



Ponencia

“2 actores estratégicos para atender la cultura de género y formación política sindical”

47 Congreso General Ordinario
Política Sindical. Violencia Intersindical
Título: “2 actores estratégicos para atender la cultura de género y formación política sindical.”

Por: Grupo Interno Coordinador-Cuajimalpa
Karla Vizcarra
Daniel Sandoval
Emmanuel López

Continuación de la ponencia: Violencia Laboral. Título: “Discutamos el tema de los casos de violencia de género en la UAM”

“Lo personal es político.” Carol Hanish

Nueva cláusula en el CCT para implementar la Comisión Mixta de Género.



2 Actores Estratégicos para el SITUAM: Secretaría de la Mujer y Comisión Mixta de Género

Como ya se mencionó en la ponencia anterior respecto a los casos de violencia de género, es fundamental que el sindicato plantee **2 figuras estratégicas** para hacer funcionar los cambios que se requieren para atender los casos de violencia de género. Por ello es fundamental tener claridad de las actividades que tendrán que desempeñar dichos actores.

Comisión Mixta de Género por unidad académica

La comisión mixta de género deberá de estar coordinada por la Secretaría de la Mujer, por lo tanto, participarán en las distintas articulaciones de información, atención y organización en torno a la agenda de derechos humanos, y que, en consecuencia, atenderá las quejas que lleguen a través del protocolo de violencia de género bilateral UAM/SITUAM.

Por lo que, debido a la circunstancia especializada la comisión mixta de género tendrá que generarse bajo otras dinámicas de trabajo como son:

- **Elección.** Para contender con su capacitación que se requiere por razón de su naturaleza, la duración de la comisión se propone por 4 años, donde un 1 año estará destinado a la capacitación necesaria y los otros 3 años serán de gestión. Cuando inicie el tercer año de actividad saldrá la convocatoria para que en el transcurso del tercer año la capacitación se esté dando para la persona que continuarán los trabajos que la comisión mixta de género tenga en ese momento pendientes.
- **Campañas formativas bilaterales.** La secretaria de la mujer bilateralmente con la patronal acordará la capacitación tanto para la comisión mixta de género, así como también, respecto a las campañas dirigidas a la comunidad universitaria, por lo que, estará a cargo de la universidad solventar la capacitación conforme al CCT vigente.

Oficinas de Género.

Es primordial señalar que la comisión mixta de género tendrá que fortalecer y apoyarse directamente con las **oficinas de género de cada unidad**, misma que deberá tener un enfoque de trabajo social y que en funciones se elimine la revictimización para las mujeres al momento de acudir a buscar atención y apoyo. Por lo que, el trabajo que hasta el momento se desempeña en dichas oficinas por personal irregular deberá de retomarse y generar las plazas de base necesarias como son las de psicólogo clínico, técnico administrativo y secretarias, así como también, generar plazas de nueva creación como son la de trabajador social y otras si es que se detecta su necesidad; con la finalidad de evitar preferitismos para atender los casos como hasta la fecha se observan con el personal a modo de la patronal.

El mecanismo de detección y medición de casos de violencia tendrá que estar consensuado bilateralmente con la parte universidad, por lo que, **los dos actores estratégicos tienen que trabajar con el protocolo para atender la violencia de género** y trabajar bilateralmente la armonía de los espacios libres de violencia.

Propuesta del modelo de atención de la comisión mixta de género:

1. Protocolo bilateral para atender la violencia de género en las unidades. (chechar la ponencia casos de violencia de género)
2. Atención inicial a cargo de las oficinas de género a través del trabajo social que estará comprendida por psicólogos clínicos.
3. Elaboración de la queja por la parte denunciante, dependiendo de la queja la comisión mixta de género podrá activar las medidas precautorias.
4. Generará una entrevista con la persona denunciada para escuchar su versión de los hechos
5. Derivación del caso a la secretaria de la mujer del SITUAM para informarle las medidas de modificación de conducta a las que llegaron como resolutivas.

6. Si el resolutivo es generar medidas de modificación de conducta éstas se llevarán a cabo sin reparo por parte del denunciado.
7. Se elabora el acta de cierre, se integra al expediente y se cierra el caso.

Como pueden observar compañerxs, en ninguna parte se considera sancionar con una rescisión laboral al denunciado, sino, más bien, se acepta que hay una necesidad de modificación de conducta para mejorar los ambientes de trabajo, ello nos permite plantearnos verdaderos espacios transformativos libres de violencia.

Secretaría de la Mujer

La Secretaría de la Mujer deberá de trabajar en conjunto con la Secretaría de Educación y Análisis del SITUAM para generar esta nueva construcción de paridad y procesos horizontales al interior del sindicato, así que es imprescindible visibilizar tres niveles de actuación que son: informativo, formativo y organizativo.

Informativo respecto al rasgo laboral y la experiencia de violencia laboral, reconocerla en campañas internas y externas sobre sensibilización y visibilización de las violencias. Derechos humanos de las mujeres, la importancia de un sindicalismo democrático, representativo e igualitario. En las campañas tendrá que comunicar de manera asertiva y efectiva la función de la secretaria de la mujer y de la comisión mixta de género al interior del sindicato como al exterior.

Formativo para que finalmente se pueda contribuir en la disminución de la brecha de género en la vida sindical es elemental la sensibilización con mejores prácticas entre hombres y mujeres para una convivencia libre de violencias. Considerando brechas que limitan la participación sindical como son los cuidados entre otros. La intención es que esta parte formativa genere espacios deliberativos agilizando los tiempos con la finalidad de que todas aquellas compañeras cuidadoras y trabajadoras puedan también participar en los espacios políticos sindicales.

Organizativo en el sentido de generar esquemas de interacción y organización que potencia en el fortalecimiento de la posición de todas las mujeres sindicalistas, así como mejorar con campañas el buen convivir al interior del sindicato.

Por lo que, las unidades de género tendrán que trabajar en conjunto con las campañas informativas y formativas de la secretaria de la mujer con la finalidad de generar cambios sustanciales tanto al interior del sindicato como al interior de la universidad, como es:

- Empoderamiento: participación sindical y o laboral, salud integral acceso a la justicia, y más
- Erradicación de la violencia: autodefensa colectivo universitaria, y protocolo de actuación.

Es fundamental plantear que la actual disposición de leyes, normas oficiales mexicanas, entre otras, deben de ser aplicables en los centros de desarrollo infantil (CENDIs) de la UAM. Por lo que, deberá de plantearse el trabajo de campañas exhaustivas en dichos espacios de trabajo para eliminar todo rastro de violencia.

Violencia Intersindical

Secretaría de la Mujer y la Cultura

Actualmente el sindicato se encuentra en medio de dos cruzadas, la primera la de analizar y discutir la creación de un mecanismo bilateral con la universidad para poder atender la violencia laboral con perspectiva de género. La segunda es, atender la violencia intersindical, discusión que ya no se puede postergar más al interior de nuestro sindicato.

Históricamente las sindicalistas hemos tenido que luchar contra el machismo al interior del sindicato, ya que no se encuentra exento de misoginia; afrontando al mismo tiempo las luchas del gremio y las propias de nuestro género, y en estos casos, es fundamental señalar que este camino empedrado se ha contado con el acompañamiento de algunos hombres aliados a la causa de espacios libres de violencia, pero no ha sido suficiente.

Por lo que, el planteamiento del trabajo de la secretaría de la mujer al interior del sindicato será para trabajar y mejorar las dinámicas de interacción entre trabajadorxs sindicalizadxs. Mejoras de la convivencia y cambios que trasciendan las dinámicas de desgaste y de golpeteo, donde se incluyen rupturas ideológicas, por lo que, es fundamental construirlo desde un paralelo cultural innovador a través del diálogo, la creación de propuestas nuevas como mecanismos que aseguren los cambios sustanciales en la convivencia intersindical, así como la estimulación de la autonomía, la organización, la resistencia y la protesta mediante la movilización y el empoderamiento como parte de los mecanismos de participación para construir equidad e igualdad de oportunidades, entendidas como una manera alterna de percibir el desarrollo y la democracia. De ahí que, el trabajo de la secretaría de la mujer para atender la violencia intersindical será a través de la cultura, con campañas formativas e informativas para atender la violencia de forma colectiva.

Nota: Que quede claro que la secretaría de la mujer, no realizará las funciones de la CAVEF, sino más bien, atenderá el tema con campañas que modifiquen las conductas violentas en el interior del sindicato.

Propuesta de trabajo.

Para poder atender los distintos temas expuestos en ambas ponencias es fundamental organizarlos para plantearlos en los órganos deliberativos, ya que, como se observa, las propuestas llevan cambios de fondo como es, agregar una cláusula nueva al contrato colectivo, agregar varios artículos al estatuto sindical para plantear las funciones de los actores estratégicos. Por lo que se propone lo siguiente:

1. Convocar a un CGD con la finalidad de discutir y analizar la creación de:
 - a. Protocolo de violencia de género,
 - b. Unidades de género,
 - c. Comisión mixta de género y
 - d. Secretaría de la mujer
2. Derivado de la discusión conformar un grupo de trabajo de mujeres sindicalizadas del SITUAM para plantear los trabajos de los puntos mencionados con anterioridad.

3. El trabajo que se desprenda de dicho grupo será vuelto a discutir en un CGD para que de forma colectiva se escuche y en su caso se propongan cambios de ser necesarios.

Conclusión.

Compañerxs, es evidente que este trabajo no saldrá en un congreso o un CGD, debe de ser un trabajo sindical concienzudo por lo que no debemos de presionarnos para entregarlo de forma premeditada ya que, como observamos, dichas propuestas generarán cambios sustanciales en nuestros marcos normativos, mismos que debemos de aprovechar para cambiar dinámicas de violencia que cada vez se perciben más violentas entre compañerxs sindicales, situación que el SITUAM debe de terminar sino deseamos que se convierta en un problema de carácter porril en los espacios deliberativos.

“Por la unidad en la lucha social”

Nota: Restituyamos el trabajo político sindical. El último CGD del sindicato (18 de marzo 2026) se llevó a cabo un atropello al estatuto sindical, dicha situación es preocupante ya que rompe con la defensa de la democracia sindical, ahora si un grupo no te quiere es suficiente con que se encuentre alguien en alguna comisión autónoma sindical para iniciarte un procedimiento incumpliendo los mecanismos planteados en el estatuto sindical. Por lo que, pedimos a la base retomar la estructura sindical para hacer a un lado a los grupos charriles que ocupan la estructura con dinámicas pro patronales y no les interesa el sindicato, más que vivir de él.