

**Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025):
desafíos de género para la construcción
de la igualdad sustantiva**



Norma Gutiérrez Hernández
Brenda Ortiz Coss
Coordinadoras

**Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025):
desafíos de género para la construcción
de la igualdad sustantiva**

**Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025):
desafíos de género para la construcción
de la igualdad sustantiva**

Norma Gutiérrez Hernández
Brenda Ortiz Coss
Coordinadoras



Diseño Editorial: Hesby Martínez Díaz
Diseño de portada: Paradoja Editores
Maquetación: Paradoja Editores
paradojaeditores@gmail.com

*Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025): desafíos de género
para la construcción de la igualdad sustantiva*

Primera edición: 2025

© Norma Gutiérrez Hernández

© Brenda Ortiz Coss

© Sindicato del Personal Académico de la Universidad
Autónoma de Zacatecas. Av. Preparatoria No. 501
Fraccionamiento Progreso
C.P. 98060, Zacatecas, Zac.

© Paradoja Editores
Privada Virreyes, 203, Centro Histórico,
C.P. 98040, Zacatecas, Zac.

ISBN: 978-970-96511-1-9

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier modo
electrónico o mecánico, sin la autorización de las instituciones editoras.

El contenido de esta obra es responsabilidad de las autoras.
Hecho e impreso en México / *Made and printed in Mexico*

ÍNDICE

<i>Prólogo</i> Arlett Cancino Vázquez	6
<i>Reglas democráticas e igualdad: hacia la construcción normativa de la representación sindical paritaria</i> Adriana Guadalupe Rivero Garza	18
<i>Mujeres en espacios de decisión. Un alto costo por el ejercicio pleno de sus derechos</i> Verónica Aguilar Vázquez	38
<i>El SPAUAZ a 50 años de distancia: una lectura de género</i> Norma Gutiérrez Hernández	56
<i>La participación sindical de las mujeres académicas y los liderazgos femeninos del SPAUAZ</i> Judith Alejandra Rivas Hernández	78
<i>Académicas en el SPAUAZ: una mirada retrospectiva a la reconfiguración de rutas laborales que las condujeron al activismo sindical</i> Beatriz Marisol García Sandoval	95
<i>Trayectorias, perspectivas y sentidos del sindicalismo, miradas de género sobre el SPAUAZ</i> Josefina Rodríguez González	113
<i>Presencia de mujeres docentes en los Comités Ejecutivos del SPAUAZ</i> Enna Maldonado Longoria	129
<i>El Contrato Colectivo y los Estatutos Reformados del SPAUAZ con lentes de género</i> Regina Compeán González	149

<i>Primavera sindical con claroscuros: llegada de la primera mujer secretaria del SPAUAZ en cincuenta años</i>	166
Mónica Guadalupe Chávez Elorza Armida Concepción García	
<i>Cuidar, preservar y difundir: prácticas en torno al resguardo del acervo documental del SPAUAZ</i>	202
Brenda Ortiz Coss	
<i>Ecos del arte sindicalista</i>	223
Laura Gemma Flores García	
<i>Nuevos retos para la comunicación sindical</i>	245
Jael Alvarado Jáquez	
<i>Semblanzas curriculares de las autoras</i>	258

REGLAS DEMOCRÁTICAS E IGUALDAD: HACIA LA CONSTRUCCIÓN NORMATIVA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL PARITARIA

Adriana Guadalupe Rivero Garza

Introducción

En México, la paridad es un principio que significa igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; se basa en reglas constitucionales para asegurar criterios de participación y representación justa en la organización política del país; además, es un indicador para medir la democracia en nuestra sociedad.

Este principio, desde 2019 dejó de considerarse como una medida compensatoria, acción afirmativa¹ o mecanismo temporal basado en el sistema de cuotas para constituirse como un criterio fundamental del orden jurídico mexicano, con el objetivo de organizar y consolidar una democracia representativa e igualitaria. Ha sido planteado desde el ámbito político-electoral, por ello se ha aplicado como una pauta permanente para lograr la inclusión de las mujeres en todos los espacios de toma de decisión y actos de gobierno de una nación; por ese motivo implica participación y estatus equitativo.

La paridad en los sindicatos ha ido incorporándose paulatinamente gracias a las reivindicaciones de mujeres agremiadas; primero para que se reconozca la participación femenina en la historia del sindicalismo en el país, luego mostrando datos y estadísticas en torno a las problemáticas en estas asociaciones. En ese sentido se ha abordado la subrepresentación y déficit democrático, impulsando reformas constitucionales y legales que impacten en el mundo laboral para el acceso igualitario en la toma de decisiones en las organizaciones sindicales (CIM, 2020).

Según lo ha informado el Centro de Conciliación y Registro Laboral, en México, solamente el 14% de los sindicatos está dirigido por mujeres, lo que signifi-

¹ Para este trabajo no se utiliza discriminación positiva (como algunos autores le denominan) ya que se hace referencia a la categoría legal que tiene su origen en el derecho antidiscriminatorio y se encuentra establecido en tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

ca que 460 son secretarías generales y 12 mil 500 ocupan una cartera específica.² Algunos de ellos han realizado acciones para fomentar la participación femenina en sus organizaciones; sin embargo, aún falta construir un andamiaje legal que garantice la democracia paritaria al interior de éstos, que implique no sólo reformas legales en materia laboral, sino también la armonización de los estatutos generales de cada uno.

Zacatecas es una de las entidades federativas que ha avanzado significativamente en el reconocimiento de derechos de las mujeres, en concreto en los procesos político-electorales. Ha sido de los primeros estados en establecer un sistema de cuotas, acciones afirmativas y medidas que garanticen la participación y representación femenina en espacios de elección popular y de toma de decisiones; también lo ha sido en construir una cultura democrática igualitaria, gracias al movimiento de mujeres y feministas. En ese sentido, la Universidad Autónoma de Zacatecas ha dado testimonio del trabajo de académicas, estudiantes y personal administrativo que, desde sus espacios, han impulsado una agenda inclusiva³ y paritaria al interior de esta institución.

Así, Sindicato del Personal Académico (SPAUAZ) no ha quedado al margen de la lucha por el reconocimiento de los derechos de las docentes universitarias. Desde las diferentes carteras que han ocupado las maestras se han impulsado acciones para resolver las problemáticas que han aquejado a las agremiadas. Y, si bien, en la historia de esta agrupación algunos espacios han sido coordinados por mujeres, fue hasta el 2023 que la Secretaría General se vio representada por una de ellas; además de que la distribución de las carteras (cinco están ocupadas por mujeres y cinco por varones) se hizo de manera equitativa cumpliendo con el principio de paridad constitucional.

Múltiples son los retos que una mujer, como dirigente sindical, enfrenta al estar representando a un gremio que ha sido constituido y ordenado con base en un sistema de dominación masculina:⁴ discriminaciones y violencias en razón de género son las que cotidianamente pudieran documentarse para dar cuenta de las

² La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 2017 tenía registrados 3 mil 347 agrupaciones sindicales en México (STPS, 2017).

³ Al respecto se puede ver a Rudecino (2007), Torres (2011), Recéndez & Rivero (2023).

⁴ Entendida como mecanismos, principios y estructuras históricas concebidas desde un paradigma androcéntrico, es decir, que coloca al varón (y sus experiencias) como parámetro central de la humanidad (Bourdieu, 2007).

resistencias que diariamente se atajan. Pese a ello, uno de los desafíos que deben convertirse en una realidad universitaria es armonizar la normativa interna para que se incorpore el principio de paridad y, a partir de ahora, tengamos un sindicato representado tanto por hombres como por mujeres en condiciones justas y dignas.

De allí la importancia de presentar algunas claves para la edificación de la normativa sobre la representación paritaria en los sindicatos; una materia que debe abordarse de manera inmediata, pues las mujeres han participado activamente en la vida sindical, como afiliadas, servidoras, dirigentes y, en muchos casos, no han ejercido libremente su derecho de asociación y/o gremio debido a las múltiples discriminaciones, exclusiones, invisibilizaciones que se reproducen en estos espacios.

El objetivo de este artículo es analizar propuestas teóricas y normativas que promueven la representación paritaria desde una perspectiva democrática e igualitaria. Asimismo, se busca explorar cómo las reglas democráticas contribuyen a garantizar la igualdad en la representación de las trabajadoras y fortalecer la legitimidad de las organizaciones sindicales en contextos laborales contemporáneos. La metodología utilizada es de análisis documental y normativo, con enfoque de género y de derechos humanos de las mujeres, para examinar, dos grandes posturas teóricas sobre los movimientos paritarios y su impacto en los marcos legales sobre la democracia paritaria en los sindicatos.

Posturas teóricas en torno a la paridad

La paridad es la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así lo han definido los máximos tribunales constitucionales y electorales en México. Este concepto ha sido adoptado en el país como parte de los compromisos internacionales adquiridos para que las mujeres participen de manera equilibrada, justa y como ciudadanas plenas, en los procesos democráticos sociales y políticos (Bonifaz, 2022).

Ha ido evolucionando a partir del impulso que realizan los movimientos paritarios en el mundo y contar, así, con mecanismos de participación y representación equilibrada entre los sexos en los puestos de poder y en la toma de decisiones públicas. Esto significa que el hecho de que las mujeres formen parte de la vida política de una sociedad ha requerido del reconocimiento del derecho a la igualdad formal, material y sustantiva;⁵ y, además, a ejercer una

⁵ Igualdad formal es la declaración o enunciación de la protección de la ley para todos los individuos, sin excepciones; igualdad material, el goce real y efectivo de derechos, incluso removiendo

función o cargo de gobierno sin ningún tipo de exclusión, marginación y/o discriminación.

La paridad ha sido analizada desde diversas perspectivas relacionadas con la inclusión femenina en la participación y representación de una nación. Surge de los movimientos feministas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y Estados Unidos; luego fue permeando en países latinoamericanos hasta construir definiciones propias con base en experiencias y prácticas regionales, locales y territoriales.

Las teorías en torno a la paridad comienzan a desarrollarse a partir de la década de los noventa. Los principales estudios se orientan a proponer diversas formas de equilibrar el ejercicio del poder entre grupos sociales que históricamente han sido excluidos y/o subrepresentados, como el caso de las mujeres, por lo que a finales del siglo XX los análisis se centraron en la participación y representación femenina en el ámbito público y político.

En el caso específico de Francia el movimiento por la paridad apuntó hacia la representación de las mujeres en la vida política de aquel país, de allí que se asocie directamente con la igualdad en las instituciones y partidos. Se enfocó principalmente en el cambio normativo para equilibrar la participación de las mujeres en las decisiones políticas y públicas (Scott, 2012).

Otro de los conceptos relacionados con la igualdad en la representación es la democracia paritaria, la cual es entendida como el “equilibrio en el acceso a la participación política entre hombres y mujeres, que surge de una falta de consolidación de equidad plena en el ejercicio de la ciudadanía” (Bustillo, 2015, p. 58) y para propiciar una transformación en las estructuras sociales y políticas que sostienen a una sociedad.

Es necesario decir que el movimiento por la paridad en Francia exigió este principio como “una propuesta política que ataca el núcleo básico de la democracia patriarcal al proponer una nueva distribución de poder entre varones y mujeres” (Cobo, 2004, p. 17). Por eso, el problema de la representación de las mujeres no significó la exigencia del 50% de hombres y 50% mujeres en términos numéricos, sino que se planteó en términos de ciudadanía, de estatus de individuos con plenos derechos; pues el “falso universalismo” que denunciaban

obstáculos que impiden el ejercicio pleno de ellos; igualdad sustantiva o de estatus, el resultado de la aplicación de los dos primeros al lograr que nadie sea excluido o se encuentre en situación de desventaja por ningún motivo (SCJN, 2020).

las feministas francesas hacía referencia a las abstracciones cuyo parámetro fue solamente el varón. Ellas indicaban que debían estar incluidas las mujeres como representantes de la nación; argumentaban que el mundo se divide en dos sexos y no en uno, por lo que la paridad se planteó como una forma de evidenciar “la dualidad de la especie humana”, esto es, “el individuo universal era hombre y mujer” (Scott, 2012, p. 98); de allí que surgieran, por ejemplo, el Manifiesto de las 577 para la paridad en la Asamblea Nacional; el Informe Vedel de 1993, que analizó la viabilidad de establecer acciones para la democracia igualitaria; la creación del Observatorio de la Paridad de 1995; y, en general, la creación de grupos feministas como *demain la parité* y *assemblée des femmes* que promovieron la inclusión femenina en la política.

Para las francesas fue la igualdad entre los sexos el medio para incorporar la democracia paritaria en la ley, con normativas específicas que reconocieran al sujeto político femenino, capaz de personificar a la nación: “quienes proponían la paridad no afirmaban que las mujeres representaran solo a las mujeres; tampoco sugerían que todas las mujeres elegidas para un puesto actuarían de la misma manera [...] argumentaban que eran tan capaces como los hombres de representar a la nación” (Scott, 2012, p. 98).

Por su parte, en Estados Unidos la manera de atajar la subrepresentación femenina fue a través del sistema de cuotas y de acciones afirmativas. Allá, el movimiento por la paridad abarcó una diversidad de temas relacionados con el ejercicio del derecho a la igualdad, como por ejemplo las libertades civiles, laborales, educativas y políticas, además, problemáticas relacionadas con el salario justo y equitativo y la erradicación de la violencia. De esta manera se utilizaron acciones paritarias como mecanismos o medidas para la incorporación de grupos históricamente discriminados u oprimidos; el enfoque estadounidense se basó, entonces, en el derecho antidiscriminatorio⁶ (Scott, 2012).

El movimiento paritario en el país vecino buscó incluir la presencia equitativa de las mujeres con sus experiencias y perspectivas para lograr una democracia inclusiva, además incorporaron al análisis sobre las desigualdades estructurales, opresión y dominación, medidas como la paridad para corregir las exclusiones sistemáticas (Young, 2000). En este punto es necesario advertir que en Estados

⁶ Es el conjunto de reglas que se expiden con la finalidad de evitar que las personas sean excluidas, marginadas, invisibilizadas o tratadas de manera injusta debido a estructuras de desigualdad histórica. Surgió en Estados Unidos a partir de 1948 y se consolidó hacia la década de los 70.

Unidos este mecanismo estuvo directamente relacionado con las acciones afirmativas, que son medidas especiales de carácter temporal para atajar desigualdades históricas relacionadas con la participación de determinados grupos en el ámbito público y la vida política del país (CEDAW, 1979).

La discriminación, en ese sentido, no debe entenderse como un acto individual, sino como opresión estructural⁷ a determinados grupos que producen y reproducen las instituciones sociales, políticas y económicas en contextos específicos (Young, 2000). Por ello, se requería no sólo declarar la igualdad formal ante la ley sino, también, implementar medidas específicas para lograr que todas las personas tengan las mismas oportunidades o que compensen la desigualdad histórica que tiene su origen en la opresión sistemática y estructural contra determinados grupos sociales condicionados por la raza (afroamericanos), la clase (obrero o trabajadora) y el género (mujeres).

En 1970 los movimientos feministas desempeñaron un papel fundamental en la lucha por la igualdad entre los géneros, reclamando derechos iguales para las mujeres en términos de acceso al trabajo y a la participación política, por lo que las leyes en Estados Unidos, tanto estatales como locales, comenzaron a incorporar la prohibición de la discriminación por motivos de género. De tal manera que en ese año el gobierno federal y la mayoría de los estatales habían adoptado medidas para cumplir con el derecho de igual protección ante la ley (National Archives, 2022), como por ejemplo la Ley de 1963 que indicó la igualdad salarial para ambos sexos, o las Enmiendas Educativas de 1972 que prohibieron la discriminación en los programas universitarios y deportivos que recibían fondos federales como Harvard y Stanford.

Luego, en 1979, con la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, se incluyó la obligación de todos los Estados Parte para adoptar “medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer” (CEDAW, 1979, artículo 4), las cuales no se considerarían como discriminación; de allí que una vez alcanzados los objetivos de dichas acciones dejarían de aplicarse. Así, las medidas de intervención estatal tienen como objetivo remediar una situación de desigualdad o subrepresentación que determinados grupos o minorías han experimentado a través de la historia, todo ello para alcanzar la igualdad real o sustantiva.

⁷ Dominación, marginación, explotación, carencia de poder, imperialismo cultural y violencia (Young, 2000, p. 112).

Las acciones afirmativas, como derecho antidiscriminatorio, son el punto de partida para lograr la igualdad en los hechos, de ninguna manera pueden ser entendidas como el fin último pues debe siempre orientarse al logro del objetivo, es decir, erradicar cualquier forma de exclusión, segregación o discriminación (Aldaguer, 2020). En el caso de la paridad, debe entenderse como un principio constitucional, un fundamento o regla que impacta directamente en la forma como se concibe al individuo, al ciudadano, y a la democracia representativa de manera igualitaria, porque, como lo indica Cobo (2004) “las políticas feministas de la paridad no están dirigidas sólo a transformar las leyes electorales o las constitucionales: su objetivo es cambiar las estructuras de poder que subyacen a las democracias liberales” (p. 17).

En síntesis, el análisis teórico, conceptual y práctico que ha tenido mayor alcance es el que hace referencia al ámbito político democrático y, a partir de allí, se han desarrollado distintos enfoques interpretativos como el que la paridad forma parte de mecanismos que se tienen que implementar, como las acciones afirmativas para alcanzar la igualdad de género, otros, en cambio, indican que este principio hace referencia a la necesidad de asegurar que tanto mujeres como hombres participen equitativamente en la toma de decisiones políticas donde los liderazgos femeninos cimenten una representación sustantiva (Aldeguez, 2020). Por ello, el objetivo de la paridad es crear un lugar para las mujeres en la esfera política y así democratizarla.

Avances normativos en materia de paridad: de acción afirmativa a principio y regla constitucional

Uno de los grandes descuidos que se cometen al interpretar las reglas o normas en torno a la paridad es considerar que ésta responde a un sistema de cuotas o de medidas especiales de carácter temporal para lograr equilibrios numéricos (50-50), lo que ha imposibilitado darle el tratamiento legal como un principio constitucional. Por ello, debe decirse que se trata de “un mandato de optimización” que “exige que todo el Estado se oriente a su cumplimiento” en términos de representación (Avante, 2024, p. 118).

Se considera que la falta de precisión sobre lo que implica la paridad tiene que ver con los enfoques teóricos y su posterior incorporación legal y práctica en la vida jurídica de México, pues antes de establecerse como un principio constitu-

cional existieron reivindicaciones sociales —como los Congresos Feministas de 1915 y 1916 llevados a cabo en Yucatán que pugnaron por la participación política de las mexicanas— que propiciaron distintas conceptualizaciones; esto es, a la par que se gestaron cambios en la legislación para la participación femenina en el espacio público y político, se exigió el reconocimiento del sujeto mujer con derechos plenos en vez de cuotas o medidas compensatorias.

Por ello, se considera importante referir la diferencia entre acción afirmativa y principio constitucional con la finalidad de no demeritar la lucha por lograr que la paridad sea una regla que debe cumplirse en nuestro país, como un requisito indispensable para lograr una democracia igualitaria. Las primeras son medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo corregir alguna desigualdad histórica, como por ejemplo las cuotas del 30% para garantizar la participación de las mujeres en cargos de elección popular; la exigencia a los partidos políticos de incluir jóvenes, indígenas o personas de la diversidad sexual en sus postulaciones; los programas exclusivos para mujeres en las carreras relacionadas con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); las prácticas inclusivas en la contratación y promoción de mujeres que derivan de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015; los programas de crédito y apoyos para mujeres de diversas instituciones bancarias, entre otras. Por su naturaleza no irradian en todo el sistema jurídico, sino sólo en una materia, condición, acción o política concreta para subsanar una injusticia; esto implica orientarse hacia el fin o el resultado para el cumplimiento de un derecho para evitar la discriminación: “cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar las discriminaciones pasadas, presentes o futuras” (USCCR, 1964, s/p).

En cambio, el principio —tal como se encuentra establecido en el artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)— debe permear en todo el sistema jurídico (incluida la regulación de las organizaciones sindicales) por lo que cada normativa, de la materia de que se trate, debe cumplir con esta prescripción, pues debe encontrarse en la base del reconocimiento, protección y garantía de todos los derechos humanos y, en concreto, de la igualdad entre mujeres y hombres; además, como pauta constitucional, implica evitar cualquier acto de discriminación que impida el ejercicio democrático paritario. Por ello se dice que la paridad, como la regla, “dicta que mujeres y hombres

compitan en igualdad de condiciones para cargos públicos, con la finalidad de facilitar el acceso de ellas a dichas posiciones y promover su liderazgo” (Hernández, 2017, p. 50).

En ese tenor, es necesario enfatizar que la paridad debe entenderse como un principio fundamental que tiene como base la igualdad sustantiva entre los sexos. Además, en el caso de México, es una regla constitucional que debe estar presente en todos los ordenamientos o normas del país para lograr la inclusión de las mujeres en los espacios de la vida pública y política.

La cultura democrática igualitaria mexicana encuentra sus cimientos en el reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres en 1947, cuando se estableció constitucionalmente el derecho de las mexicanas votar y ser votadas en el ámbito municipal (DOEUM, 1947) y en 1953 en las elecciones federales (DOEUM, 1953); en cambio, la democracia paritaria comienza a desarrollarse a finales del siglo XX, cuando los movimientos feministas advierten que el reconocimiento del derecho al voto y la participación política de las mujeres debe garantizarse de manera real y efectiva; esto es, que no sólo se declarara en una ley, pues, de lo contrario, las desigualdades estructurales e históricas seguirían impidiendo que las mexicanas ejerzan sus derechos de manera plena.

Por ello México reconoce que este principio implica que tanto hombres como mujeres deben compartir derechos y responsabilidades públicas y políticas, de manera que no exista subrepresentación en los espacios de toma de decisión porque se asume que el movimiento paritario en este país “surge de la contradicción entre la creciente participación de las mujeres en diversas áreas de la vida social y su subrepresentación en espacios en los que se establecen políticas y se toman decisiones” (Cobo, 2004, p. 19).

Varios son los antecedentes de la regulación de la paridad de género en México. En primera instancia está la Declaración de Atenas de 1992, que fue el primer ordenamiento jurídico que introdujo el concepto de democracia paritaria e incluyente y que nutrió a la mayoría de las normativas (Primera Cumbre Europea, 1992). Luego, fue llevada a la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, desde allí los movimientos feministas y de mujeres impulsaron acciones para que este principio fuera incorporado en los sistemas jurídicos de diferentes países. Por ello, en la Declaración y Plataforma de Acción de ese mismo año se estableció como uno de los compromisos que los Estados Parte debían adoptar, ello porque indicaron “la consecución del objetivo de par-

participación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará de una manera exacta la composición de la sociedad y se necesita para reforzar la democracia y promover el correcto funcionamiento” (ONU-Mujeres, 2014, p. 137).

Además de lo anterior, también se indicó que la participación femenina en términos de igualdad en la adopción de decisiones políticas no sólo era una exigencia de justicia o democracia, sino que debía considerarse como una forma para que los intereses de la mitad de la población fueran tomados en cuenta adoptando medidas para crear un entorno de paz (ONU-Mujeres, 2014), lo que da cuenta que allí se vertían las dos ideas fundamentales de los movimientos paritarios tanto de Francia como de Estados Unidos: representación paritaria y acciones específicas para lograrlo.

Otro antecedente importante de la democracia paritaria se encuentra en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe; allí se analizó, como un tema de importancia estratégica de la región, “la participación política y paridad de género en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles” (CEPAL, 2007, pp. 1 y 3). Por lo que en el Consenso de Quito de 2007 se firma el compromiso de que los Estados deben realizar acciones para eliminar la exclusión de las mujeres en la vida política de su país, además de adoptar acciones afirmativas con el propósito de lograr la paridad de género y con ello alcanzar: 1) igualdad en el ejercicio del poder, 2) equilibrio en la toma de decisiones, 3) mecanismos de participación y representación social y política, 4) acciones de participación respetuosas en las relaciones familiares y 5) evitar la exclusión estructural femenina (CEPAL, 2007, p. 3).

Al igual que la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, también el Consenso de Quito indicó acciones afirmativas para lograr la paridad de género en los procesos de participación política de las mujeres: “Acordamos [...] adoptar medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas y las asignaciones presupuestarias, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal” (CEPAL, 2007, p. 4).

En ese sentido, México adopta dichas medidas para dar cumplimiento a lo acordado en cumbres y asambleas internacionales, sin embargo, lo hizo a través de medidas o acciones afirmativas, pues esto garantizaría el cumplimiento paulatino de las agendas globales. Así, la normativa electoral del país fue la primera en

incorporar un sistema de cuotas que permitiera la incorporación de las mujeres en la vida política de México.

Por lo anterior, los avances normativos en materia de paridad en México también comienzan a partir de la década de los noventa, cuando en 1993 se adoptaron medidas para atajar la subrepresentación femenina en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE). Allí se estableció en el artículo 175, párrafo 3, que los partidos políticos debían promover o fomentar la participación política de las mujeres en la vida política del país (DOF, 1993, p. 23), lo que propició que más adelante se fomentara el sistema de cuotas para la postulación a cargos de elección popular. Ello implicó adoptar uno de los compromisos adquiridos del estado mexicano (incorporar acciones afirmativas), pero no así el de establecer como principio fundamental la democracia paritaria ni con alguna medida vinculante que pudiera hacerse exigible.

Dado que no había mecanismos jurídicos para hacer valer el artículo 175 del COFIPE, hacia 1996 se propone —a través del artículo vigésimo segundo transitorio— que se considerara que en los estatutos partidistas las candidaturas a diputaciones y senadurías no excedieran del 70% para un mismo género (DOF, 1996, p. 50), lo que reflejó la inserción del sistema de cuotas como medida temporal para atajar esta estructura discriminatoria que permeaba en las instituciones partidistas, lo cual tampoco se cumplió.

Debido a ello, en el 2002 se incorporó la acción afirmativa que indicaba un mínimo del 30% de candidaturas femeninas sólo en lo que toca a las titulares y las listas por representación proporcional, lo que implicó una medida afirmativa con acción vinculante para los partidos políticos que no cumplieran con esta obligación. Las modificaciones al COFIPE introdujeron la obligación de los partidos políticos de cumplir con el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para tener acceso a los cargos de elección popular (artículo 4), de adoptar medidas para garantizar la participación política de las mujeres en la toma de decisiones en las oportunidades políticas (artículo 38), así como de incorporar el principio de igualdad en las postulaciones a cargos de elección popular en el Congreso de la Unión, tanto de mayoría relativa como de representación proporcional (artículo 175) (DOF, 2002, p. 2).

Dos años después, en el 2004, ya se había avanzado en el sistema de cuotas implementadas a través de la ley electoral, pues se indicaba el 40% de candidaturas propietarias del mismo género, procurando —decía— llegar a la paridad

(DOF, 2004). Esto indicó que se tenía claridad que para llegar a la democracia paritaria era necesario implementar acciones afirmativas a favor de las mexicanas, aunque con cláusulas de excepción; además de que esto no significó que dicho principio fuera considerado como una medida temporal, aunque sí como un fin último. Luego, con el COFIPE de 2008 se obligó a los partidos políticos a que realizaran acciones de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político femenino, destinando anualmente el 2% del financiamiento público ordinario (DOF, 2008).

Seis años después, la paridad se estableció como un principio democrático, de igualdad y justicia entre mujeres y hombres en el ámbito electoral, pues se incorporó en el artículo 41, fracción I, de la CPEUM, lo que significó el abandono de las cuotas de género y de acciones afirmativas a favor de las mujeres para dar paso a reconocer una regla que debe ser la base o el fundamento para asegurar que no existan desequilibrios en la participación, representación y/o distribución en la toma de decisiones en el ámbito público y político: “los partidos políticos [...] deben garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales” (DOF, 2014, p. 12).

La primera vez que se estableció en nuestro país fue en el 2014, cuando se indicaron los criterios que exigen el equilibrio en el registro de candidaturas de los órganos de elección popular en condiciones de igualdad, ello para la postulación a elecciones federales y locales. Se utilizó como una regla constitucional y no como una medida para lograr la inclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisión. Posteriormente, en el 2019, se estableció como principio fundante de la representación femenina en todos los espacios del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, órganos autónomos y en las candidaturas de los partidos políticos; además se indicó para los tres niveles de gobiernos: federal, estatal y municipal. Actualmente ha avanzado de manera importante esta regla que en el ámbito laboral también ha alcanzado a las organizaciones sindicales (DOF, 2019).

A partir de entonces, la paridad debe ser vista como un principio que ataja la desigualdad histórica entre los sexos, como una regla que permita el acceso de las mujeres a cargos de decisión y de elección popular y como un pilar fundamental de la democracia representativa; por ello, tal y como está planteada en la normativa nacional, busca corregir desigualdades estructurales que han existido históricamente en nuestro país en diversas esferas de la vida social y que han implicado exclusión, subrepresentación, falta de oportunidades, discriminación

y violencia para las mujeres en el ámbito público. Por lo que ahora también debe ser entendida como un requisito indispensable para lograr una organización democrática en México.

Democracia paritaria en la vida laboral y para la representación sindical

La democracia no es sólo un sistema de gobierno, es también un principio esencial de la vida política y laboral de la sociedad. En el ámbito sindical, la búsqueda por la igualdad y la justicia ha impulsado debates y logros jurídicos en torno a la representación de las mujeres como un mecanismo para garantizar sus derechos humanos y una participación plena y eficaz en el ámbito público.

La democracia basada en la igualdad y la participación activa de la ciudadanía ha extendido su influencia más allá de los ámbitos políticos tradicionales para abarcar espacios sociales, económicos y laborales. Así, las organizaciones sindicales, como representantes de los intereses colectivos de las y los trabajadores, enfrentan el desafío de adaptar sus estructuras y normativas a los principios democráticos contemporáneos.

La implementación de mecanismos que garanticen la representación paritaria ha adquirido un protagonismo esencial dado su potencial para promover la inclusión y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en la toma de decisiones, por lo que cabe plantearse: ¿cómo influye el principio de paridad en la representación sindical en las democracias contemporáneas? En un mundo en el que las desigualdades estructurales siguen limitando la participación efectiva de las mujeres en el ámbito político y laboral, la paridad sindical es la clave para democratizar los espacios de trabajo y fortalecer los valores democráticos porque se promueve, por ejemplo, mayor representación femenina y con ello se atajan desigualdades históricas; hay más mujeres en espacios de toma de decisión y por tanto se incrementa la posibilidad de atender las necesidades de las agremiadas; también se fomenta la legitimidad, la diversidad y la transparencia, reduciendo el monopolio del poder de ciertos sectores; se mejoran las condiciones laborales de las mujeres integrantes de la asociación debido a que se pueden promover agendas laborales que incluyan licencias de maternidad y paternidad más amplias, igualdad salarial y oportunidades de ascenso, medidas preventivas de la violencia por razón de género, del acoso y hostigamiento sexual entre otras.

Como se dijo, 2019 fue un año en que se vivieron varias reformas constitucionales: en materia de paridad y respecto al mundo laboral, en concreto, sobre la democracia sindical. Por un lado, al contemplarse como un principio que debe permear en todo, no sólo debía ser vista a la luz de procesos político-electorales, sino, también, en la organización de la vida social mexicana. Como ese mismo año también se publicaron reformas en materia laboral respecto al derecho de las personas trabajadoras a votar de manera personal, libre y secreta en los procesos de incidencia sindical, en la celebración de contratos colectivos y en los procesos de selección de las dirigencias sindicales (Avante, 2024), la organización democrática en el mundo del trabajo también sufrió cambios importantes que llevarían a hacer simbiosis entre representación sindical y paridad.

Ello, también deviene de los avances en esta materia que en Latinoamérica se fueron gestando, como por ejemplo, la promoción de la paridad en la dirigencia sindical de la Central Única de Trabajadores de Brasil, que tiene un enfoque feminista y que buscó la representación femenina en el Parlamento en 2012; la Ley 20.940 de Chile, que en 2016 estableció las cuotas de género en los sindicatos para garantizar la participación de las mujeres en los directorios y en las comisiones negociadoras y que, posteriormente, se implementó en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Chile); las normativas sobre igualdad en los sindicatos en Colombia que propiciaron que la Federación Colombiana de Educadores promoviera este principio incorporando más mujeres en la dirigencia y en las negociaciones por los derechos laborales; en la Central Sindical Única de Uruguay (PIT-CNT); y, finalmente, en Argentina, que ahora cuenta con una Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación (Ley 27.412) que exige listas de candidaturas para que los cargos sindicales sean 50% mujeres y 50% hombres, lo que se ha llevado a la reforma de los estatutos de la Confederación General del Trabajo.

De esta manera, la evolución del principio de paridad en todos los espacios de la vida pública permeó al ámbito laboral, pues las reglas de la democracia igualitaria también se contemplaron para la regulación de los sindicatos. Esto no ha sido una concesión ni un tránsito natural, sino que es producto del movimiento de mujeres sindicalistas en el país, que llevaron la paridad a las discusiones normativas del mundo del trabajo (González, 2024).

Por eso, en nuestro país, a partir de ese año también se introdujeron reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que ahora contiene dos conceptos importan-

tes: 1) sindicalismo y reglas democráticas: voto personal, libre, secreto, directo e igualitario; y 2) la integración de las directivas sindicales se debe establecer la representación proporcional⁸ en razón de género (DOF, 2019, p. 107); lo que en términos prácticos ya no debe entenderse como un sistema de cuotas, sino un sistema basado en una democracia paritaria: las mismas oportunidades y mismos resultados tanto para mujeres como para hombres.

Las exigencias de las mexicanas —como por ejemplo la Red de Mujeres Sindicalizadas (RMS), creada desde 1997— por incorporar la paridad en los órganos de gobierno de los sindicatos y en las estructuras de las organizaciones sindicales impactaron en una reforma laboral en materia de representación proporcional, sin embargo, el hecho de que ahora se considere la paridad como un principio implica que “lo proporcional” ya no se base en un sistema de cuotas sino en una regla constitucional que debe interpretarse en clave de igualdad sustantiva.

Además, la RMS ha puesto hincapié no sólo en la representación femenina en los sindicatos, sino, también, en la atención de las violencias sexuales que las trabajadoras experimentan en sus espacios laborales, así como en el fortalecimiento de los liderazgos femeninos al interior de sus organizaciones.

Esto implica que la paridad puede incorporarse en los órganos directivos de los sindicatos, en las planillas de las candidaturas (propietarios y suplentes) para contender a espacios directivos, en los registros y carteras de dichas organizaciones; incluso, el principio de alternancia que consiste en la sucesión en los espacios según el género que corresponda (Avante, 2024).

Mas allá de eso, la incorporación de la paridad a los procesos democráticos en las organizaciones sindicales traspasa la negociación colectiva y el voto mismo (Villarreal, 2024), pues ahora se pone el foco en la participación femenina en la vida sindical, no sólo con la posibilidad de ocupar dirigencias generales o carteras específicas, que sigue siendo una tarea pendiente, porque, como se dijo al inicio, solamente el 14% de los sindicatos está dirigido por ellas, aunado a que 15 mil 871 ocupan alguna cartera y 596 lograron obtener un mayor rango en la organización (STPS, 2017), sino, también, en el hecho de que las agremiadas expresen sus necesidades, exigencias y/o demandas y el ser consideradas en condi-

⁸ Es un sistema electoral que responde a un porcentaje de cuotas o de espacios que se asignan según el número de votos obtenidos; se considera más representativo que el sistema mayoritario porque incluye a grupos minoritarios históricamente excluidos y a partidos políticos que no son hegemónicos.

ción de igualdad que sus compañeros como ha ocurrido con el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Mineros, que ha impulsado la dignificación femenina en estos espacios laborales, o con el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana que impulsa la igualdad entre los géneros a través de la emisión de protocolos específicos que han logrado la participación del 48% de agremiadas y la creación de comités de igualdad (STPS, 2017).

Finalmente, respecto a la participación femenina en los sindicatos, el lente gira hacia la representación paritaria, esto es, a la integración de planillas nacionales y seccionales para que ocupen dirigencias en ambas estructuras; y, además, para que las problemáticas que atañen a las mujeres: brecha salarial, ascensos, discriminación, violencias, corresponsabilidad familiar, participación y representación femenina (Villarreal, 2024) sean abordados como parte de la vida sindical en México.

Por ello, lo que se propone es que el principio de paridad en la vida democrática sindical ya no sea abordada desde el sistema de cuotas ni acciones afirmativas, sino como una regla constitucional que debe cumplirse, respetarse y garantizarse a todas las mujeres agremiadas en algún sindicato del país, para que los estatutos sean reformados como consecuencia u obligación de armonizarse a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los tratados internacionales de derechos humanos de los que México es parte; y, además, como una manera de equilibrar la subrepresentación femenina que históricamente ha estado presente en la vida laboral y sindical del país, por ejemplo, con acciones como: la armonización de los estatutos internos que establezcan la democracia paritaria en el sindicato, el diseño e implementación de protocolos de actuación de violencias por razón de género al interior de las organizaciones, promoción del liderazgo femenino a través de un programa para la igualdad sindical, creación de comité de igualdad entre los géneros; sanciones específicas a los agremiados que realicen acciones de discriminación y violencia contra sus compañeras, así como un área de acompañamiento y seguimiento de casos, entre otros.

Finalmente, hay que decir que ante la interrogante de cómo se está garantizando la paridad en la vida sindical en el país es necesario y urgente interpretar el principio de proporcionalidad a la luz de una regla constitucional basada en la igualdad sustantiva en vez de un sistema de cuotas y/o porcentajes, pues la democracia sindical paritaria debe, además, emprender el camino hacia la reforma urgente de los estatutos de cada sindicato, por lo que es necesario que se desa-

rrollen asambleas sindicales para la modificación de su normativa interna y que existan mecanismos de vigilancia del cumplimiento de este principio en toda la vida laboral y sindical en el país.

Referencias

- Aldeguez Cerdá, Bernabé (2020). Democracia paritaria. *Eunomía. Revista en cultura de la legalidad*, (19), 342-364. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2020.5716>
- Avante Juárez, Alejandro David (2024). Democracia paritaria. *Crónicas y reflexiones del Seminario: Derecho de asociación y democracia* (pp.116-127). Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Bonifaz Alfonso, Leticia (2022). El principio de paridad en las elecciones: aplicación, resultados y retos, 1-3. <https://www.scjn.gob.mx/node/26833#:~:text=La%20paridad%20es%20una%20igualdad,los%20espacios%20de%20decisi%C3%B3n%20p%C3%ABlica>
- Bourdieu, Pierre (2007). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bustillos Martin, Roselia (2015). Democracia paritaria y ciudadanía de las mujeres en construcción. Proceso electoral 2014-2015. *Revista Justicia electoral*. (16), 53-94.
- CEPAL (2007). *Consenso de Quito*. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas.
- Cobo Buedía, Rosa (2004). Sexo, democracia y poder político. *Feminismo/s*, (3), 17-29. <https://doi.org/10.14198/fem.2004.3.02>
- Comisión Interamericana de Mujeres (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. Organización de los Estados Americanos.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2025). *Ley de derechos civiles en EUA. Avance en integración racial y contra la segregación*. <https://www.cndh.org.mx/noticia/ley-de-derechos-civiles-en-eua-avance-en-integracion-racial-y-contra-la-segregacion>
- DOEUM (1947). Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos. *Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos*, CLX(35), Presidencia de la República.
- DOEUM (1953). Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos. *Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos*, Presidencia de la República.
- DOF (1993). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversos artículos del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.
- DOF (1996). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.

- DOF (2008). Decreto por el que se expide el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.
- DOF (2014). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política-electoral. *Diario Oficial de la Federación*, Presidencia de la República.
- DOF (2019). Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de paridad entre géneros. *Diario Oficial de la Federación*, Presidencia de la República.
- DOF (2019). Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*, Congreso de la Unión.
- González Nicolás, Inés (2024). Democracia paritaria. *Crónicas y reflexiones del Seminario: Derecho de asociación y democracia*, 116-127.
- National Archive (17 de junio 2022). La Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. <https://www.archives.gov/espanol/recursos-para-docentes/derechos-civiles-de-1964>
- Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- ONU-Mujeres (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. *Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*.
- Primera Cumbre Europea (1992). Declaración de Atenas. Adoptada en la Primera Cumbre Europea “Mujeres en el Poder”.
- Recéndez Guerrero, Emilia & Rivero Garza, Adriana Guadalupe (2023). El feminismo en Zacatecas: entre la lucha social, la academia y la conciencia colectiva 1969-1989. *Espacios de transformación y cambio. Historia de los movimientos feministas en México*. (pp. 301-335). UAM-Xoc y Fides Ediciones.
- Rudicino, Araceli (2007). Recuperación de la historia del primer grupo feminista en la UAZ. *Mucho más que dos*. UAZ. (pp. 457-462). UAZ.
- Scott, Joan Wallach (2012). *Parité. Equidad de género y la crisis del universalismo francés*. Cuevas Mesa, Guillermina (Trad.). Fondo de Cultura Económica.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS] (20 de noviembre de 2027). Tiene STP registradas a 3 mil 347 agrupaciones sindicales del fuero federal. <https://www.gob.mx/stps/prensa/tiene-stp-registradas-a-3-mil-347-agrupaciones-sindicales-del-fuero-federal#:~:text=Tiene%20STP%20registradas%20a%203,Social%20%7C%20Gobierno%20%7C%20gob.mx>

- Segovia Villeda, José de Jesús (2020). *Derechos humanos de los grupos en situación de vulnerabilidad: medidas cautelares y modelos de protección*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000801830/3/0801830.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). *Igualdad y no discriminación. Cuadernos de jurisprudencia*. Centro de Estudios Constitucionales.
- Torres, Leticia (2011). La presencia de las mujeres en el movimiento de 1977, parteaguas en la historia de la UAZ y Zacatecas. *Autonomía y sociedad en Zacatecas*. (pp. 217-229). UAZ.
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación [TEPJF] (2024). Paridad de género en el ámbito político electoral. Concepto, historia y contemporaneidad. *Paridad de género en gubernaturas*, 25-36. https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/260820241501265850.pdf
- Villareal Reyes, Alma Ruby (2024). Democracia paritaria. En Molina Martínez, Sergio Javier (coord.). *Crónicas y reflexiones del Seminario: Derecho de asociación y democracia* (pp.128-133). Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Young, Iris Marion (2000). *La justicia y la política de la diferencia*, (trad. de Silvina Álvarez). Cátedra.

Este libro se terminó el 28 de abril de 2025 en la ciudad de Zacatecas, México. El cuidado de la edición estuvo a cargo de *Paradoja Editores*.



50

Años
SPAUAZ

Voces y luchas en el SPAUAZ (1975-2025): desafíos de género para la construcción de la igualdad sustantiva es la única publicación dedicada a rastrear la presencia femenina en el ámbito sindicalista de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ). Contiene 12 capítulos escritos por 13 mujeres universitarias, cuyo propósito es desentrañar la presencia, acciones y contextos en los que se han desempeñado las docentes como parte de los comités ejecutivos de esta institución. Las autoras tienen una consciencia feminista y una visión de género que les permite ubicarse con ojo crítico y razonado en los embates que implica ser mujer en puestos de poder. Así, rastrean y reflexionan sobre las voces, los temas, las acciones y las palabras de la mujer en la historia del sindicalismo universitario local.

Con una visión histórica recuperan los nombres de las mujeres que han participado en el SPAUAZ desde su conformación en los años setenta; asimismo, analizan los estatutos universitarios con una perspectiva de género para subrayar los vacíos que es necesario subsanar para tener una igualdad sustantiva al interior del sindicato y también reflexionan acerca del liderazgo femenino que caracteriza al Comité Ejecutivo actual (2023-2026).

