

4.4.1. La FAAPUAEM su historia a través de cifras

Para iniciar el diagnóstico, se revisó la integración de los Comités Ejecutivos de la FAAPUAEM, desde su creación en 1979 hasta el actual, el cual fue reelecto el 14 de julio de 2022. En este análisis se tienen que llevar a cabo diversas acotaciones, por ejemplo, se realiza en un sentido de participación numérica de hombres y mujeres en la conformación de los comités. Cabe mencionar que fue hasta la formación del Comité Ejecutivo 2018-2022 donde una mujer por primera vez tiene el cargo de la Secretaría General; asimismo, es importante señalar que las secretarías se han transformado desde su creación hasta la fecha.

Cuadro 1. Tabla de comités y secretarías en relación con el sexo

PERIODO	PARTICIPACIÓN DE MUJERES	PARTICIPACIÓN DE HOMBRES	TOTAL DE INTEGRANTES DEL COMITÉ
COMITÉ EJECUTIVO 1979-1981	1	3	4
COMITÉ EJECUTIVO 1981-1982	2	5	7

¹ Es una herramienta en línea que permite crear formularios web, encuestas y cuestionarios. Los usuarios pueden diseñar, distribuir y recopilar datos a través de la interfaz, arrastrando preguntas individuales o pegando una lista.

COMITÉ EJECUTIVO 1982-1986	1	7	8
COMITÉ EJECUTIVO 1986-1990	0	12	12
COMITÉ EJECUTIVO 1990-1994	1	12	13
COMITÉ EJECUTIVO 1994-1998	2	10	12
COMITÉ EJECUTIVO 1998-2002	5	10	15
COMITÉ EJECUTIVO 2002-2004	4	12	16
COMITÉ EJECUTIVO 2004-2006	4	10	14
COMITÉ EJECUTIVO 2006-2010	5	10	15
COMITÉ EJECUTIVO 2010-2014	6	9	15
COMITÉ EJECUTIVO 2014-2018	7	8	15
COMITÉ EJECUTIVO 2018-2022	10	7	17
COMITÉ EJECUTIVO 2022-2026	7	6	13

Fuente: Elaboración propia, retomada de los registros históricos de la FAAPUAEM.

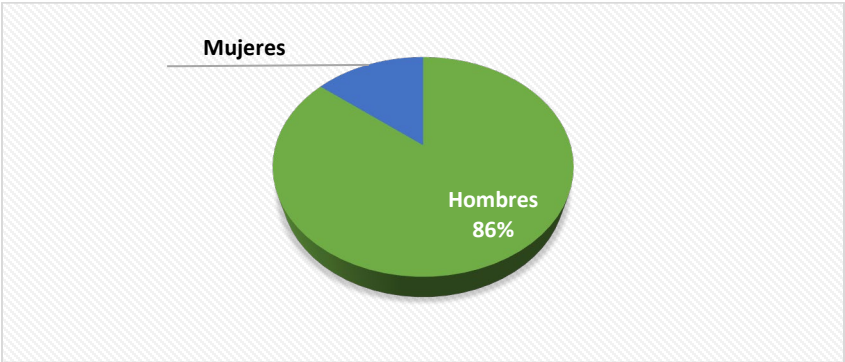
Nota: En el Comité Ejecutivo 1998-2002 surge la Secretaría de Equidad de Género el 29 de octubre de 2001; y en el Comité Ejecutivo de 2018-2022, la Secretaría General es presidida por la primera mujer.

Lo más importante que se puede rescatar para el análisis es que en las primeras décadas de trabajo la participación de las mujeres era mínima o nula; por ejemplo: en el primer periodo, de cuatro integrantes solo uno era mujer. Se observa que en el Comité Ejecutivo 1986-1990 no participó ninguna mujer. En los dos periodos antecedentes y subsecuentes la participación de las mujeres fue de una y dos,

respectivamente. Con el paso del tiempo, en los comités se fue fortaleciendo la participación de las mujeres.

Desde la creación de la FAAPAUAEEM, en 1979, han habido 14 Comités Ejecutivos, en los cuales se analiza la participación de las mujeres y los hombres en el cargo máximo: el Secretariado General, como se puede observar en la siguiente gráfica.

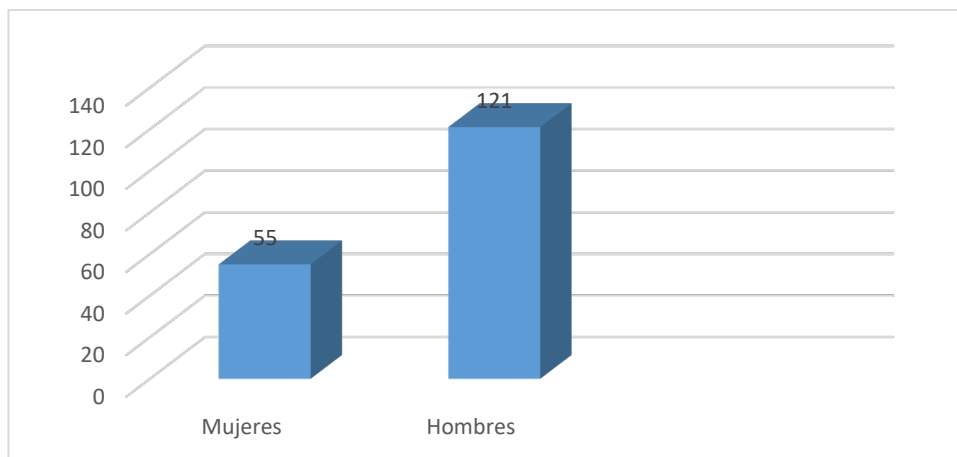
Gráfica 1. Representatividad de 1979 a 2026 de mujeres y hombres en los 14 Comités Ejecutivos



Fuente: Elaboración propia.

Los porcentajes muestran que en la posición de la Secretaría General, en los Comités Ejecutivos de la FAAPAUAEEM, solo dos periodos han sido dirigidos por una mujer —quien fue reelecta para un periodo consecutivo— y 12 por hombres. En porcentajes esto se traduce que, desde su creación en 1979, la Secretaría Ejecutiva ha sido presidida por una mujer en 14%, mientras que 86% ha sido por hombres. Aquí se puede observar la desproporción en cantidad, donde la inserción de las mujeres en el ámbito laboral y político es lenta; asimismo, encontramos desigualdad respecto a las mujeres, lo cual se agudiza por múltiples factores.

Gráfica 2. Cantidad de hombres y mujeres que han integrado los 14 Comités Ejecutivos



Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos el porcentaje de mujeres y hombres que han integrado las diferentes carteras del Comité Ejecutivo, en las 14 administraciones que han existido desde su creación en 1979, considerando las 176 personas que han formado parte de los diferentes comités, encontramos lo siguiente:

Solo 55 de ellas han sido mujeres, lo cual representa 31.2%, y 121 han sido hombres, lo que se traduce en 68.8%. Aunado a ello, y aun cuando en la actualidad el comité está conformado en su mayoría por mujeres, históricamente y en proporción, los hombres han sido mayoría en los puestos de poder y toma de decisión.

Sobre la participación de las mujeres en la esfera pública del sindicato, está en aumento por los cambios socioculturales de la actualidad, pero es necesario dejarlo plasmado en los Estatutos de la FAAPUAEM, para que en un futuro no exista retroceso, con miras a un adelanto de las mujeres.

Otro análisis que se realiza en las carteras que ha tenido la FAAPUAEM desde su creación, podemos señalar lo siguiente: la Secretaría General, y antes llamada Presidencia, ha sido ocupada por hombres hasta los últimos dos periodos. Respecto a la cartera de Tesorería, posteriormente cambió su nombre a Secretaría de Finanzas y últimamente a Secretaría de Administración y Finanzas, siendo un total

de 16 titulares; de ello encontramos que solo 7 mujeres han ostentado este cargo y el resto lo han tenido los hombres (véase Anexo 1).

Otra secretaría que llama la atención es la de Actividades Deportivas y Recreativas, que posteriormente se llamaría Secretaría de Actividades Deportivas; en ella, de 14 personas que han tenido el cargo, solo una mujer ha estado al frente de esta cartera. La última que tiene una tendencia parecida es la Secretaría de Equidad de Género, que, desde su creación en octubre de 2001, siempre ha estado presidida por mujeres (véase Anexo 1). Este análisis permite observar la desigualdad y principalmente la división y distribución de las carteras entre los hombres y las mujeres, de manera sexualizada, según los roles de género establecidos socialmente y que se “consideran apropiados” para cada sexo, según la cultura machista.

4.4.2. Análisis de la conformación de los Comités Ejecutivos y las Mesas de Asociación de cada espacio académico

Actualmente, 54 espacios universitarios son los que conforman la FAAPUAEM. Se cuenta con presencia en 18 municipios, principalmente en la capital del estado, zona sur y zona conurbada al Valle de México, como se muestra en el siguiente mapa.

Esquema 1. Presencia de la FAAPUAEM en el Estado de México

TOLUCA
 Facultad de Antropología
 Facultad de Arquitectura y Diseño
 Facultad de Artes
 Facultad de Ciencias
 Facultad de Ciencias Agrícolas
 Facultad de Ciencias de la Conducta
 Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
 Facultad de Computación y Administración
 Facultad de Derecho
 Dirección del Deporte Universitario
 Facultad de Economía
 Facultad de Enfermería y Obstetricia
 Facultad de Geografía
 Facultad de Humanidades
 Facultad de Ingeniería
 Facultad de Lengua
 Facultad de Medicina
 Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
 Facultad de Odontología
 Facultad de Pedagogía
 Facultad de Turismo y Desarrollo
 Facultad de Química
 Facultad de Idiomas y Desarrollo
 Plantel "Lic. Adolfo López Mateos"
 Plantel "Nezahualcóyotl"
 Plantel "Cuauhtémoc"
 Plantel "Ignacio Domínguez Calatayud"
 Plantel "Dr. Ángel María García Martínez"
 Administración Central
 Centro de Investigación en Idiomas
 Centros de Investigación
 Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales
 Facultad de Artes Escénicas
 Instituto Interamericano de Tecnología y Ciencias del Agua IITCA

ACOLMAN
 IAP de Acolman

AMECAMECA
 Plantel "Sor Juana Inés de la Cruz"
 CU Amecameca

ATIZAPÁN DE ZARAGOZA
 CU Valle de México

ATLACOMULCO
 Plantel "Sagrario Fabre Alfaro"
 CU Atlacomulco

CUAUTITLÁN IZCALLI
 IAP Cuautitlán Izcalli



CHIMALHUACÁN
 IAP Chimalhuacán

ECATEPEC
 Centro Universitario Ecatepec

HUEHUETOCA
 IAP Huehuetoca

NEZAHUALCÓYOTL
 Centro Universitario Nezahualcóyotl

TEMASCALTEPEC
 Centro Universitario Temascaltepec

TENANCINGO
 Plantel "Dr. Pablo Guzmán Castañeda"
 CU Tenancingo

TEOTIHUACÁN
 Centro Universitario Teotihuacán

TEXCOCO
 Plantel "Teodoro"
 CU Texcoco

TEJUPILCO
 IAP Tejupilco

SANTIAGO TIANGUSTENCO
 IAP Santiago Tianguistenco

VALLE DE CHALCO
 CU Valle de Chalco

ZUMPANGO
 CU Zumpango

54 Espacios Universitarios en los que su Sindicato, la FAAPUAEM, tiene presencia

Fuente: Elaboración propia.

La siguiente información muestra la participación de los hombres y mujeres en los comités conformados en el periodo actual, por asociación.

Cuadro 2. Número de mujeres y hombres por cartera de cada asociación para el periodo 2022-2026

Asociación / Conformación	Núm. carteras	Hombres	Mujeres
AAPA de la Administración Central	6	3	3
AAPA de los Centros de Investigación	4	4	0
AAPA del Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales "ICAR"	5	4	1
AAPA del Instituto Interamericano de Tecnología y Ciencias del Agua "IITCA"	5	2	3
AAPA del Centro de Enseñanza de Lenguas "C. E. Le."	5	2	3
AAPA de la Dirección del Deporte Universitario	5	4	1

Asociación / Conformación	Núm. carteras	Hombres	Mujeres
AAPA de la Escuela de Artes Escénicas	2	1	1
AAPA de la Facultad de Antropología	5	3	2
AAPA de la Facultad de Arquitectura y Diseño	3	1	2
AAPA de la Facultad de Artes	5	3	2
AAPA de la Facultad de Ciencias	5	3	2
AAPA de la Facultad de Ciencias Agrícolas	5	2	3
AAPA de la Facultad de Ciencias de la Conducta	5	2	3
AAPA de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	4	1	3
AAPA de la Facultad de Contaduría y Administración	7	2	5
AAPA de la Facultad de Derecho	3	1	2
AAPA de la Facultad de Economía	5	2	3
AAPA de la Facultad de Enfermería y Obstetricia	8	1	7
AAPA de la Facultad de Geografía	5	2	3
AAPA de la Facultad de Humanidades	5	2	3
AAPA de la Facultad de Ingeniería	5	1	4
AAPA de la Facultad de Lenguas	5	0	5
AAPA de la Facultad de Medicina	5	1	4
AAPA de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	5	3	2
AAPA de la Facultad de Odontología	5	2	3
AAPA de la Facultad de Planeación Urbana y Regional	5	2	3
AAPA de la Facultad de Química	3	2	1
AAPA de la Facultad de Turismo y Gastronomía	5	1	4
AAPA del Centro Universitario UAEM Amecameca	5	2	3
AAPA del Centro Universitario UAEM Atlacomulco	5	2	3
AAPA del Centro Universitario UAEM Ecatepec	4	2	2

Asociación / Conformación	Núm. carteras	Hombres	Mujeres
AAPA del Centro Universitario UAEM Nezahualcóyotl	3	1	2
AAPA del Centro Universitario UAEM Temascaltepec	5	3	2
AAPA del Centro Universitario UAEM Tenancingo	5	2	3
AAPA del Centro Universitario UAEM Texcoco	5	2	3
AAPA del Centro Universitario UAEM Valle de Chalco	5	4	1
AAPA del Centro Universitario UAEM Valle de México	6	2	4
AAPA del Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán	5	3	2
AAPA del Centro Universitario UAEM Zumpango	5	3	2
AAPA de la Unidad Académica Profesional Acolman	6	3	3
AAPA de la Unidad Académica Profesional Chimalhuacán	5	3	2
AAPA de la Unidad Académica Profesional Cuautitlán Izcalli	4	3	1
AAPA de la Unidad Académica Profesional Huehuetoca	5	3	2
AAPA de la Unidad Académica Profesional Tejupilco	5	2	3
AAPA de la Unidad Académica Profesional Tianguistenco	5	2	3
AAPA del Plantel "Lic. Adolfo López Mateos"	5	4	1
AAPA del Plantel "Nezahualcóyotl"	6	3	3
AAPA del Plantel "Cuauhtémoc"	5	2	3
AAPA del Plantel "Ignacio Ramírez Calzada"	8	2	6

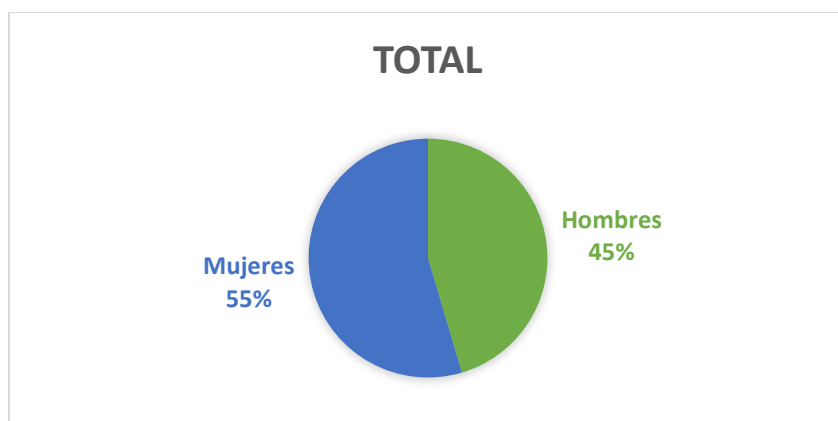
Asociación / Conformación	Núm. carteras	Hombres	Mujeres
AAPA del Plantel “Dr. Ángel Ma. Garibay Kintana”	5	2	3
AAPA del Plantel “Isidro Fabela Alfaro”	5	3	2
AAPA del Plantel “Dr. Pablo González Casanova”	5	2	3
AAPA del Plantel “Sor Juana Inés de la Cruz”	5	2	3
AAPA del Plantel “Texcoco”	5	2	3
FAAPUAEM	17	8	9
Total		129	155

Fuente: Elaboración propia.

Entre su estructura encontramos que el total de hombres y mujeres que constituyen las carteras por Asociaciones de la FAAPUAEM, en el periodo 2023-2024, son 284 integrantes.

La siguiente gráfica muestra que de las 284 personas que integran las carteras de cada una de las Asociaciones de la FAAPUAEM, 129 son hombres (45%) y 155, mujeres (55%).

Gráfica 3. Carteras de la FAAPUAEM desagregadas por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Al observar estas cifras, se puede deducir que de manera lenta pero progresiva se van realizando los cambios en la población del Estado mexicano. El aumento de las mujeres en la vida pública, laboral y política permite disminuir la brecha de género en la tasa de participación, con la acotación de que en la pirámide poblacional observamos mayor cantidad de mujeres que de hombres.

Para el siguiente análisis, es importante recalcar que cada Asociación Autónoma de Personal Académico, que integra la FAAPAUAEEM, cuenta con diferentes carteras, tanto en número como en nombre. Pero se realizan adaptaciones que permiten analizar lo que se requiere para este tema; por ejemplo, si la presiden hombres o mujeres y solo tomando las de interés para el trabajo.

Cuadro 3. Desglose de carteras de la asociación por sexo

<i>Cartera / desglose por sexo</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
Presidencia	31	23	54
Relacionada con finanzas	29	22	51
Relacionada con el deporte	11	39	50
Relacionada con género	40	10	50

Fuente: Elaboración propia.

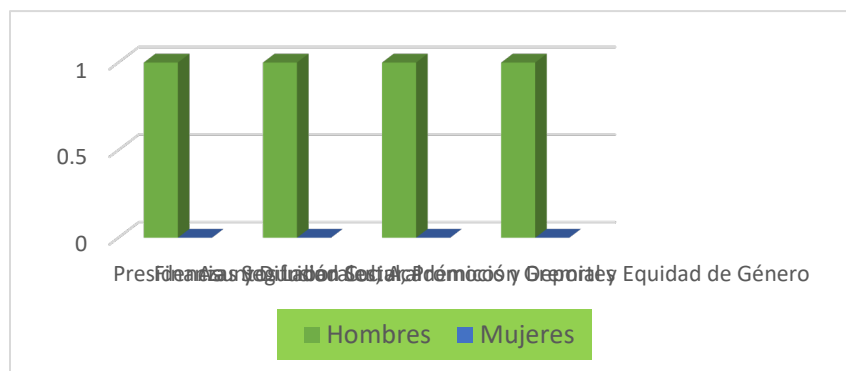
Podemos observar que de 54 carteras existentes en este periodo, 31 mujeres presiden las carteras de presidencia (57.4%), en tanto 23 hombres las ocupan (42.6%). Para la cartera relacionada con finanzas, encontramos que 29 mujeres representan 56.8% y 22 hombres, 43.2%. Para la cartera relacionada con el deporte hallamos que de 50, solo 11 son mujeres (22%) y 39, hombres (78%). En cuanto a las 50 carteras de género, hallamos que 40 son mujeres (80%) y 10, hombres (20%).

La información anterior refuerza la idea mencionada anteriormente, donde aún existe una división de las carteras de acuerdo a los sexos. Y permite hacer una nota, la cual va dirigida a las carteras de género, pues a pesar de que existen hombres en esos lugares, el nombre de las carteras tiene otros factores como “Seguridad

Social, Promoción Gremial y Equidad de Género”. De igual forma, se detecta la división de las carteras por sexos en la relacionada con deportes, donde los hombres la ocupan en 78%.

Sin embargo, podemos observar que en algunas Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México no existe la participación de las mujeres, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 4. Carteras de los centros de investigación



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior podemos observar que la participación de las mujeres es nula, no se encuentran representadas en ninguna cartera, es decir, de las cuatro carteras existentes en estas asociaciones no participa ninguna mujer. Por lo tanto, es necesario fomentar la representación proporcional en razón de género en los centros de investigación.

Lo mismo sucede en las carteras del Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales "ICAR": la participación de las mujeres es escasa, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 5. Cartera Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales "ICAR"

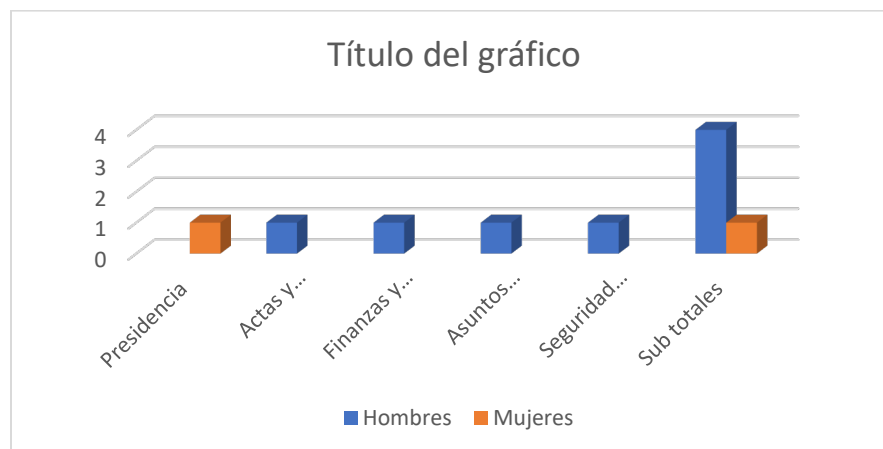


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica se observa la representación de hombres y mujeres en la cartera Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales "ICAR"; de los cinco espacios académicos, cuatro son ocupados por hombres y solo la cartera de "Seguridad Social, Promoción Gremial y Equidad de Género" está presidida por una mujer, mostrando la división de las carteras por sexo.

Otro ejemplo como el anterior lo encontramos en la cartera de la Dirección del Deporte Universitario, que muestra un fenómeno similar, como puede observarse.

Gráfica 6. Cartera de la Dirección del Deporte Universitario



Fuente: Elaboración propia.

Esta gráfica revela que de las cinco carteras, solo la de Presidencia está dirigida por una mujer y las otras cuatro, por hombres. Si lo traducimos a porcentajes, encontramos que las mujeres representan 20%, y los hombres, 80%.

Este mismo fenómeno sucede en diferentes asociaciones, donde la representación de hombres y mujeres no es equilibrada. Por lo anterior, es necesario impulsar la representación proporcional en razón de género, para que tanto mujeres como hombres lo tengan en todas las asociaciones que integran a la FAAPUAEM, así como a su Consejo Directivo.

4.4.3. La percepción en los espacios universitarios

Para observar, conocer e identificar la percepción que existe en los diferentes espacios universitarios respecto al trabajo, desempeño y funcionamiento de la FAAPUAEM, se realizó una encuesta² entre quienes conforman las asociaciones de los diferentes espacios académicos. La encuesta tiene la finalidad de recabar información para respaldar el diagnóstico que se realiza.

El cuestionario aplicado permite dar cuenta de los aspectos estructurales y/o atributos generales que se perciben al interior de los espacios académicos, donde la asociación tiene presencia. Este cuestionario contiene 10 preguntas, las primeras cuatro son cerradas y exploran aspectos de conocimiento o desconocimiento sobre la asociación; las siguientes seis son semiestructuradas, con una respuesta dicotómica de “sí” o “no”, pero que permiten expresar un punto de vista, mediante una respuesta abierta. Además, recaba información sobre los años de participación en la asociación, generalidades como el sexo, grado escolar, entre otros datos (véase Anexo 2).

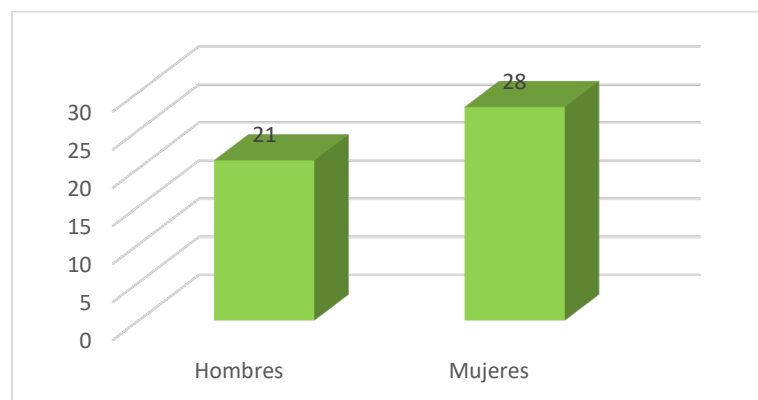
² El cuestionario aplicado se puede consultar en el Anexo 2.

Como refieren Hernández *et al.* (2014: 523), la encuesta “es un procedimiento estandarizado para recolectar información —oral o escrita— y en la actualidad tecnológica, cibernética, telefónica, etc. La información se recoge de forma estructurada”. La encuesta que se realiza es de forma tecnológica (utilizando Google Forms), por lo cual permite que sea de rápida aplicación. Teniendo en cuenta la distribución de los espacios académicos y su ubicación en el Estado de México, este mecanismo es ideal para conocer la opinión de las y los integrantes de la Asociación.

Al ser el cuestionario aplicado (mediante Google) una herramienta que se realiza en línea, posibilita contar con un amplio abanico de cuestiones de fácil manipulación; suministra la comparación de los resultados, y además permite obtener grandes cantidades de información significativa de manera rápida, confiable y veraz (Hernández *et al.*, 2014).

A continuación se muestran los datos del cuestionario que se aplicó a 49 personas de los distintos espacios académicos de la FAAPUAEM, en los diferentes municipios:

Gráfica 7. Total de cuestionarios aplicados por sexo

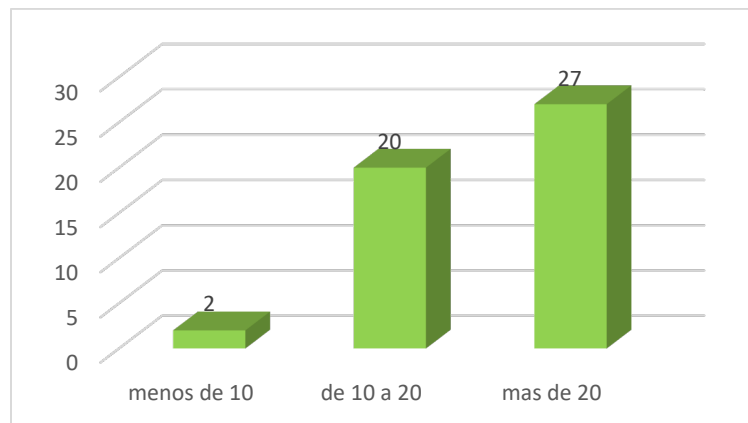


Fuente: Elaboración propia.

Se observa que de las 49 personas encuestadas, 21 son hombres (42.9%) y 28, mujeres (57.1%), siendo, en parte proporcional, mayor cantidad de mujeres agremiadas.

En la siguiente gráfica se retoman la cantidad de años activos en las diferentes carteras de la asociación. Se agruparon en tres rangos: la primera, con menos de 10 años de actividad, la segunda de 10 a 20 años de participación, y la tercera, con más de 20 años de trabajo.

Gráfica 8. Años de actividad en la Asociación

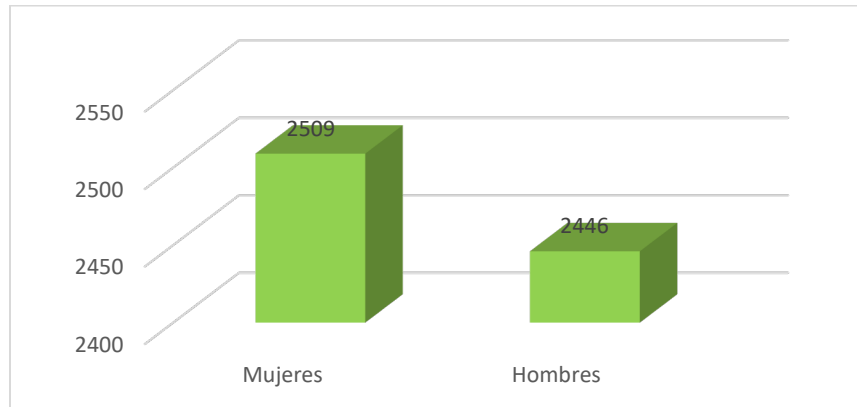


Fuente: Elaboración propia.

De la pregunta en relación con los años de pertenecer a alguna cartera del sindicato, de las personas encuestadas que respondieron, solo dos tienen menos de 10 años de actividad, 20 se encuentran entre 10 y 20 años, y 27 tienen más de 20 años de trabajo, siendo en su mayoría los que tienen más de 20 años de militancia. Más de 50% tiene una vida longeva en el aparato sindical y un aproximado de 40% tiene entre 10 y 20 años; encontramos que son muy pocos los que tienen menos de dos años (4.08%), es decir, 90% de los encuestados cuentan con experiencia y activismo.

Es de relevancia conocer la cantidad de personas que están representadas, por lo cual se les preguntó esto a las personas encuestadas.

Gráfica 9. Cantidad de agremiados que representan

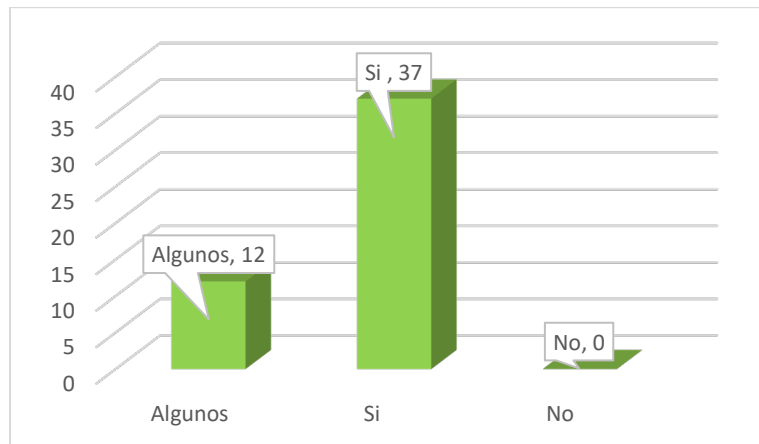


Fuente: Elaboración propia.

Las 49 personas encuestadas representan a 2,509 mujeres y a 2,446 hombres. Como se observa, son 63 mujeres representadas, lo que nos indica y concuerda con la pirámide poblacional, al ser más mujeres que hombres en el Estado mexicano, y se requiere mayor participación en los ámbitos público-políticos.

Al recabar información sobre el discernimiento de los aspectos jurídico, metodológicos, legales y su dominio por parte de los integrantes de la Asociación, encontramos lo siguiente:

Gráfica 10. Conocimiento sobre los Estatutos



Fuente: Elaboración propia.

Al preguntar: ¿Conoces los Estatutos de la FAAPUAEM?, de las personas participantes, 37 respondieron que sí, 12 respondieron que algo y ninguno respondió que no. Si lo observamos en porcentajes, podemos decir que 75.5% conoce los Estatutos y 24.5%, solo algunos. Esta información es acorde a los años de participación, ya que la experiencia juega un papel importante.

Ante la pregunta: ¿Cuáles de las secretarías consideras que deberían estar representadas por hombres y cuáles por mujeres?, las respuestas fueron:

Cuadro 4. Respuestas sobre la representación de las carteras

Cantidad de personas encuestadas	Respuesta
4	La Secretaría de Género tiene que ser representada por mujeres.
44	Es indistinto, no importa el sexo, de manera proporcional, el 50% cada sexo, entre otras respuestas similares.
1	Una división por sexo (división que realizó ³).

Fuente: Elaboración propia.

Aun cuando en la mayoría de los asociados sus respuestas son neutrales o consideran la representación proporcional, y en general no tiene relevancia el sexo de quien tendría que representar una cartera, observamos que existen o, mejor dicho, persisten ideas de representación por sexos, divididas por las características de ser hombre o mujer.

³ Por mujeres: Secretaría de Equidad de Género, Secretaría de Difusión Cultural, Secretaría de Seguridad Social, Secretaría de Comunicación y Extensión, Secretaría de Actas y Acuerdos, Secretaría de Finanzas. Por hombres: Secretaría de Actividades Deportivas, Secretaría de Asuntos Académicos, Secretaría de Organización, Secretaría de Promoción Gremial, Secretaría de Asuntos Laborales, Secretaría del Interior.

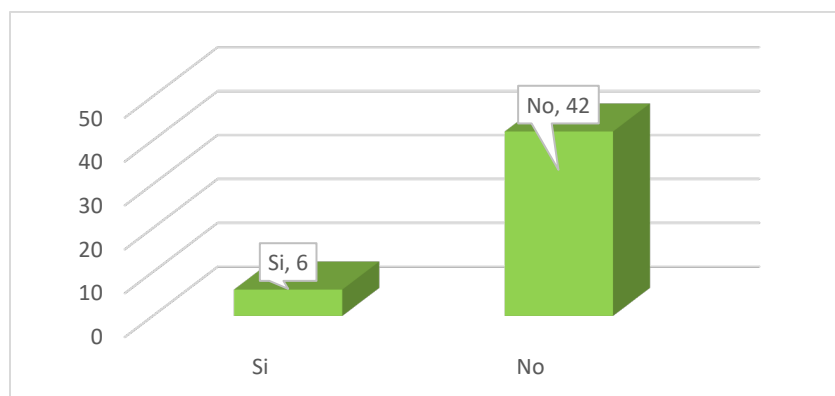
Ante la pregunta: ¿Consideras que existe violencia política contra las mujeres en la FAAPAUDEM?, de las 49 personas encuestadas, 36 respondieron que no, pero 13 respondieron que sí existe o han notado violencia hacia las mujeres. A continuación se muestran algunas de las respuestas más significativas.

- En un discurso denostativo, para mí es muestra de un tipo de violencia política por el hecho de ser mujer.
- Se recurre a mentiras, amenazas.
- Aún existe la idea machista de que una mujer no puede asumir un cargo en el cual tenga a su mando hombres que se resisten a recibir indicaciones de una mujer, es el caso en materia sindical, en el cual existen compañeros que atacan de manera verbal, en redes sociales y minimizan la labor de ésta, por parte de los directivos que obstaculizan la labor sindical, etcétera.
- No se reconoce la labor como en el caso de los hombres, entre otras.
- Cuando se solicita apoyo para solucionar una problemática de nuestros planteles y somos ignoradas.
- En algunos espacios académicos he escuchado a los docentes expresarse mal ... Minimizando siempre los logros alcanzados.
- Trato diferenciado hacia las mujeres y mujeres solteras, casadas, divorciadas o mamás (respuesta obtenida del cuestionario del Anexo 3).

Estas respuestas muestran que algunas personas encuestadas detectan que existe violencia de género en los espacios académicos, tal vez en algunos casos son micromachismos o violencia social aceptada, y muchos no son denunciados o son tolerados, o no son mirados como violencia; aun así, existe.

Ante la pregunta: ¿Consideras que existe violencia política contra los hombres en la FAAPAUDEM?, se obtuvo la siguiente información:

Gráfica 11. Frecuencia de percepción de la violencia política contra los hombres



Fuente: Elaboración propia.

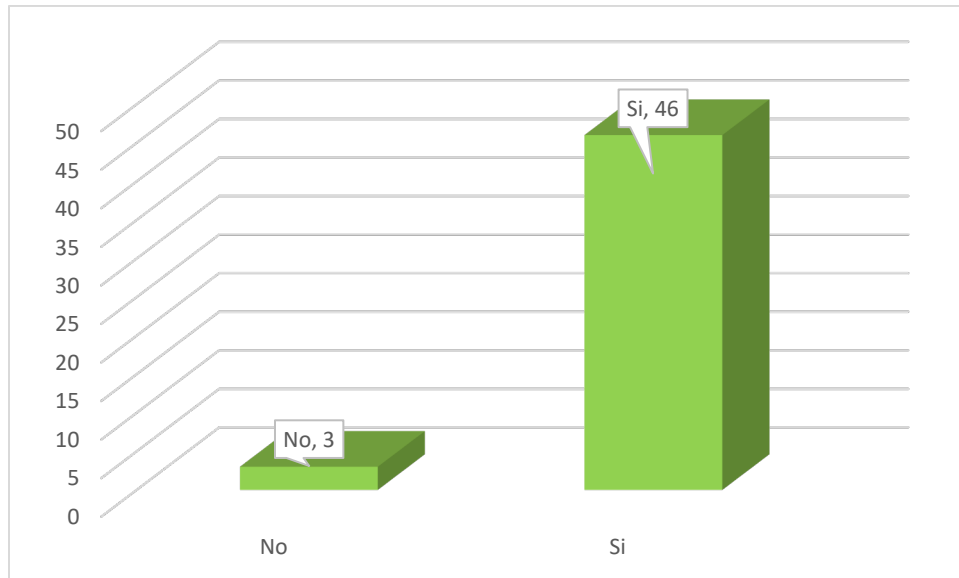
De las seis respuestas afirmativas donde se expresa que también los hombres sufren violencia política, las más significativas fueron las siguientes:

- No se les reconoce.
- También se generan insultos o críticas personales o inventan situaciones que son mentira.
- Se bloquearon las actividades del excandidato profesor que compitió contra ella.
- Sí existe, pero es mucho menor.
- Por los prejuicios y estereotipos; se espera cierto comportamiento y si no entonces se discrimina.

Se detecta que ante la violencia hacia los hombres, 87.7% no la ha observado o notado, y solo 12.3% considera que sí existe, la han visto, sufrido o notado.

Al cuestionar: ¿Sabes qué es la representación proporcional en razón de género?, de las 49 personas encuestadas se obtuvo la siguiente información:

Gráfica 12. Conocimiento sobre el concepto de representación proporcional en razón de género

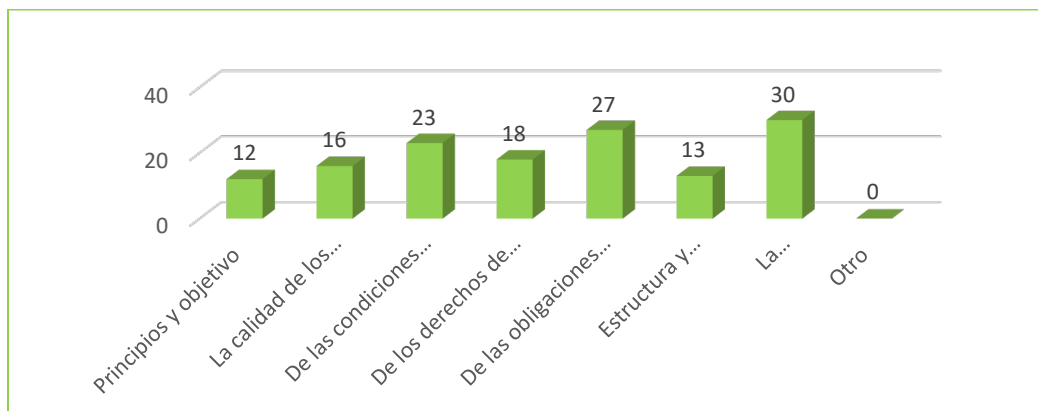


Fuente: Elaboración propia.

Como lo muestra la gráfica anterior, tres personas (12.3%) no tienen idea o desconocen qué es la representación proporcional en razón de género. En tanto, 46 personas encuestadas sí tienen conocimiento sobre el término (87.7%).

En la siguiente gráfica se muestran los resultados de la pregunta: ¿En qué ámbitos consideras se deben modificar los Estatutos de la FAAPUAEM? (aquí las respuestas podrían ser múltiples).

Gráfica 13. Ámbitos a mejorar o modificar en los Estatutos



Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas muestran que los cambios de menor interés o relevancia están situados en los principios y objetivos, así como en el ámbito de estructura y funciones, con 12 y 13 respuestas, respectivamente. En cuanto a los ámbitos de mayor percepción donde se proponen cambios, encontramos en segundo lugar el de las obligaciones de los miembros con 27 respuestas, y en primer lugar, con 30 respuestas, hallamos la representación proporcional en razón de género. Es importante señalar que esta pregunta podría tener más de una respuesta por persona encuestada.

4.4.4. Entrevistas

La entrevista es una técnica que también ha sido aplicada en este diagnóstico, la cual nos permitió que el entrevistador dirigiera las preguntas y planteara el tema, de forma que obtuviera información del entrevistado, quien, con su participación, expone su vivencia, sus conocimientos o punto de vista. Por lo cual, la entrevista “supone una situación de interacción con los sujetos de estudio, que vinculará al investigador con sus narraciones sobre la vida social o con su comportamiento en determinados contextos sociales” (Vela, 2001: 11).

La entrevista (véase Anexo 3) fue aplicada a dos mujeres que han participado en la FAAPUAEM, en diferentes momentos de su historia. Ambas tienen más de 20 años de participación en el sindicato: la primera entrevistada (2024) tiene 55 años de edad, cuenta con grado académico de maestría y con 30 años de activismo en la federación; la segunda entrevistada tiene el grado de doctora y 20 años de pertenecer a la asociación.

Ante la pregunta: ¿En qué periodo participó en la Asociación de la FAAPUAEM?, la primera entrevistada dijo: “Como presidenta de Asociación participé en el 2004. Y como parte del Comité Ejecutivo estuve a partir del 2006”. Esto hace referencia a que cuenta con amplia trayectoria en diferentes áreas de la FAAPUAEM. En las

carteras que tuvo actividad fueron: “primero como secretaria de Asuntos Laborales y después como secretaria del Interior”.

Ante la misma pregunta, la segunda entrevistada refiere que participó en la cartera de Comunicación.

La primera entrevistada señala que estas carteras son consideradas de importancia en la toma de decisiones de la Asociación. Podríamos afirmar que dicha cartera ha sido desempeñada en su mayoría por hombres, porque representa un área estratégica y de poder. Cuando se le pregunta sobre cuáles eran sus funciones, responde: “Consultar a las asociaciones sobre las demandas y condiciones; intervenir en las negociaciones salariales; orientar, gestionar y vigilar ... el Contrato Colectivo de Trabajo; brindar asesoría jurídica-laboral a otras secretarías; elaborar estudios sobre las condiciones laborales” (Entrevistada Uno, 2024).

Al indagar entre las entrevistadas quién o cómo eligieron la cartera que presidieron, ellas mencionaron lo siguiente:

Yo había sido Presidenta de Asociación y en ese entonces el maestro que estaba encargado de Asuntos Laborales tiene la necesidad de irse, se va por cuestiones de hacer otros estudios, deja la cartera; y bueno, el doctor Adolfo Vela Olivares me conocía como presidenta de la asociación, de hecho ya era mi segundo periodo incluso como presidenta de asociación y me invita a ocupar esa cartera, entonces en el entendido que el maestro Ignacio dejaría la cartera, entonces entro como sustituta de hecho no me eligen como parte de ese comité sino entré a sustituir al maestro Ignacio (Entrevistada Uno, 2024).

Hmmm, no pues primero me entrevistaron, entonces me dijeron que si está interesada en participar este en alguna cartera, no me dijeron en cuál; les dije que sí, no conocía muy bien las funciones de todas. Y ya he llegado el momento, se me asignó la Secretaría de Comunicación (Entrevistada Dos, 2024).

Cómo se observa en ambos casos, no se eligieron las carteras, les fueron asignadas, la primera por cuestiones fortuitas; pero en definitiva fueron dadas, sin considerar las necesidades o deseos de quienes las ocuparon.

Se les cuestionó sobre si existió algún interés de su parte para ser secretaria general de la FAAPUAEM y la primera entrevistada refirió:

No, ninguna. Porque me he desempeñado más como docente, siempre me llamó más la atención. Como que, pues probar cómo está el sindicato, o sea trabajar un rato ahí pero mi intención no era quedarme, mi intención siempre fue regresar a mi facultad a mi lugar de origen” (Entrevistada Dos, 2024).

Mientras que la segunda afirmó que sí fue de su interés:

Fíjate que sí. Sí, en algún momento me interesó trabajar, cuando estuve muy de cerca con mi maestro, fíjate que yo aprendí mucho, mucho del trabajo sindical del doctor, era una persona además muy respetuoso, con mucho conocimiento de la política de la Universidad. Sin embargo, también entiendes cuáles son los juegos, eh, todo lo que se entreteje, eh, eh, no en lo que se observa, sino que es lo que no observas, lo que es subjetivo ... no me gusta ser abusiva, no me gusta pisar los derechos de las demás personas y entonces entiendo que a veces en estos puestos necesitas callarte muchas cosas y yo no, yo no lo puedo hacer o sea yo lo que siento lo digo, tal vez no con palabras pero sí con gestos o con enojo, entonces eh se debe de tener este un estómago pero muy muy a prueba de fuego para poder mediar las cosas, entonces soy una persona también muy explosiva cuando me doy cuenta de que la gente está actuando mal, que está siendo abusiva, no, no tolero esas cuestiones, entonces me conozco entonces llegó un momento en que dije no voy a o sea sé que quiero hacer el bien, o sea no soy una mala persona, me considero una persona buena pero también sé que no se finge (Entrevistada Uno, 2024).

Podemos observar que en este último comentario la entrevistada sintió un ambiente no propicio para participar como candidata a la Secretaría General: “No en lo que

se observa, sino que es lo que no observas, lo que es subjetivo”. En este sentido, podemos afirmar que en el devenir sindical se han dado momentos en los que se ha ejercido machismo, micromachismos, han sido hostiles o incluso excluyentes.

Respecto a su opinión sobre la participación de las mujeres como lideresas del sindicato, solo se obtuvo respuesta de la primera entrevistada, quien afirmó que es complejo por:

Justo es esta parte de ser mamá. El poder perder los tiempos con su hija, porque pues tendría que estar todo el tiempo referente al tema que implica la Secretaría General y eso permitiría descuidar a su hija (Entrevistada Uno, 2024).

Lo que ve diferente en los hombres:

“Eh, no, no, no, no. Yo creo que definitivamente las mujeres y yo no somos iguales, las feministas ultra de ultraderecha pudiera decir que somos iguales. ¿No?, yo creo que la naturaleza nos permite ser mamás, o sea tenemos esa posibilidad de dar vida y esa posibilidad de crear algo, no como una cuestión material. ¿No?, porque los hombres pueden ser muy inteligentes y crean un robot, crean una máquina que pues maravillas que nosotros creamos vida, o sea algo natural. Eso nos hace diferentes. La sensibilidad que nos hace el ser madres eso nos va a diferenciar siempre de los hombres. Entonces, si bien es cierto ellos también sienten, también quieren igual que nosotros, yo sí creo, la verdad que sí creo que siempre hay una milésima diferencia” (Entrevistada Uno, 2024).

En este fragmento de la entrevista se observa lo que afirma Hardy (citado en Estrada, Mendieta y González, 2016: 23): la entrevistada consideró los costos sociales que pagan las mujeres en la vida pública, sentir culpa sobre la maternidad al no atender de tiempo completo a los hijos, o decidir tener menor cantidad de hijos en este caso, o decidir, debido a su maternidad, alejarse de la vida política, asumiendo los roles y estereotipos de género.

4.5. Resultados del diagnóstico

A partir de la revisión documental histórica de la FAAPAUAEEM, el análisis de los espacios universitarios y la encuesta realizada a los integrantes de las diferentes asociaciones, se puede decir que:

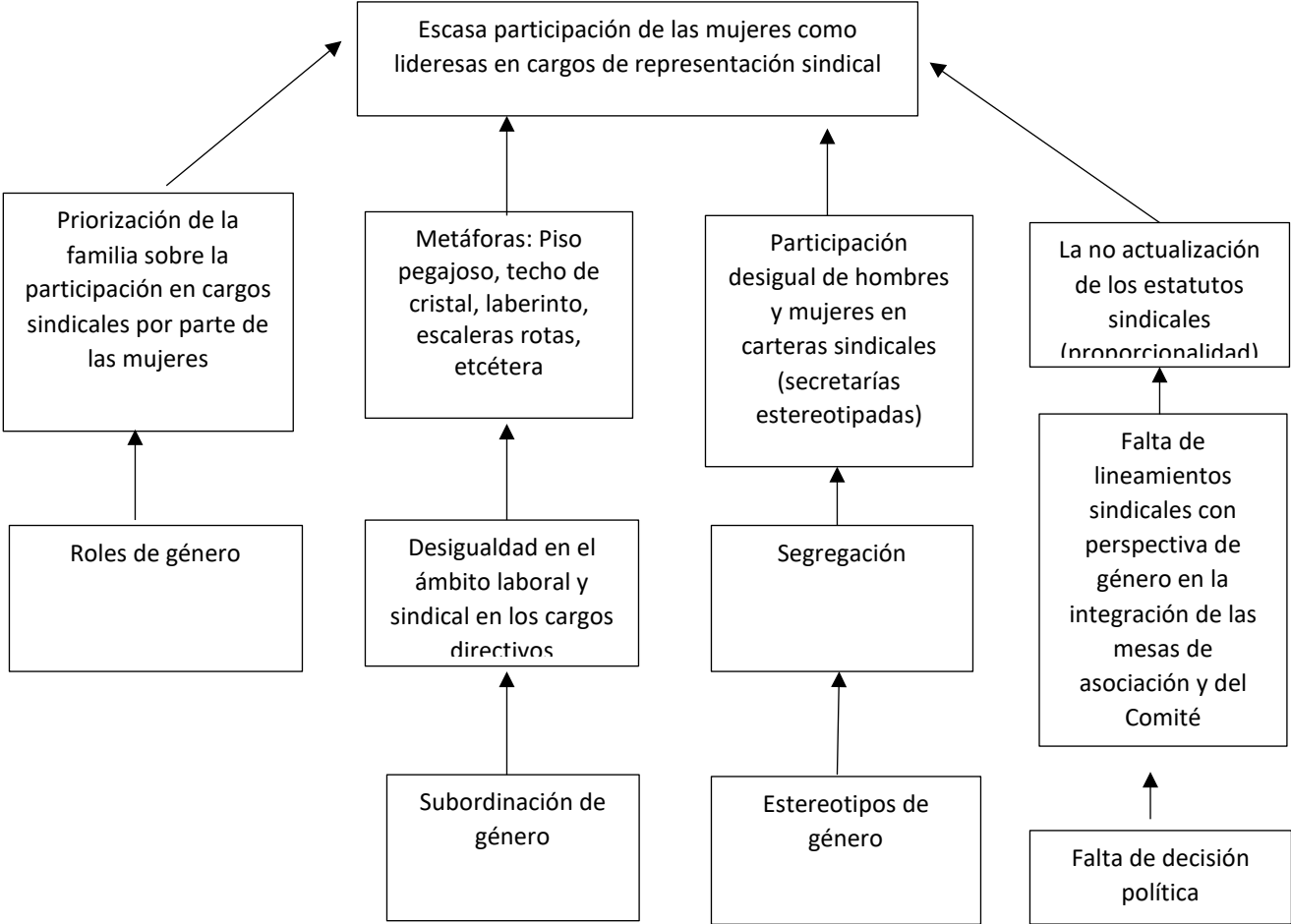
- Históricamente, la FAAPAUAEEM, como organización gremial que lucha por el mejoramiento continuo de las condiciones económicas, académico-laborales, sociales y profesionales, ha estado encabezada primordialmente por hombres y solo en su último cuatrienio, y el que está en proceso, la cartera de Secretaría General es presidida por una mujer por primera ocasión en su historia.
- De los 54 espacios universitarios pertenecientes a la FAAPAUAEEM, existen dos donde la representación proporcional en razón de género no tiene presencia; y en otros dos casos, la mayoría de las carteras son presididas por hombres.
- Sobre la encuesta realizada, 61.23% de las personas que participaron consideran que deben existir cambios en los Estatutos de la Asociación, para integrar la representación proporcional.
- En el análisis de las entrevistas, se detecta la reproducción de roles y estereotipos de género. Estos comportamientos y conductas continúan presentes en esferas de la vida sindical, donde se construyen y afectan el desarrollo de las mujeres y su participación política.

Por lo anterior, concluimos que en la FAAPAUAEEM es necesario realizar acciones afirmativas e impulsar políticas públicas con perspectiva de género.

4.6. FODA: Sobre el posicionamiento de las mujeres como lideresas

El árbol de problemas es una herramienta que ayuda a visualizar las características de una situación problemática, conocer sus causas y consecuencias, por lo cual es de suma importancia.

Esquema 2. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia.

Además, permite complementar el análisis FODA, ya que facilita de manera sistemática y oportuna visibilizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la propuesta. A continuación se presenta el mismo:

Cuadro 5. Análisis FODA sobre la propuesta

	<i>Internas</i>	<i>Externas</i>
Positivas	<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adelanto de las mujeres de la FAAPAUAEEM. • Equidad de género entre los agremiados. • Estatutos con perspectiva de género. • Capacidad de cambio en los Estatutos. • Representación proporcional en razón de género en la FAAPAUAEEM. • Posibilidad de armonización legislativa. 	<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambios enmarcados en leyes internacionales y nacionales. • Investigaciones y propuestas de mejora. • Armonización legislativa. • Revisar con perspectiva de género los estatutos actuales que rigen el funcionamiento de la FAAPAUAEEM. • Participación de las mujeres al interior de las Mesas de Asociación.
Negativas	<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de armonización de los Estatutos acorde a la última modificación de la Ley federal del Trabajo • Desigualdad en el ámbito laboral y sindical en los cargos directivos. • Subordinación de género. • Escasa participación de las mujeres como secretaria general en la historia de la FAAPAUAEEM. 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Roles y estereotipos de género. • Violencia de género. • Violencia contra las mujeres. • Violencia política. • La posibilidad de no aprobación de la propuesta de modificación.

Fuente: Elaboración propia.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS DE LA FAAPUAEM ACORDE AL ARTÍCULO 371, IX Bis

Después de realizar una revisión documental sobre la violencia, las desigualdades y la reproducción de conductas que dan pie a estereotipos de género, se analizó el marco legal internacional, nacional, estatal e institucional. Aunado a ello se efectuó una revisión del sindicalismo y la importancia en la vida pública de toda nación. Posteriormente, se llevó a cabo un diagnóstico sobre la percepción de las y los integrantes de la FAAPUAEM respecto de la representación proporcional en razón de género.

A partir del diagnóstico y el análisis FODA, se considera que es fundamental realizar una armonización de los Estatutos para lograr que se institucionalice la representación proporcional en razón de género en la integración de los Comités Ejecutivos y Mesas de Asociación.

5.1. Objetivo general de la intervención

Acorde a la propuesta, el proyecto terminal se plantea el siguiente objetivo general:

- Modificar los Estatutos de la FAAPUAEM para garantizar el posicionamiento de las mujeres como lideresas, estableciendo los mecanismos para la correcta integración de los Comités Ejecutivos y Mesas de Asociación a través de la representación proporcional en razón de género.

5.2. Objetivos específicos

- a) Revisar los Estatutos actuales que rigen el funcionamiento de la FAAPUAEM que incluyan la perspectiva de género, con el propósito de que la representación proporcional en razón de género forme parte de ellos.

- b) Elaborar una propuesta de modificación de los Estatutos, que permita la representación proporcional en razón de género entre mujeres y hombres.
- c) Presentar la iniciativa o propuesta de modificación ante el Consejo Directivo, para su aprobación.
- d) Publicar y difundir las modificaciones ante la comunidad académica y los afiliados.

5.3. Propuesta de intervención: modificación de los Estatutos

La propuesta que se plantea a partir del diagnóstico y la revisión documental es hacer una reforma a los Estatutos actuales de la FAAPUAEM, para incluir la perspectiva de género así como lo marca la LFT en su Artículo 371. Los Estatutos de los sindicatos contendrán el apartado IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género.

Estatuto actual	Propuesta de modificación
<p>Artículo 15° Asociaciones Autónomas:</p> <p>1. Se formará una Asociación por cada Plantel de la Escuela Preparatoria, Centros de Investigación, Institutos de Investigación, Organismo o Dependencias Académicas de la UAEM, que estará integrada por su Personal Académico.</p>	<p>Artículo 15° Asociaciones Autónomas:</p> <p>1. Se formará una Asociación por cada Plantel de la Escuela Preparatoria, Centros de Investigación, Institutos de Investigación, Organismo o Dependencias Académicas de la UAEM, que estará integrada por su Personal Académico, tomando en cuenta la representación proporcional en razón de género.</p>
<p>Artículo 19° Elección de la Mesa Directiva:</p> <p>2. El mecanismo de elección será mediante el registro de planillas.</p>	<p>Artículo 19° Elección de la Mesa Directiva:</p> <p>2. El mecanismo de elección será mediante el registro de planillas, tomando en cuenta la representación proporcional en razón de género.</p>
<p>Artículo 51° Para la elección del Comité Ejecutivo se observarán las siguientes normas:</p> <p>3. La elección será mediante el esquema de planillas y deberán apegarse a los términos de la convocatoria respectiva, la cual será emitida con 30 días hábiles</p>	<p>Artículo 51° Para la elección del Comité Ejecutivo se observarán las siguientes normas:</p> <p>3. La elección será mediante el esquema de planillas y deberán apegarse a los términos de la convocatoria respectiva, la cual será emitida con 30 días hábiles previos al momento de la elección, que</p>

Estatuto actual

previos al momento de la elección, que será el 14 de julio de cada cuatro años.

Propuesta de modificación

será el 14 de julio de cada cuatro años. **Además, tomará en cuenta lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 371. Los Estatutos de los sindicatos contendrán: apartado IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género.**

5.4. Implementación de la propuesta de intervención

La implementación de la propuesta se llevó a cabo en tres etapas, la primera consistió en la realización de tres sesiones del Consejo Directivo de la FAAPUAEM, en las cuales se propuso, se discutió y se votaron las modificaciones que permitan adecuar los Estatutos a la normatividad federal, en torno a la representación proporcional en razón de género, en la integración del Comité Ejecutivo y de las Mesas de Asociación de cada espacio académico. En este sentido, la primera sesión fue convocada el 15 de agosto de 2024 a todos los integrantes del Comité Ejecutivo de la FAAPUAEM, para la sesión que tuvo lugar el lunes 22 de agosto de 2024, de forma presencial, en la sala de Consejo de la FAAPUAEM. En dicha convocatoria se mencionaba el siguiente orden del día:

1. Lista de presentes.
2. Lectura del orden del día, aprobación en su caso.
3. Observaciones y aprobación al acta de acuerdo de la sesión ordinaria del 5 de julio de 2024.
4. Asuntos generales.⁴

La convocatoria fue signada por el secretario de Actas y Acuerdos, el doctor Eliseo Suárez Munguía.

⁴ En este apartado se integran o registra cualquier otra información relevante que puede abordarse antes del cierre de la reunión. Se puede incluir solicitudes, inconformidades, cambios o cualquier otro tema que surja durante la sesión.

Acorde con lo anterior, la Sesión Ordinaria del Comité Ejecutivo se realizó el 22 de agosto de 2024. En el desahogo de la sesión se efectuó el pase de lista; se aprobó el orden del día, así como el acta de acuerdos de la sesión ordinaria del 5 de julio de 2024. Se contó con la intervención de la Secretaría de Promoción Gremial, Secretaría de Asuntos Académicos, Secretaría de Actividades Deportivas, Secretaría de Comunicación y Extensión, Secretaría de Seguridad Social, Secretaría de Difusión Cultural, Secretaría de Administración y Finanzas, Secretaría de Asuntos Laborales, Secretaría de Equidad de Género, Secretaría de Organización, Secretaría del Interior y la Secretaría General, abordando los temas correspondientes a su ámbito.

En su intervención, la titular de la Secretaría General dijo respecto al tema del presente proyecto: “Informo que es importante revisar y adecuar los Estatutos de la FAAPUAEM de acuerdo con los tiempos y necesidades actuales”. Es importante que los Estatutos de la FAAPUAEM estén armonizados con la Ley Federal del Trabajo, específicamente lo que establece el Artículo 371, en el apartado IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género.

Se sometió a votación la propuesta de trabajar en torno a esta armonización legislativa de los Estatutos del sindicato, acorde a la citada Ley Federal del Trabajo, y fue aprobada por unanimidad, para que en la próxima sesión se presentara la propuesta de las modificaciones necesarias.⁵

La segunda sesión fue de carácter extraordinaria y convocada el 7 de octubre de 2024. En esta convocatoria, el único tema a tratar fueron las propuestas de modificaciones que se necesitaban hacer a los Estatutos del sindicato; dicha convocatoria a la letra dice:

⁵ Las actas del Consejo Directivo de cada una de las sesiones comentadas pueden consultarse en los anexos de este trabajo.

Por acuerdo de la Secretaria General y con fundamento en lo establecido en los artículos 27°, 33°, 34°, 35° y 36° de los Estatutos de la FAAPAUAEM, me permito convocar a ustedes a la **Sesión Extraordinaria** del H. Consejo Directivo, de manera presencial el martes **15 de octubre de 2024**, en punto de las **12:00 horas**, en la sala de Consejo de esta Federación.

PUNTO ÚNICO

1. Revisión de los Estatutos de la FAAPAUAEM.

En el acta de acuerdos de la sesión extraordinaria del Consejo Directivo de la FAAPAUAEM del 15 de octubre de 2024, el orden del día fue el siguiente:

1. Se pasó lista de presentes.
2. Se aprobó la convocatoria con el orden del día como punto único: Revisión de los Estatutos de la FAAPAUAEM.
3. Acto seguido. la M. en Hum. Ma. del Carmen Chávez Cruz, Secretaria 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 darles una mejor operatividad a las actividades de la FAAPAUAEM, para lo anterior se presentó al Consejo Directivo las propuestas de cambio, señalando la justificación de las mismas.

En esta sesión, algunos artículos del Estatuto fueron revisados y actualizados. Para la propuesta de intervención de este trabajo, resulta de particular interés el Artículo 42°, que fue actualizado de la siguiente manera:

Estatutos 2019	Actualización 2024	Fundamentación
<p>Artículo 42° El Comité Ejecutivo es el Órgano Ejecutivo del Consejo Directivo que tiene a su cargo las gestiones, negociaciones, administración y representación de los asuntos laborales reconocidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y otros ordenamientos. Se compone de 13 Secretarías que llevan a cabo las diferentes tareas sustantivas y administrativas de la FAAPAUAEM, respetando el principio de paridad de género.</p>	<p>Artículo 42° El Comité Ejecutivo es el Órgano Ejecutivo del Consejo Directivo que tiene a su cargo las gestiones, negociaciones, administración y representación de los asuntos laborales reconocidos en el Contrato Colectivo de Trabajo y otros ordenamientos. Se compone de 13 Secretarías que llevan a cabo las diferentes tareas sustantivas y administrativas de la FAAPAUAEM, y su integración deberá ser de manera proporcional en razón de género.</p>	<p>Actualización apegada a lo dictado en la LFT 2022, Art. 371, fracción IX bis.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Derivado de la sesión extraordinaria del Consejo Directivo se generó el siguiente acuerdo:

Una vez revisadas y analizadas las propuestas, se acordó por parte de los integrantes de la asamblea aceptar por unanimidad las modificaciones que a continuación se señalan...

La tercera sesión fue convocada el 21 de octubre, del año en curso, y realizada en sesión ordinaria que tuvo lugar el 25 de octubre de 2024.

En la primera convocatoria se cita a todos los integrantes del Consejo Directivo de la FAAPAUAEM, que a la letra dice:

Por acuerdo de la Secretaria General y con fundamento en lo establecido en los artículos 27", 28", 29", 30, 31" y 32" de los Estatutos de la FAAPAUAEM, me permito convocar a ustedes a la Sesión Ordinaria del H. Consejo Directivo, el próximo viernes 25 de octubre de 2024 a las 15:00 horas, en el Hotel Occidental

Nuevo Vallarta, ubicado en Paseo de los Cocoteros 18 Villa 8 Fracc. Náutico Turístico Nayarit, C.P. 63732 Nuevo Nayarit, México.

ORDEN DEL DÍA

1. Lista de presentes.
2. Lectura del orden del día y aprobación en su caso.
3. Observación y/o aprobación del acta de acuerdos de la Sesión Ordinaria del 25 de septiembre de 2024.
4. Observación y/o aprobación del acta de acuerdos de la Sesión Extraordinaria del 15 de octubre 2024, Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2024.
5. Observación y/o aprobación del acta de acuerdos de la Sesión Extraordinaria del 15 de octubre 2024, Revisión de Estatutos de la FAAPAUAEM.
6. Estados financieros correspondientes al mes de septiembre de 2024.
7. Asuntos Generales.
 - 7.1 Secretaria de Asuntos Académicos
 - 7.2 Secretario de Difusión Cultural
 - 7.3 Secretario de Actividades Deportivas
 - 7.4 Secretaria de Equidad de Género
 - 7.5 Secretaria de Asuntos Laborales
 - 7.6 Secretaria General

De esta sesión y asentado en el acta de acuerdos se puede rescatar lo siguiente.

Fue realizada por los presentes, una revisión del Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2024; de igual forma una revisión de Estatutos de la FAAPAUAEM. Derivado del escrutinio realizado a los documentos mencionados, se aprobó la modificación, siendo el punto fundamental la actualización de los Estatutos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, siendo la Secretaria del Interior, la M. en Hum. Ma. del Carmen Chávez Cruz, quien presentó al Consejo, señalando la justificación de las mismas.

CONCLUSIONES

Existe la necesidad y obligación legal de incorporar la perspectiva de género en diversos ámbitos, especialmente en la política y la vida sindical. El análisis de roles y estereotipos de género nos deja ver que estas construcciones sociales perpetúan la desigualdad y la violencia contra las mujeres y limitan su participación en espacios de toma de decisiones.

El resultado del diagnóstico de la Asociación y del Comité Ejecutivo de la FAAPAUAEEM permite ver la necesidad de realizar una actualización de sus Estatutos, volviéndola una acción afirmativa que fortalece a sus integrantes al tener la representación proporcional en razón de género, como lo marca la ley.

También el análisis estadístico de la conformación de la FAAPAUAEEM en su Comité Ejecutivo y Mesas de Asociación, en su último periodo, da como resultado la necesidad de efectuar cambios en los Estatutos y poder incorporar la perspectiva de género mediante una representación proporcional.

Es evidente que la violencia contra la mujer, la desigualdad, los roles y estereotipos siguen siendo un obstáculo que limita el desarrollo y la inclusión de las mujeres en espacios públicos y políticos, a menudo manifestándose de formas sutiles de discriminación que aunque no siempre se reconocen, existen. Por lo tanto, es crucial que las instituciones como la FAAPAUAEEM implementen reformas en sus Estatutos que no solo garanticen la representación proporcional en razón de género, sino que también promuevan un ambiente de apoyo y seguridad para todas y todos los integrantes.

Al final, las encuestas y las entrevistas realizadas a integrantes de las asociaciones dan cuenta de la realidad que viven las mujeres y hombres en los espacios públicos y políticos, y ponen de manifiesto la necesidad de una actualización a los tiempos modernos, donde la erradicación de la violencia de género y la eliminación de

estereotipos sea un compromiso y una necesidad estratégica para el desarrollo pleno y sostenible de nuestra sociedad.

Los resultados obtenidos del diagnóstico permiten concluir que históricamente la FAAPUAEM ha estado encabezada primordialmente por hombres, y solo en su último cuatrienio, la cartera de Secretaría General es presidida por una mujer, por lo cual es necesario modificar los Estatutos para permitir una representación proporcional en razón de género.

Los resultados del árbol de problemas y el análisis FODA permiten visualizar las características de una situación problemática y sus posibles soluciones; al conocer sus causas y consecuencias, da como resultado la formulación de sus soluciones, por lo cual la modificación de los Estatutos posibilita alcanzar el objetivo.

Se concluye que a lo largo del trabajo se ha evidenciado que a pesar de los avances legislativos realizados y los esfuerzos por alcanzar la igualdad sustantiva, la inclusión y transversalización de la perspectiva de género, persisten las desigualdades significativas en la representación y participación de las mujeres en los ámbitos político y sindical. En conclusión, la incorporación de la perspectiva de género, mediante la representación proporcional en razón de género en las políticas y Estatutos de la FAAPUAEM, resulta fundamental para combatir los estereotipos y la violencia que sufren las mujeres.

REFERENCIAS

- Barnes, Javier (1998), "El principio de proporcionalidad. Estudio preliminar", en *Revista ResiarchGate, Cuadernos de Derecho Público*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/279929497_El_principio_de_proporcionalidad_Estudio_preliminar_Cuadernos_de_Derecho_Publico_ISSN_11382848_N_5_1998_pags_15-50 [07 de septiembre de 2024].
- Bermúdez, Eva y Roca, Beltrán (2019), *Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder*. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0442.pdf> [10 de abril de 2024].
- Bourdieu, Pierre (1999), *La dominación masculina*. Disponible en: <https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf> [29 de mayo de 2024].
- Butler, Judith (2004), *Deshacer el género*. Disponible en: <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/Teor%C3%ADa%20de%20G%C3%A9nero/TG-3%20Deshacer%20el%20g%C3%A9nero.%20Judith%20Butler.pdf> [12 de mayo de 2024].
- Cámara de Diputados, LXV Legislatura (2020), *¿Qué es la Armonización Legislativa?*. Disponible en: http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_logro_de_la_igualdad_de_genero/01d_seguimiento_a_iniciativas_y_proceso_de_armonizacion_legislativa/01c_proceso_de_armonizacion_legislativa [26 de agosto de 2024]
- Canales, Manuel (2006), *Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios*. Disponible en: <https://imaginariosyrepresentaciones.com/wp->

content/uploads/2015/08/canales-eron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf [11 de junio de 2024].

CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer) (1979), *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf [07 de octubre de 2024].

CEDHNL (Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León) (2024), *Cartilla sobre: la violencia por razón de género contra las mujeres*. Disponible en: <https://www.cedhnl.org.mx/bs/secciones/publicaciones/cartillas/Cartilla-sobre-la-violencia-por-razon-de-genero-contra-las-mujeres.pdf> [05 de septiembre de 2024].

Cerva, Cerna (2019), "Participación política de las mujeres indígenas en México: Una propuesta de análisis desde el derecho y la interseccionalidad", en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 69, México: UNAM. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.274-1.69972> [21 de marzo de 2024].

CONAVIM (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres) (2010), *Glosario de términos sobre violencia contra la mujer*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79365/Glosario_de_Terminos_completo_1_.pdf [20 de mayo de 2024].

Consejo de la Judicatura Federal (2022), *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ilustrada y comentada*. Disponible en: <https://apps.cjf.gob.mx/convenciones/assets/files/cedaw/cedaw.pdf> [25 de mayo de 2024].

Consenso de Quito (2007), *Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf> [29 de mayo de 2024].

- Convención De Belém Do Pará (1994), *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Disponible en <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20ODO%20PARA.pdf> [29 de mayo de 2024].
- Corte, Ángeles (2019), *Guía para la armonización normativa de los Derechos Humanos*. Disponible en: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Guia-Armonizacion-NormativaDH.pdf> [21 de agosto de 2024].
- Cruz, Rafael (2020), *Ajustes jurisdiccionales por razón de género en las listas de representación proporcional. Una acción afirmativa judicial*. Disponible en: <https://tecnologias-educativas.te.gob.mx/RevistaElectoral/content/pdf/a-2020-4-025-48.pdf> [18 de mayo de 2024].
- Dalle, Pablo *et al.* (2005), “Recomendaciones referidas a la propuesta metodológica”, en *Manual de metodología*. Disponible en: <https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/8mas/Ruth%20Sautu,%20Manual%20de%20metodologia.pdf> [09 de mayo de 2024].
- De Beauvoir, Simone (1949), *El segundo sexo*. Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1MwddZQulaGkP-OrzAUsO6g3CLGOj_4sa/edit [23 de abril de 2024].
- De Escobar, Saúl (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=agov4vr96DRczbEoYnqcSxpzjXY#v=onepage&q&f=false> [17 de marzo de 2024].
- Díaz, Rosember (2017), *Paridad transversal en órganos colegiados electos popularmente, “equilibrio de género en el acceso al cargo”*. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n36/1405-9193-cconst-36-3.pdf> [19 agosto de 2024].
- Espinoza, Francisco y Zallas, Lidia (2023), *Orígenes del sindicalismo en México*. Disponible en <http://rmcps.unam.mx/wp->

content/uploads/articulos/107_108_10_sindicalismo_hemerografia.pdf [19 marzo de 2024].

Estrada, José, Mendieta, Angélica y González, Braulio (2016), "Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones", en *Redalyc*. vol. 32, núm. 13, México: UAEMEX. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048483002> [07 de septiembre de 2024].

FAAPAUDEM (2023), *Contrato Colectivo de Trabajo y Estatutos de nuestra Federación*. Disponible en: <https://faapauaem.mx/contrato.php> [20 de abril de 2024].

FAAPAUDEM (2019), *Estatutos FAAPAUDEM 2019*. Disponible en: <https://faapauaem.mx/docs/Estatutos-FAAPAUDEM-N.pdf> [10 de marzo de 2024].

Falconí, María (2019), "La política no tiene rostro de mujer: Claves para entender al sujeto político femenino", en *Espacios Públicos*, vol. 22, núm. 56. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67668476009> [29 de marzo de 2024].

Fernández, Anna María (2011), *Las cuotas de género y la representación política femenina en México y América Latina. Argumentos (México, D.F.)*. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v24n66/v24n66a10.pdf> [15 de agosto de 2024].

Freidenberg, Flavia y Gilas, Karolina (2020), *Violencia Política en Razón de Género en México. Derecho Electoral*. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6097/2.pdf> [29 de agosto de 2024].

González, comunicación personal, 03 de septiembre de 2024.

González, comunicación personal, 6 de febrero de 2024.

Hernández-Sampieri, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, María (2014), *Metodología de la Investigación, México*. Disponible en: <https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/fil>

es/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf [11 de mayo de 2024].

Herrera, comunicación personal, 03 de septiembre de 2024.

INE (2017), *Protocolo para la atención de la violencia política contra las mujeres en razón de género*. Disponible en: https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2019/01/Protocolo_Atencion_Violencia.pdf [15 de abril de 2024].

Inmujeres (2024), *La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia*. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia> [15 de mayo de 2024].

Lamas, Marta (1999), "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género", en *Redalyc*, núm. 21. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202105> [07 de septiembre de 2024].

LAMVLVEM (2008), Última Reforma POGG: 05 de abril de 2024. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig139.pdf> [04 de diciembre de 2024]

LFPED (2024), *Última Reforma DOF 01-04-2024*. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf> [22 de mayo de 2024].

LFT (2024), *Última reforma del 2024*. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> [20 de agosto de 2024].

LGAMVLV (2022), *Última Reforma DOF 18-10-2022*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/LGAMVLV_15.02.23.pdf [04 de diciembre de 2024].

LGAMVLV (2007), *Última reforma DOF 26-01-2024*. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> [29 de marzo de 2024].

- LGIMI (2006), *Última reforma DOF 29-12-2023*. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf> [29 de marzo del 2024].
- LITOMHEM (2010), *Última reforma POGG: 05 de abril de 2024*. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig154.pdf> [16 de marzo de 2024].
- LMI (2017), *Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/LeyModeloViolenciaPolitica-ES.pdf> [04 de marzo de 2024].
- LPCEADEM (2007), *Última Reforma POGG: 20 de octubre de 2023*. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig025.pdf> [15 de marzo del 2024].
- Machicado, Jorge (2010), *Sindicalismo y Sindicato*. Disponible en: <https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf> [20 de mayo de 2024].
- Martín, Claudio (2024), "DPI Cuántico, Derecho integral, Innovando el derecho", en *Studocu*. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-privada-del-norte/derecho-administrativo/principios-del-derecho-administrativo/70460895> [07 de septiembre de 2024].
- Naciones Unidas (1995), *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995*. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> [19 de julio de 2024].
- Naciones Unidas (2018), *La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content> [05 de marzo de 2024].
- OMS (2024), *Violencia contra la Mujer*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> [10 de diciembre de 2023].

- Pineda, Víctor *et al.* (2016), *FAAPAUAEEM 35 años. Liderazgo de Vanguardia. Repositorio Institucional, UAEMEX.* Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/67277> [19 de abril de 2024].
- Puyana, Jaime (2000), "Proceso de Trabajo y Sindicalismo Universitario", en *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, núm. 21. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10502107> [22 de agosto de 2024].
- Real Academia Española (2024), *El Diccionario de la lengua española es la obra lexicográfica de referencia de la Academia.* Disponible en: <https://dle.rae.es/sindicato> [29 de marzo de 2024].
- Serret, Estela (2008), "La perspectiva de género en la formulación de proyectos", en *Qué es y para qué es la perspectiva de género.* Disponible en: https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Que_es_y_para_que_es_la_perspectiva_de_genero-4.pdf [06 de abril de 2024].
- Talamás, Marcela y Lascurain, Sofía (2016), *Protocolo para Atender la Violencia Política Contra las Mujeres.* Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/108905/Protocolo_para_Atender_la_Violencia_Politica_Contra_las_Mujeres__062016.pdf [04 de diciembre de 2024].
- UNAM (2024), *Dirección General de Divulgación de la Ciencia, ¿Cuáles son los tipos de la violencia contra las mujeres?* Disponible en: <https://ciencia.unam.mx/leer/1466/-cuales-son-los-tipos-de-la-violencia-contra-las-mujeres-> [21 de octubre de 2024].
- Vela, Fortino (2001), *Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa.* Disponible en: https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/Observar_escuchar_y_comprender_63-131.pdf [01 de septiembre de 2024].

Anexo 1. Desarrollo histórico de las carteras

Carteras	PERIODOS COMITE EJECUTIVO																								TOTAL				
	979-1989		81-1989		82-1889		86-1999		90-1999		94-1999		98-2000		02-2000		04-2000		06-2010		10-2010		14-2010			18-2022		22-2022	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F	M	F
Presidente	1		1																									2	
Secretario	1																											1	
Tesorero	1																											1	
Secretaría de Actas		1	1		1																							3	
Secretaría del Interior			1		1		1		1		1		1		2		1			1	1	1	1		1		1	15	
Secretaría de Finanzas				1		1	1		1	1		1	1		1	1					1		1		1		1	10	
Secretaría de Asuntos Laborales			1		1		1		1					1		1	1			1		1	1	1		1		14	
Secretaría de Actividades Deportivas y Recreativas			1	1										1														3	
Secretaría General				1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		12	
Secretaría de Promoción Gremial					1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	15	
Secretaría de Organización					1		1		1		1		2		2		1		1		1		1		1		1	14	
Secretaría de Difusión Cultural y Deportes					1																							1	
Secretaría de Administración y Finanzas																1		1		1							2	5	
Secretaría de Actas y Acuerdos							2		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	13	
Secretaría de Comunicación							1																					1	
Secretaría de Asuntos Académicos							1		1		1		1		1		1		2		1		2		1		1	13	
Secretaría de Difusión Cultural y Recreación							1																					1	
Secretaría de Comunicación y Extensión									1		1		1		1		1		2		1		1		1		1	13	
Secretaría de Seguridad Social									1		1		1		1		1		1		1		1		1		2	12	
Secretaría de Difusión Cultural									1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	10	
Secretaría de Actividades Deportivas									1		1		1		1		1		1		1		1		2		1	11	
Secretaría de Equidad de Género														1		1		1		1		1		1		1		8	
TOTAL	3	1	5	2	7	1	12	0	12	1	10	2	10	5	12	4	10	4	10	5	9	6	7	8	7	10	6	9	178

Anexo 2. Cuestionario Diagnóstico



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

Cuestionario diagnóstico

Agradezco tu apoyo al contestar este cuestionario, tus respuestas serán de utilidad para plantear acciones en favor de nuestra institución.

Datos:

Unidad Académica a la que pertenece: _____

Grado escolar: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Años de pertenecer al sindicato: _____ Cartera que representa _____

Municipio al que pertenece: _____

Número de mujeres que se encuentra en su unidad académica _____

Número de hombres que se encuentra en su unidad académica _____

Número de mujeres afiliadas a la FAAPUAEM en su unidad académica _____

Número de hombres afiliados a la FAAPUAEM en su unidad académica _____

Instrucciones: Marque con una x la opción que corresponda a su respuesta. En el caso de las preguntas abiertas, favor de responder de manera concreta.

Si tiene alguna duda, favor de preguntar a la persona encargada de realizar el cuestionario.

No.	Pregunta	Respuesta
-----	----------	-----------

		SÍ	NO	¿Algunos?
1	¿Conoces los Estatutos de la FAAPAUAEM?			
2	¿Ubicas cuáles son las actividades administrativas y sustantivas del sindicato?			
3	¿Has leído el Contrato Colectivo de Trabajo?			
4	¿Conoces cuál es la estructura de la FAAPAUAEM?			
5	¿Sabes cuántas secretarías conforman la FAAPAUAEM?			
<p>¿Cuáles de las secretarías consideras deberían estar representadas por hombres y cuáles por mujeres? _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>				

Sobre la violencia

Pregunta		Sí	No
6	¿Consideras que existe violencia política contra las mujeres en la FAAPAUAEM?		
<p>Si tu respuesta es afirmativa, podrías explicar ¿en qué sentido consideras existe violencia política contra las mujeres en la FAAPAUAEM? _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>			
<p>Si tu respuesta es negativa, ¿por qué consideras que no existe violencia política contra las mujeres? _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>			

7	¿Consideras que existe violencia política contra los hombres en la FAAPAUDEM?		
Si tu respuesta es afirmativa, ¿podrías explicar en qué sentido consideras que existe violencia política contra los hombres en la FAAPAUDEM?			

Si tu respuesta es negativa, ¿por qué consideras que no existe violencia política contra los hombres en la FAAPAUDEM? _____			

Pregunta		No	Sí	Igual número de mujeres y hombres
8	¿Consideras que hay más mujeres u hombres en el sindicato?			
Pregunta		No	Sí	Indistinto
9	¿Crees que deba existir igualdad entre mujeres y hombres en la estructura del sindicato?			
Si tu pregunta es afirmativa, ¿en qué sentido consideras que debe serlo? _____				

Pregunta		No	Sí	Poco
10	¿Sabes qué es la representación proporcional en razón de género?			

Si tu respuesta es afirmativa, por favor escribe qué entiendes por la representación proporcional en razón de género.

¿En qué ámbitos consideras se deben modificar los Estatutos de la FAAPAUDEM?

- Principios y objetivo
- La calidad de los miembros de la FAAPAUDEM
- De las condiciones de admisión
- De los derechos de los miembros
- De las obligaciones de los miembros
- Estructura y funciones
- La representación proporcional en razón de género
- Otro _____

Anexo 3. Entrevista a mujeres de la Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Entrevista

Fecha: _____

Datos:

Nombre: _____

Unidad Académica a la que pertenece: _____ Grado escolar: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Años de pertenecer al sindicato: _____

Municipio al que pertenece: _____

Instrucciones: responda con toda veracidad y confianza, la importancia de esta entrevista radica solo en la información que nos puede brindar sobre su experiencia. La confidencialidad y el anonimato se guardan en todo momento.

1. ¿En qué periodo participó en la Asociación de la FAAPUAEM?
2. ¿En cuál cartera participó?
3. ¿Quién o cómo eligió la cartera?
4. ¿Existió algún interés de su parte para ser secretaria general de la FAAPUAEM?

Sí. ¿Por qué no lo hizo?

No. ¿Por qué no le interesó?

5. Desea comentar algo más sobre la participación de las mujeres como lideresas del sindicato.

6. ¿Desea añadir algo más?