



REGISTRO STPS 10/15436,
LEGAJO 1

BOLETÍN SITIC SALUD

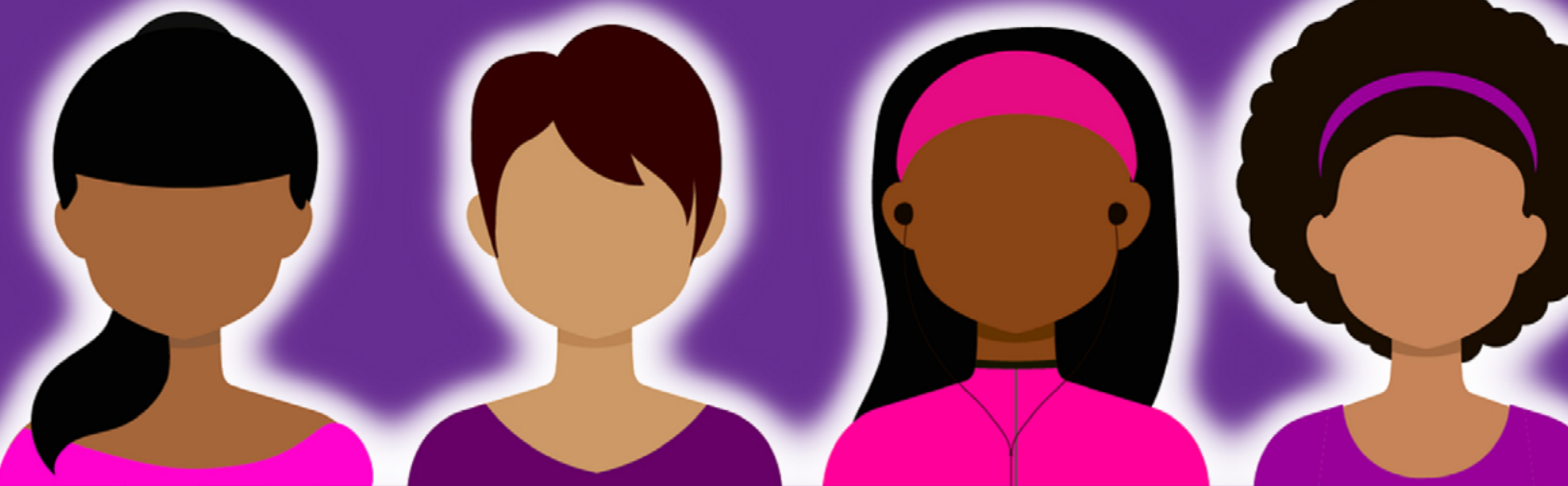
Núm. 5, Marzo de 2021



COORDINACIÓN 8M

8 DE MARZO
ANTE LOS DESAFÍOS
PARA EL LOGRO DE
NUESTROS DERECHOS

SITUACIÓN ACTUAL
DE LA **VIOLENCIA
LABORAL**



ENTREVISTAS CON:
ADRIANA URREA, *SUTNOTIMEX*
ROSALBA CALVA FLORES, *STINCA*
VIOLETA GLEAVES LÓPEZ, *SUPTACIBNOR*



CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD:

Dr. Alejandro Valdés Cruz,
Secretario General
secretario_general@siticsalud.org

Dra. Alejandra Contreras Ramos,
Secretaria de organización
secretaria_de_organizacion@siticsalud.org

Dra. María del Carmen Maldonado,
Secretaria de Actas y Acuerdos
secretaria_de_actas_y_acuerdo@siticsalud.org

Dr. Jaime Chavez Alderete,
Secretario de Trabajo y Conflicto trabajo_y_conflictos@siticsalud.org

Dra. María del Carmen Parra Cid,
Secretaria de Finanzas
secretaria_de_finanzas@siticsalud.org

BOLETÍN SITIC SALUD

COMITÉ EDITORIAL:

Dra. Alejandra Contreras Ramos, Dr. Yaaziel Melgarejo, Dr. Manuel Castillejos y Dr. Jorge Luis López

BOLETÍN SITIC SALUD, NÚM. 5, MARZO DE 2021, ES UNA PUBLICACIÓN DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD.

El Comité Editorial agradece la participación de la Dra. en C. Mireya Alcaraz del INNN por la revisión y corrección de estilo en las notas de este boletín.

Agradecemos a la Licenciada Patricia Juan por su aportación en los jurídicos.

Diseño gráfico, diseño editorial y diseño web: Mtra. en Diseño Citalli Bautista de www.disenotuproyecto.com

PROPÓSITO DEL BOLETÍN:

El boletín SITIC Salud tiene entre sus propósitos la visibilización y difusión de las actividades, noticias y otras temáticas de interés para las y los investigadores y los ayudantes en investigación de los Institutos Nacionales de Salud, Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE) y sindicatos afines.

www.siticsalud.org

✉ boletin@siticsalud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📘 @SaludSitic Boletín SITIC Salud

EDITORIAL



Escribir sobre la condición de las compañeras Investigadoras y Ayudantes de Investigación no es posible desde mi condición masculina. Por muy solidario, por mucho que intente entender y ponerme en sus zapatos, no es posible. Nunca tuve que tolerar la condescendencia de los compañeros en la universidad, tampoco tuve que dejar pasar ese acoso mal simulado por medio de amabilidad de algún profesor, ni asquearme de la hostilidad masculina.

Se esperaría que las trabajadoras científicas estuvieran más alejadas de esta inequidad. Sin embargo, es claro que no es así. Si se habla de la movilidad académica teniendo como referencia al Sistema Nacional de Investigadores, se tiene que, en 1984 el porcentaje de hombres era de 20.4% y para el 2014 fue de 34.85 %.

Así mismo, el peso de esta desventaja se expresa de manera cotidiana a través del acoso laboral por parte de funcionarios e investigadores, la falta de apoyo

para la defensa de los derechos de las investigadoras y ayudantes de investigación, discriminación por razones de género en contextos académicos y de investigación, ausencia de grupos representativos de mujeres en los Comités Directivos, inexistencia de mecanismos de apoyo para las mujeres investigadoras en etapa de gestación, criterios no escritos de exclusión de las mujeres investigadoras de procesos de toma de decisiones en los institutos, mecanismos de discriminación por motivos de género para intervenir en comités editoriales, de arbitraje y científicos de revistas académicas, y poca representación de las mujeres en algunas áreas del conocimiento, entre muchas otras.

Una sociedad no puede ser plenamente democrática mientras persistan la desigualdad, la discriminación, y la violencia contra las mujeres. **En México la igualdad de género sigue esperando y esta situación lastima, no sólo el tejido social sino también la dignidad de las mujeres que constituyen más de la mitad de nuestro país.**

Dr. Alejandro Valdés Cruz

SECRETARIO GENERAL

SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES
EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD (SITIC SALUD)

CONTENIDO

5

Semblanza del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

6

Situación actual de las Investigadoras, Investigadores y Ayudantes de investigación en el INPer

7

Mi experiencia como mujer investigadora en los INSHAE Pasado, presente y futuro

8

El 8 de marzo ante los desafíos para el logro de nuestros derechos

10

Sobrecarga laboral de las Investigadoras y Ayudantes de investigación durante la pandemia

11

Violencia y desigualdad laboral en contra de las mujeres trabajadoras "Presencia de las mujeres en el mercado laboral"

13

Situación actual de la violencia laboral cometida en contra de las mujeres

15

Grandes mentes ignoradas: "Científicas detrás de premios Nobel"

17

"Vocación Científica en una Mujer Mexicana: Ayer Y Hoy"
Estancias profesionales de Verano 2021

18

"Entrevista a mujer, profesionista y líder sindical"

20

"Reflexiones en torno a ser mujer, profesionista y líder sindical"

22

"Vicisitudes sobre ser mujer, profesionista Y líder sindical"

SEMBLANZA DEL INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES

AUTOR: Dr José Luis Torres Cosme

Quizás una de las cosas que más llame la atención del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinoza De Los Reyes (INPer) es el símbolo prehispánico que utiliza, y del que suele desconocerse el significado. El símbolo del INPer representa a la *Princesa 3 Pedernal* en el momento exacto de la expulsión de su hija. Su posición es semisentada o en cuclillas, que aún en nuestros días es utilizada durante el parto, como la postura natural de las mujeres de muchas comunidades rurales en México. El símbolo de continuidad y unión está representado por el cordón umbilical que une a la princesa con su hija, a la cual le pusieron el mismo nombre. También destaca el adorno de la princesa con la Serpiente Emplumada, que representa el poder de la realeza. Finalmente, aparece un círculo, interpretado por el Dr. Jurado en 1996 como “todo lo que rodea al nacimiento de un nuevo ser” y que representa el significado de la perinatología. Habría que recordar el papel que tenían las mujeres que daban a luz en la era prehispánica. Su papel era de tal trascendencia, que cuando llegaban a fallecer en el parto, se les realizaba un reconocimiento de la misma magnitud al que se le brindaba a un guerrero muerto en el campo de batalla. En efecto, la posición semisentada para dar a luz sigue siendo empleado por las matronas en localidades de la República, como es el caso del municipio de Cuetzalan en el estado de Puebla. Bajo esta posición, la mujer posee más fuerza para pujar y facilitar el nacimiento del bebé, a diferencia de lo que ocurre cuando ésta permanece acostada con las piernas abiertas; posición que resulta más cómoda para el personal de salud que asiste a la mujer que va a dar a luz.

Habría que mencionar que antes de que el Instituto tuviera la configuración actual, el 19% de éste estaba ocupado por una maternidad, fundada por el Dr. Isidro Espinosa de los Reyes, y coordinada por el Instituto

para la Protección a la Infancia. Fue en abril de 1983 cuando el presidente Miguel de la Madrid Hurtado publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el cual se crea el Instituto Nacional de Perinatología, como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios. En dicho documento, se trazaron también los objetivos del instituto entre los que destacan: a) Proporcionar atención médica a mujeres con embarazo de alto riesgo, así como servicios para la reproducción, crecimiento y desarrollo humano; b) **Realizar investigaciones clínicas y básicas en las disciplinas biomédicas vinculadas a la perinatología**; c) Impartir docencia para la formación de recursos humanos en el campo de la perinatología; y, d) Apoyar los programas de salud pública, entre otros.

Al constituirse como instituto, directores como el Dr. Samuel Karschmer impulsaron el desarrollo de la investigación, al construir una torre expresamente dedicada a tal propósito. **Surgieron investigadores como la Dra. Esther Casanueva, pionera en investigación en nutrición; la Dra. Lourdes Schnass, líder en investigación en plomo y sus efectos nocivos al neurodesarrollo infantil**; el Dr. Felipe Vadillo, quien destacó por sus investigaciones básicas en el descubrimiento de los mecanismos que afectan a la placenta y su papel en el parto prematuro; o los trabajos del Dr. José Luis Arredondo y sus trabajos sobre infectología neonatal.

La creación de grupos de investigadores en el instituto, propició el desarrollo de trabajos y la expansión de nuevas líneas de investigación como: mortalidad materna, morbilidad neonatal, depresión y ansiedad en el embarazo, embarazo en la adolescencia, parto prematuro, infertilidad en ambos sexos, fertilidad asistida, malformaciones congénitas y células troncales, entre otras.



SITUACIÓN ACTUAL DE LAS INVESTIGADORAS, INVESTIGADORES Y AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN EN EL INPER

AUTOR: Dr José Luis Torres Cosme

Actualmente, el Instituto Nacional de Perinatología (INPer) tiene más de 70 investigadores y estudiantes, dedicados a la investigación. A muchos de éstos se les ha prometido una plaza de investigador y ven con preocupación que tal oportunidad no llega o tarda mucho en llegar. No ocurre así para aquellos que tienen una buena amistad con las autoridades, pues como por “arte de magia”, las plazas que se desocupan permanecen a su disposición.

La preocupación por una distribución justa de las plazas es un problema añejo. Recién que el Dr. Arturo Cardona se estrenaba como director del instituto en 2015; el entonces Colegio de Investigadores de Perinatología tuvo una reunión con él, donde se le planteó este problema y se le propuso la existencia de **concursos abiertos para las nuevas plazas**, a lo que él accedió. En esa reunión también fue planteado el problema de los **riesgos laborales** a los que se encontraban expuestos los investigadores (agentes físicos, químicos y biológicos a los que cotidianamente se exponen al realizar sus actividades). Si bien el director expresó su preocupación al respecto y se comprometió a monitorear a través de pruebas de laboratorio la salud de los investigadores, a la fecha, estos dos compromisos no se han cumplido. **Fueron promesas vanas.**

En años recientes los investigadores, junto con un grupo de trabajadores administrativos hemos visto con preocupación que las prestaciones que anteriormente teníamos, como el día del trabajador del instituto, los reconocimientos por antigüedad (incluido los vales), el día de las madres, los vales de juguetes; entre otras, se han ido perdiendo, con el pretexto de que no somos trabajadores de base, sino de confianza, cuestión que hoy sabemos es totalmente falsa. **Somos trabajadores de base.**

Es por ello por lo que, un grupo de trabajadores hemos decidido afiliarnos al **SITIC Salud**, para que desde este nuevo sindicato, defendamos nuestros derechos como trabajadores de la ciencia. Algunos colegas aún tienen dudas sobre si debemos afiliarnos a un sindicato. Las prácticas democráticas que existen en el SITIC Salud, no nos dejan duda alguna. Esta organización es una **alternativa creada por las y los investigadores de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad para defender nuestros más elementales derechos.**

MI EXPERIENCIA COMO MUJER INVESTIGADORA EN LOS INSHAE

PASADO, PRESENTE Y FUTURO

AUTOR: Dra. Nayeli Goreti Nieto Velazquez

En el mundo, **menos del 30% de los investigadores científicos son mujeres** según la UNESCO. En el 2015, la Dra. Angélica Mendieta Ramírez de la Universidad Autónoma de Puebla, publicó el comparativo de los investigadores e investigadoras a nivel nacional pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), tristemente la proporción de investigadoras aumentó de un 20.41%, en 1984, a un 34.85%, en 2014. Es decir, que **en 30 años la representatividad de las mujeres en la ciencia aumentó solamente un 14.44%**, dicho de otro modo, tuvimos un crecimiento anual de 0.48%.

Para el 2018, las mujeres representábamos un 37.31% del total de miembros del SNI, según el Informe General del Estado de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación del CONACYT. Lo cual representa un crecimiento de 2.46% en 4 años, es decir, un crecimiento anual de 0.61%. Si bien, el crecimiento anual de mujeres investigadoras sigue en aumento, **aún estamos lejos de llegar a una representatividad equitativa**. Si se mantuviera el mismo crecimiento anual esperaríamos tener una representatividad aproximada del 41% para el 2024.

Para saber el nivel de representatividad de las mujeres en el desarrollo de la Ciencia dentro de los INSHAE es necesario que a los reportes bianuales de artículos científicos vinculados a demandas específicas del Sector Salud, líneas y áreas de investigación, tecnología e innovación, se incorpore el número de investigadores por género y también el número total de **Ayudantes de Investigador (AI)**, así como el reporte de los porcentajes por género de los AI.

No basta con incorporar más mujeres como **Investigador en Ciencias Médicas (ICM)** o AI a los

INSHAE para cumplir con la meta de equidad, **para que estemos representadas también se nos debe incluir en puestos de alto mando** y se debe trabajar en programas que ayuden a erradicar conductas como: el acoso laboral, el **“mobbing”** y la discriminación por motivo de género.

Recientemente, comencé a desarrollar mis líneas de investigación independiente, ya que mi trabajo de colaboración con diferentes grupos se tomaba en cuenta como trabajo técnico y por lo tanto se mermaba mi producción científica, como le ocurre a muchas colegas ICM. Además de soportar comentarios discriminatorios como: **“Las mujeres son buenas investigadoras hasta que se enamoran”, “Usted no puede tener alumnos porque no tiene recursos propios”, “Su contribución en el trabajo fue muy importante pero no suficiente como para ponerla entre los autores”, “Arréglese un poco más, échenle ganitas”, “Usted no puede hacer este proyecto porque necesita integrar a un líder de grupo experto en el tema”, “Esta idea seguramente la sacó de algo que yo dije ¿verdad?”, “Cuando tenga a su hijo ya no trabajará tanto como lo hace ahora”, “Es obvio que su productividad disminuya este año porque se convirtió en madre”, “Necesitamos edecanes para un evento pero sus alumnas no están tan guapas como las del otro laboratorio”.**

Ingresé a los INSHAE hace 12 años, el camino no ha sido fácil y me he dado cuenta de la carencia de estrategias que contribuyan a generar condiciones favorables para el desarrollo de las mujeres en la Ciencia. Pero esto no va a cambiar si no participamos, denunciamos y aportamos ideas para que las futuras generaciones de científicas no sientan que ser mujer joven en la Ciencia es un obstáculo.

EL 8 DE MARZO ANTE LOS DESAFÍOS PARA EL LOGRO DE NUESTROS DERECHOS

AUTORA: Lic. Rosario Ortiz (Red de Mujeres Sindicalistas)

La conmemoración del **8 de marzo Día Internacional de las Mujeres**, se ha colocado en la agenda nacional en todos los espacios donde trabajamos las mujeres. Hemos logrado colocarlo no como un día de festejo comercializado, sino un día para recuperar la memoria histórica de la lucha de mujeres trabajadoras por el logro de sus derechos laborales como: la jornada de ocho horas, vacaciones, y condiciones seguras de trabajo, derechos conquistados a consecuencia de las huelgas estalladas hacia finales del siglo XIX, que fueron fuertemente reprimidas por los patrones, y respaldados por el gobierno norteamericano.

Hemos transitado por el siglo XX impulsando y participando en las grandes luchas que se han dado en nuestro país, la Revolución Mexicana, la Constitución de 1917 donde se incorporaron **los primeros derechos laborales de las trabajadoras, jornada de ocho horas, permisos de maternidad, y condiciones de trabajo seguras entre los fundamentales.**

Otros avances en estas décadas han sido la incorporación de un mayor número de mujeres en áreas laborales considerados como espacios masculinos entre los que destacan la **investigación científica**, la tecnología, áreas de producción y servicios como la construcción, el armamento en la industria aeroespacial, la salud, y la educación por mencionar algunos de los más relevantes.

Esta incorporación laboral se tradujo en el impulso de otros sectores de trabajadoras que habían sido colocadas por la sociedad sin ningún valor y sometidas a una visión discriminatoria y de violencia en su lugar

de trabajo. Hoy las trabajadoras del hogar han dado un ejemplo al reivindicarse como trabajadoras con plenos derechos, organizándose y logrando construir un sindicato, e incidir a nivel internacional hasta conseguir, en la Organización Internacional del Trabajo, la aprobación de un convenio firmado por 190 países y ratificado por el gobierno mexicano, que les otorga el **reconocimiento como trabajadoras con todos los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo.**

Sin embargo, es necesario examinar los obstáculos que todavía tenemos que superar, entre ellos el valor de nuestro trabajo, la igualdad de condiciones para la capacitación y los ascensos, donde se evalúe nuestro trabajo por nuestras capacidades, habilidades, compromiso e innovación de nuestras investigaciones y no por el sexo al que pertenecemos o por mecanismos pocos transparentes y valoraciones subjetivas cargadas de prejuicios machistas.

Las prácticas cotidianas en la organización del trabajo, aunada a la carga de los cuidados familiares, han sido para las trabajadoras de todos los sectores de la producción, servicios, academia e investigación, responsabilidades que impiden el avance de los proyectos de trabajo cualesquiera que estos sean. Para sortear estas condiciones, requerimos estar organizadas en sindicatos y colocar en la agenda de la negociación con la patronal o administración de nuestra institución, políticas afirmativas que coadyuven a que nuestro desarrollo académico, de investigación o del trabajo que desarrollemos sea en igualdad de condiciones.

Estos logros solo los podremos obtener si participa-

mos en la vida de nuestro sindicato. Debemos procurar la atención a nuestra problemática, velar por la búsqueda de mecanismos adecuados para valorar nuestros trabajos, así como erradicar las prácticas discriminatorias que impiden nuestros ascensos y la violencia laboral y sexual que se vive de manera soterrada en nuestros lugares de trabajo.

Que este 8 de marzo día de las trabajadoras, sea un día para hacernos conscientes de nuestra problemática, la discutamos y generemos las propuestas que nos permitan tener un espacio laboral digno, libre de estereotipos sexistas, sin discriminación ni violencia.

Solo organizadas y participando activamente en nuestro sindicato podremos enfrentar los desafíos que tenemos por delante y lograr una real valoración de nuestro trabajo.



reddemujeressindicalistas

SOBRECARGA LABORAL DE LAS INVESTIGADORAS Y AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN DURANTE LA PANDEMIA

AUTOR: M en C. Aaron Rodríguez Caballero.

En palabras de Nadine Gasman Zylbermann, presidenta del Instituto Nacional de la Mujer: **“La emergencia sanitaria ha acrecentado muchas de estas desigualdades y creado algunas nuevas. Por eso decimos que las mujeres y niñas son las más afectadas antes y durante este contexto, y también quienes tendrán más desafíos para la recuperación post pandemia”**. Esto nos queda claro respecto a las Investigadoras y Ayudantes de Investigación (AI), ya que culturalmente las mujeres son las que se hacen cargo de la casa y la crianza de los hijos, e incluso si ellas son mujeres independientes, deben tener en cuenta su autocuidado o el cuidado de algún familiar con alguna comorbilidad. Por lo que es importante enfatizar que son una población vulnerable por el simple hecho de ser mujer, y esta se agrava si son madres solteras, cuidadoras, personal de riesgo por alguna enfermedad o incluso por ser adultas mayores.

Todos estos factores tienen una implicación laboral, por lo que la pandemia ha dejado clara la carga de trabajo que tienen en casa, en el cuidado de la familia o con alguna persona que dependa de ellas. Antes de la pandemia ya se tenían problemas laborales, donde no se contaba con recursos para trabajar o un espacio adecuado. **Esta pandemia nos muestra que hay jefes o compañeros que no muestran empatía**, y por el simple hecho de que hay compañeras que están trabajando desde casa, consideran que están con toda la disposición y disponibilidad para las demandas laborales sin importar el tiempo para responder, argumentando que como están en casa no

tendría ningún inconveniente, incluso si tienen que ir al área laboral. No se tiene en cuenta que algunas de ellas tienen a su cargo el cuidado de los hijos, al no estar en sus actividades escolares normales como consecuencia de la pandemia. Las Investigadoras o AI que son independientes, necesitan de un tiempo para sus actividades en casa o para el libre desarrollo de la personalidad, incluso debemos recordar que **nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada**.

Esto tiene que quedar claro, debido a que algunas veces la autoridad no respeta estos derechos, y es importante tener acuerdos de trabajo tanto presencial, como en el trabajo a distancia, donde se respeten los tiempos y las actividades. Recordando que el trabajo científico no es solo un trabajo físico, sino que es en mayor medida un trabajo intelectual, donde uno de los principales productos es la generación de conocimiento, el cual deriva en la producción de artículos, libros, manuales, técnicas, patentes o en la toma de decisiones gubernamentales. Esto evidencia los retos del trabajo de las investigadoras y ayudantes de investigación durante la pandemia, que pueden afectar el libre desarrollo de su persona o la innovación de sus actividades laborales en el hogar.

Referencias:

<https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/los-principales-retos-de-la-igualdad-para-las-mujeres-en-la-nueva-normalidad?idiom=es>

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

VIOLENCIA Y DESIGUALDAD LABORAL EN CONTRA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

“PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL”

AUTORA: Lic. Rita Marcela Robles Benitez

A nivel internacional, la presencia de las mujeres en el mundo laboral, con trabajo remunerado, se remonta al siglo XIX, periodo de inicio del proceso de industrialización. En principio la mano de obra era sobre todo masculina, pero con el progresivo crecimiento de la industria, la población femenina se fue incorporando al trabajo. Desde entonces, las mujeres se vieron obligadas a combinar las tareas del hogar con el empleo fuera de casa.

Durante el siglo XX, tras la Segunda Guerra Mundial, las mujeres reemplazaron a los hombres en las fábricas, y ellos fueron destinados a defender a su “patria” en el frente de batalla. Durante este periodo se sienta un precedente importante, pues las mujeres comienzan a realizar trabajos que hasta entonces sólo habían sido realizados por los hombres y para los cuales su capacidad era duramente cuestionada. Desde entonces, las mujeres se han ido sumando al mercado laboral. Si bien en un principio ocuparon puestos que tradicionalmente han sido considerados propios de las mujeres como ser maestras, secretarias o enfermeras, actualmente las mujeres han logrado incorporarse a distintas actividades como ejecutivas, científicas, educadoras, arquitectas, abogadas, doctoras, periodistas, inversionistas e inclusive han alcanzado puestos políticos como diputadas, senadoras o presidentas de un país.



La incorporación de las mujeres a la bolsa de trabajo muestra grandes diferencias entre los países europeos y latinoamericanos. Sin embargo, esto ha ocurrido en sociedades sumamente patriarcales que permiten y justifican la violencia en contra de ellas. La violencia a las mujeres puede ser física, psicológica, económica y sexual. En Latinoamérica, a esta violencia se suma la grave desigualdad que prevalece en la región, derivada de las crisis económicas que han forzado la inserción de las madres de familia a la actividad económica, responsables de los cuidados al interior familiar. Esta situación genera desigualdades y discriminación en los centros de trabajo, que en muchos casos deriva en violencia laboral. Al respecto, Silvia Loggia^[1] señala lo siguiente:

Es crucial comprender el dilema de trabajo/maternidad/paternidad. Trabajo y maternidad son incompatibles, precisamente porque trabajo y paternidad son compatibles, es decir, el modelo de familia que percibe al hombre como jefe de familia y a la mujer como ama de casa asigna en la sociedad el trabajo remunerado en el mercado laboral al hombre, y el trabajo no remunerado de la mujer en el hogar. Los actuales estándares de trabajo datan de mucho tiempo: la mayoría de los hombres trabajan por tiempo completo y sus esposas esperan por ellos en la casa.

No es sorprendente que los dos roles sean incompatibles.

Si bien, en un primer momento las violencias y desigualdad que viven las mujeres imperan al interior del ámbito familiar, al incorporarse al mercado de trabajo, caracterizado por su alta masculinización,^[2] estas violencias se van reproduciendo en todos los sentidos: el acoso sexual, la discriminación salarial, el condicionamiento a no embarazarse o a no contraer matrimonio para conservar el empleo, y la discriminación por el solo hecho de ser mujeres, son prácticas frecuentes. La presencia de las mujeres en el mundo laboral, ha implicado grandes retos, ya que históricamente las mujeres han estado excluidas de espacios de toma de decisiones, entre ellos los sindicales, en donde se juegan las mejoras en las condiciones de trabajo. En este sentido, la organización de las mujeres ha sido todo un desafío, debido a la doble carga de trabajo que implica el trabajo fuera de casa y el trabajo derivado del cuidado del hogar, de manera que su participación en grupos para la lucha por una mejor situación laboral o en sindicatos, implica desarrollar una triple jornada de trabajo.

Referencias

[1] Loggia Gago, Silvia María. Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo de los Papeles de Población, vol. 4, núm. 15, enero-marzo, 1998, pp. 95-125. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/112/11201505.pdf>

[2] La llegada de las mujeres a industrias tradicionalmente dominadas por hombres ha generado una modificación en las relaciones de poder, ocasionando una respuesta agresiva de algunos hombres pues, la participación femenina se interpreta como un cuestionamiento a la identidad masculina y a su posición de poder en el ámbito laboral. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México. Ciudad de México, 2019. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos_generales_sobre_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral_para_los_centros_de_trabajo_en_Mexico.pdf

SITUACIÓN ACTUAL DE LA VIOLENCIA LABORAL COMETIDA EN CONTRA DE LAS MUJERES

AUTORA: Lic. Rita Marcela Robles Benitez

Durante los últimos 47 años se han realizado diversas reformas que reconocen los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia en diversos ámbitos, entre ellos el laboral, a través de la creación de instituciones encargadas de velar por el respeto y cumplimiento de los derechos laborales. Sin embargo, a nivel laboral permanecen diversos retos, sobre todo ligados a los cambios de cultura patriarcal que afectan a la sociedad en general. Esto se reproduce en los distintos ámbitos de interacción con toda la carga de reproducción de estereotipos atribuidos a las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres.

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en 2020 aproximadamente una de cada cuatro mujeres ha experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio. El 39% de las 55.7 millones de personas trabajadoras son mujeres, por lo que el ejercicio de la violencia no es un hecho aislado, sino una realidad que se sucede todos los días en los espacios laborales en el país.^[1]

Según lo demuestra la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la violencia laboral es una causal de abandono del empleo. Durante el primer trimestre de 2019, alrededor de 23,542 personas abandonaron su lugar de trabajo debido a situaciones de acoso, con una tasa de 43.5 personas por cada 100 mil ocupadas. Proporcionalmente, son más mujeres que hombres las que han decidido abandonar su lugar de trabajo por esta situación. De acuerdo a los registros de la ENOE, hay años en que la tasa de mujeres afectadas ha estado muy por encima de lo reportado para los hombres; por ejemplo en 2013, el 81.7 mujeres por cada 100 mil personas ocupadas, abandonaron su



empleo y en 2016 lo hicieron 56.9 mujeres por cada 100 mil personas.^[2]

Cabe señalar que el acoso laboral es un tema que afecta a las y los trabajadores de la salud de manera importante. En 2013 la Universidad Nacional Autónoma de México realizó un estudio titulado "El acoso laboral en los hospitales públicos de la Ciudad de México"^[3] En dicha investigación se reveló que el 29% de las y los trabajadores de los hospitales de la capital han sufrido algún tipo de violencia. Respecto a los tipos de acoso más frecuentes, dicho estudio señala que, en el área médica de las instituciones de salud pública de la ciudad, el 35% de los casos se manifestó a través de la desacreditación de la reputación personal y laboral, lo que dificulta la interrelación con los demás trabajadores y trabajadoras. Por su parte, en el área paramédica, las enfermeras refieren que el 48% de las agresiones se presentan al reducir sus tareas debido al desprestigio profesional del que son objeto.^[4]

Durante la actual emergencia sanitaria, la violencia de la población en contra del personal de salud se ha incrementado en todo el país, misma que se ha manifestado a través de violencia física ya sea en el centro de trabajo, al salir de él o en los domicilios particulares de trabajadores y trabajadoras. En este

sentido la delegación para México y América Central del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) ha documentado 74 casos de violencia contra personal de salud e instalaciones sanitarias en el contexto de la atención a la pandemia de COVID-19, mismas que ponen en riesgo sin que hasta el momento se haya implementado un protocolo que permita fortalecer la seguridad de trabajadores y trabajadoras ante la violencia ejercida. En este mismo sentido, el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM, en su reporte de investigación No. 133, derivado de una encuesta abierta realizada vía su página de internet (respondida por poco más de 4 mil personas), señala que por lo menos el 50% de las personas manifestaron haber sido víctimas de algún tipo de discriminación por la labor a la que se dedican. Dichas situaciones ocurren en el trayecto de sus casas a sus trabajos o en su entorno vecinal, y se combinan con las problemáticas del cuidado de sus familias y de ellos(as) mismas. Estas discriminaciones sobre todo se han manifestado de manera verbal seguida de un alto número de casos de abusos psicológicos y físicos. Este estudio busca poner de manifiesto la forma en que las y los trabajadores de la salud, han vivido su entorno laboral y personal a partir de la pandemia. Es importante señalar que el 77% de las personas que respondieron dicho cuestionario, son mujeres.^[5]

Finalmente, es importante mencionar que el movimiento sindicalista continúa teniendo una gran deuda con las mujeres trabajadoras, ya que hasta el momento no existe una agenda político-sindical que incorpore

las demandas de las trabajadoras, más allá de las vinculadas al tema de maternidad o temas salariales, por lo que resulta fundamental que los sindicatos, al discutir sobre la democracia sindical, incorporen la reflexión sobre cómo eliminar la brecha de participación de las mujeres en la toma de decisiones del sindicato, del acoso sexual y hostigamiento laboral, de la formación política para ocupar cargos sindicales, de cómo transversalizar el género en todas las carteras sindicales, de la armonización de la vida laboral con la vida familiar, en consecuencia de la jornada de trabajo, de la capacitación y promoción laboral, por mencionar algunos temas.

Referencias:

- [1] Xantomila, Jessica. En México, 1 de cada 4 mujeres ha experimentado violencia laboral: STPS. La jornada, 15 de octubre de 2020. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2020/10/15/en-mexico-1-de-cada-4-mujeres-ha-experimentado-violencia-laboral-stps-3852.html>
- [2] Ortega, Adriana. La (invisibilidad de la) violencia laboral en México. Animal Político, 28 de enero de 2020. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/>
- [3] Durante la investigación que se hizo para la redacción del presente artículo resalta la falta de estudios que tiendan a profundizar sobre la violencia laboral que viven las trabajadoras del sector salud en México, por lo que resulta importante incentivar estudios en este sentido.
- [4] Alba, María Cristina, et al. El acoso laboral en hospitales públicos de la Ciudad de México. XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Octubre de 2013. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.06.pdf>
- [5] Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM). Reporte de investigación 133. Resultados del cuestionario sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la salud en México durante la pandemia por el Covid-19. Disponible en: <https://cam.economia.unam.mx/wp-content/uploads/2020/12/Reporte-133-Resultados-del-cuestionario-sobre-las-condiciones-laborales-de-los-trabajadores-de-la-salud.pdf>

GRANDES MENTES IGNORADAS: “CIENTÍFICAS DETRÁS DE PREMIOS NOBEL”

AUTORA: Dra. Verónica Jiménez.

A lo largo de la historia, un gran número de mujeres han realizado grandes aportaciones en todos los ámbitos del conocimiento. A pesar de las concepciones tradicionales en el entorno científico, su trabajo dejó una huella permanente que desafortunadamente en su momento quisieron borrar. Dediquemos un breve homenaje a algunas de estas brillantes científicas, cuya autoría en las aportaciones científicas, fue ignorada.



Rosalind Franklin (Londres, 1920-ibídem, 1958): Biofísica británica pionera en cristalografía de rayos X. Su trabajo fue decisivo para descifrar la estructura helicoidal del ADN (uno de los avances científicos más importantes del siglo XX). Los científicos James Watson, Francis Crick y Maurice Wilkins

(quien laboraba con ella) se apropiaron hábilmente de las imágenes obtenidas por Rosalind y sin darle el crédito merecido, recibieron el Premio Nobel por dicho descubrimiento. Franklin había fallecido cuatro años antes.



Mileva Marić (Serbia, 1875-Zúrich, 1948): Dotada para la física y las matemáticas, la primera esposa de Albert Einstein trabajó estrechamente con él, de tal manera que es considerada pieza clave en las investigaciones sobre el efecto fotoeléctrico, por las que Einstein recibió el Premio Nobel de Física en

1921. Sus aportaciones a las teorías de Einstein, aún reconocidas por el propio físico, fueron ignoradas y su figura invisibilizada por la Academia sueca.



Esther Lederberg (1922-2006, Estados Unidos): Microbióloga estadounidense. Sus numerosos trabajos como investigadora abrieron la puerta a descubrimientos fundamentales en la genética de los microorganismos. Lamentablemente, su meritoria labor muchas veces

se adjudicó a su marido, quien recibió numerosos premios, incluyendo el premio Nobel de Fisiología o Medicina en 1958. Diversos testimonios, aseguran que gran parte de todos los logros no podrían haberse alcanzado sin Esther.



Chien-Shiung Wu (Jiangsu, 1912 – Nueva York, 1997): La científica china-estadounidense fue una de las físicas más importantes del siglo XX. Pese a que participó en el desarrollo de la bomba atómica como parte del Proyecto Manhattan, muy pocos hoy en día han escuchado su nombre.

En los años 50, dos físicos teóricos, Tsung-Dao Lee y Chen Ning Yang, le pidieron ayuda a Wu para refutar lo que en física se conoce como la Ley de Paridad. Los experimentos de Wu dieron por tierra con esta ley. Ese momento clave para la ciencia le valió un Nobel a Yang y a Lee pero no a Wu, a quien se dejó de lado, aunque su participación fue vital.



Marianne Grunberg-Maino (San Petersburgo, 1921-París, 2013): De origen ruso, vivió en Francia desde muy pequeña. Se formó en el Instituto de Biología Físicoquímica de París. En 1953, se trasladó a Nueva York para trabajar en el laboratorio dirigido por Severo Ochoa, con

quien hizo enormes avances en la investigación del ARN y algunas biografías aseguran que las aportaciones de ella fueron clave. Sin embargo, cuando en 1959 Severo Ochoa y Arthur Kornberg recibieron el Premio Nobel de Medicina por sus descubrimientos sobre el ARN y el ADN, en ningún momento apareció el nombre de Marianne.



Lise Meitner (Viena, 1878 - Cambridge, 1968): De origen austriaco, colaboró con el químico Otto Hahn durante varias décadas. En cuestión de días, junto con su sobrino Frisch (también un destacado físico), lograron crear el modelo teórico que explica la fisión nuclear. Hahn publicó sus hallazgos sin

incluir el nombre de Meitner como coautora argumentando que darle crédito era una movida peligrosa en tiempos de la Alemania nazi. Hahn ganó el premio Nobel de Química en 1944 "por su descubrimiento de la fisión de núcleos pesados" y que luego permitió el desarrollo de la energía y armas nucleares. A lo largo de los años, este Nobel ha sido citado por analistas y medios como una de las máximas injusticias de la

Academia Sueca. No obstante, lo que de verdad ella le criticó a Hahn y otros científicos de la época fue su colaboración con el régimen de Hitler.

Actualmente la perspectiva de las mujeres que desean seguir una carrera profesional ha mejorado. Teóricamente, la discriminación ha quedado en el pasado y ya no existen barreras que les impida dedicarse a la ciencia. Sin embargo, los seculares estereotipos sexistas persisten. El Secretario General de la ONU, Antonio Guterres, ha hecho un llamamiento a luchar por la igualdad en la ciencia con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

"LA CIENCIA ES UNA DISCIPLINA COLABORATIVA, PERO TROPIEZA CON EL OBSTÁCULO DE LA BRECHA DE GÉNERO. HAY QUE APOYAR A LAS CIENTÍFICAS Y A LAS INVESTIGADORAS EN EL EJERCICIO DE SU PROFESIÓN".

Referencias:

- Morrón L. García M, Martínez C. (9 de abril de 2019). En Mujeres con ciencia Recuperados de <https://mujeresconciencia.com>
- Agudo Y. El lado oscuro de la mujer en la investigación científica: ¿es la ciencia una "empresa" masculina? Universidad Nacional de Educación a Distancia. Cuestiones de género, 2006, nº 1, pp. 15/51.
- Van Den Eynde, A. (1994): "Género y ciencia, ¿términos contradictorios? Un análisis sobre la contribución de las mujeres al desarrollo científico". En Revista Iberoamericana de Educación. Género y Educación. Biblioteca Digital de la OEI: disponible en: <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie06a03.htm>
- Women Now. (11 de febrero de 2020). Mujeres científicas olvidadas por la historia. Recuperado de <https://www.womennow.es/es/noticia/mujeres-cientificas-olvidadas-por-la-historia/>
- Pais A. (19 de octubre 2017). Lise Meitner, la única mujer que tiene un elemento en la tabla periódica en su honor: el meitnerio. BBC Mundo. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-41610091>.

“VOCACIÓN CIENTÍFICA EN UNA MUJER MEXICANA: AYER Y HOY”



No te pierdas en facebook la entrevista realizada por nuestras compañeras delegadas Mónica Torres y Marisol Orozco a la Dra. Sofía Díaz Miranda Jefa del departamento de Neurobiología del Desarrollo y Neurofisiología Instituto de Neurobiología, UNAM.

ESTANCIAS PROFESIONALES DE VERANO 2021

La Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa, invita a todos los investigadores de las INSHAE como receptores de estudiantes de licenciatura durante el verano (6 semanas) en la modalidad a distancia. Para mayores informes con la Lic. Itzel González Sección de Vinculación y Desarrollo Profesional, (55) 5814 6509, enlace.vinculacion@cua.uam.mx. Adjunto formato y catálogo.



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA**
Unidad Cuajimalpa

Nota: Este espacio está diseñado para que puedas publicar información relevante a tus actividades, cursos, talleres y establecer colaboraciones. Recibimos tus propuestas en el correo boletin@siticsalud.org

“ENTREVISTA A MUJER, PROFESIONISTA Y LÍDER SINDICAL”

AUTORA: Violeta Gleaves López, Bióloga Marina, con Maestría en Ciencias.

Técnica en el Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste (CIBNOR)

y Secretaria del Interior en el Sindicato Único de Personal Técnico y Administrativo del CIBNOR (SUPTACIBNOR)



¿Cuál ha sido tu experiencia como mujer, profesional y sindicalista?

Siempre he tenido la idea de que los límites nos los imponemos como personas y no es un efecto exterior o ajeno a nosotros mismos. Tengo la fortuna de haber crecido en una familia que me enseñó a luchar por mis sueños, sin que existiera una diferencia en los roles sociales impuestos y asociados al género. Considero que mujeres y hombres somos complementarios, y que tanto los unos como los otros, tenemos la capacidad de aprender y hacer actividades que se encuentran dentro de los estereotipos o modelos de comportamiento asociados a los mismos. Gracias a esa educación y a un carácter auto afirmativo, logré realizar la licenciatura alejada del seno familiar a

temprana edad, además de practicar danza y box en momentos distintos de mi vida sin que me frenará la opinión social.

Como mujer profesional, afortunadamente he tenido pocas experiencias con comentarios sexistas, ante los cuales me contrapuse y demostré que el hecho de ser mujer no es sinónimo de debilidad o menor capacidad que la que ostenta el género masculino y mucho menos aceptar la idea de que la maternidad inhibiría mi crecimiento personal y profesional como en alguna ocasión lo sugirieron. En dicho sentido, la maternidad ha sido el motor que me ha impulsado a participar activamente en la búsqueda de un cambio que beneficie a nuestro país en el futuro, impulsando desde mi trinchera a la ciencia, investigación y como pilar para el desarrollo económico de México.

Mi experiencia como sindicalista, me ha llevado a explorar nuevas ramas del conocimiento relacionadas con el área legal, dificultando la comprensión de algunos conceptos, porque en la investigación de las ciencias biológicas hay un rigor científico que acepta o rechaza una hipótesis planteada dependiendo de los resultados obtenidos. Muchos temas en la defensa de los derechos laborales son meramente legales y muchas situaciones se prestan a interpretaciones de la ley u obedecen a criterios ajenos al beneficio de las bases trabajadoras. Independientemente de nuestra profesión, es importante que participemos y no dejemos la defensa de nuestros derechos laborales en manos extrañas a las de los trabajadores que vivimos día a día las distintas problemáticas que se viven en la investigación en México. Desafortunadamente,



por la apatía en la participación sobre temas laborales y las leyes que rigen el quehacer científico, el personal científico ha permitido que la ciencia e investigación en México sea un tema secundario y no prioritario en el desarrollo de salud, a nivel económico, alimenticio, social y productivo, y que en una pandemia como la actual, nuestro país dependa del desarrollo de vacunas o producción de alimentos de otros países sin aprovechar toda la capacidad y la generación de conocimientos que tenemos a nivel nacional y que paradójicamente además, si es reconocida internacionalmente.

¿Cuál es tu visión de la mujer profesional y líder sindical?

Espero que en un futuro muy próximo la mujer no tenga que lidiar constantemente con la inseguridad, violencia de género o estigmas sociales que enfrentamos las mujeres. El sindicalismo requiere encontrar nuevas formas en donde se promueva la presencia y la mayor participación de las mujeres en la lucha de los derechos laborales. Los discursos sindicales deben centrarse únicamente en el mantenimiento del empleo y deberían empezar a contemplar igualdad

de oportunidades entre mujeres y hombres. Es decir, buscar ampliar los permisos de maternidad al menos hasta 6 meses por el período de lactancia en recién nacidos y permiso de paternidad de al menos 1 mes para apoyar a la mujer en las labores del cuidado del recién nacido, como lo hacen en otras partes del mundo por dar un ejemplo.

¿Qué hace falta en la trayectoria de la mujer para participar más en la vida sindical?

Históricamente las mujeres hemos jugado un papel muy importante en el sindicalismo y en la lucha social de la defensa de los derechos laborales a nivel internacional. Tal como sucedió el 8 de marzo de 1857, donde las trabajadoras de la industria textil salieron a las calles de Nueva York para protestar por las precarias condiciones laborales, solicitando un recorte en el horario laboral para hombres y mujeres de la industria y fin del trabajo infantil. En México, dentro de la industria textil en el año de 1981 en el estado de Chihuahua la participación de la mujer en los sindicatos fundamentalmente era para realizar movilizaciones de grupos de obreros. Sin embargo,

considero que, para aumentar la participación de la mujer en puestos de poder y decisión en los sindicatos, es necesario cambiar la posición de subordinación de las mujeres en el mercado laboral y la estructura sindical. Así como modificar la doble presencia femenina, que obliga a la mujer a asumir de manera simultánea el tiempo en el trabajo y el tiempo en el hogar para atender asuntos de crianza y cuidado de familiares, lo que resta en buena medida el tiempo y el enfoque sobre los aspectos en la militancia sindical. Sin duda, la poca participación de la mujer como representante sindical, está relacionada con los aspectos organizacionales laborales y de los propios sindicatos, ya que a menudo se rigen por los modelos masculinos de organización, donde la disponibilidad de tiempo, actividades y preocupaciones están encaminados a la ausencia de un horario exclusivamente laboral. Considero que lo que le hace falta a la mujer, para que pueda ser más participativa en el sindicalismo es un cambio en la estructura social, en el cual tanto el hombre como la mujer se distribuya equitativamente el trabajo doméstico y de cuidado familiar.



“REFLEXIONES EN TORNO A SER MUJER, PROFESIONISTA Y LÍDER SINDICAL”

AUTORA: Rosalba Calva Flores, Lic en Administración y Secretaria General, Organización, Formación Sindical y Exterior del Sindicato de Trabajadores del INCA Rural (STINCA).



En febrero de 1994 entré a trabajar al Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural) paraestatal sectorizada en la antes SAGARPA, hoy SADER. De manera simultánea, cursé la carrera de Administración en la UAM, como muchas mujeres, trabajaba y estudiaba. Mi ingreso fue como personal por honorarios, lo cual implicaba tener un pago mensual sin prestaciones, ni seguro social y sobre todo con mucha incertidumbre. Con la juventud de aquél entonces, no dimensionaba la importancia de una certeza en el trabajo, contar con servicio médico, tener prestaciones y hasta empezar las aportaciones para una posterior pensión. En ese mismo año, concursé por una plaza de base sindicalizada e ingresé al **Sindicato de Trabajado-**

res del INCA Rural (STINCA), lo cual me cambió la vida. Es preciso mencionar que el **STINCA** es una organización sindical auténtica, independiente, democrática, que verdaderamente representa a las y los trabajadores. Desde aquí empezó mi carrera sindical. Fui secretaria de trabajo, prensa y propaganda y secretaria de finanzas, actas y acuerdos, hasta llegar a la Secretaría General. Estar en el Comité Ejecutivo ha significado un gran reto. Al principio, no me sentía capaz, no sabía qué se hacía en el Comité, tenía temor de enfrentar a las autoridades de la Institución, etc. Sin embargo, la formación sindical fue un factor que me permitió asumir ese reto con profesionalismo y compromiso. En mi organización sindical realmente no ha sido difícil tener el apoyo de los compañeros para asumir la Secretaría General. Sin embargo, en las negociaciones con los funcionarios sí hubo en ocasiones resistencia para negociar con una mujer. No pocas veces se me menospreció por el hecho de ser mujer. A veces también he tenido que lidiar con el hostigamiento. El reconocimiento lo he tenido que ir ganando con base en el trabajo y demostrando que tengo el conocimiento y las habilidades requeridas para estar al frente del **STINCA**. Representar a las y los compañeros sindicalizados no es sencillo. Llevar el posicionamiento del Sindicato y hacer un buen trabajo con las Organizaciones aliadas requiere tenacidad. Una constante es la lucha interna, contra la apatía, el desinterés, etc., se requiere ser muy perseverante y estar alerta en los diferentes frentes. El trabajo sindical me ha forjado el carácter y a la vez me ha hecho sensible ante la situación



de desigualdad que se vive tanto en el entorno laboral en la misma Institución como con los problemas que se tienen en el país, la precarización de los salarios, la violación de derechos laborales, etc. Se puede decir que una empieza siendo sindicalista y termina siendo activista cuando verdaderamente te comprometes con el trabajo. Hoy además de ser la secretaria general de mi organización, también facilito talleres de equidad de género con organizaciones del Frente Auténtico del Trabajo siempre con la idea de compartir lo aprendido con otras mujeres. Por último, agradecer al Sindicato Independiente de Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud (**SITIC Salud**) la oportunidad de hablar un poco de mi trayectoria sindical en una fecha tan relevante, el **8 de marzo que representa un recordatorio de aquellas mujeres que lucharon para que hoy podamos ejercer nuestros derechos. ¡Feliz día de reflexión!**



“VICISITUDES SOBRE SER MUJER, PROFESIONISTA Y LÍDER SINDICAL”

AUTORA: Adriana Urrea, Lic en Comunicación y Secretaria General del Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (SutNotimex).



A sólo unos meses de haber sido electa secretaria general del Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (**SutNotimex**) y prácticamente con ello, arrancar formalmente su vida sindical, Adriana Urrea, encabezó el estallamiento de la Huelga en la Agencia de Noticias del Estado Mexicano, que este 21 de febrero cumplió un año, en medio de un choque de los grupos de poder en el gobierno federal.

Periodista de profesión, especializada en temas económicos, financieros y bursátiles, Urrea Torres reconoce que no participaba de la vida sindical en su puesto en Notimex, a pesar de haber laborado 17 años con una plaza sindicalizada **“era por la forma en cómo se llevaba el sindicato en ese momento. Lo mejor era mantenerse alejado de ese entorno y dedicarte a trabajar”**, comenta.

Fue con la llegada de la directora general de Notimex, que se despertó el espíritu combativo por los derechos laborales **“en realidad, jurídicamente no sabía qué pasaba, simplemente sabía que lo que sucedía no estaba bien y que teníamos que levantar la voz y defendernos. Lo que estaba pasando no tenía ningún sentido lógico y nadie nos decía nada, ninguna explicación”**.

Abuso de poder, hostigamiento, acoso y finalmente despido hacia las y los trabajadores de Notimex fueron la constante en la administración, para todo aquel que cuestionaba las irregularidades que se cometían, entre ellas 30 violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, incluida la eliminación de prestaciones económicas.

Hubo un autoritarismo de la Dirección, mientras que el entonces secretario general del SutNotimex, abandonó el barco y dejó a su suerte a las y los trabajadores, mientras que el resto de los integrantes del Comité Ejecutivo, los más cercanos al líder, fueron corridos.

Ante ese panorama, las y los trabajadores lograron reorganizarse y rescatar su sindicato. Pero, necesitaban una nueva cabeza. Hubo un par de opciones, pero no eran compatibles con los estatutos del SutNotimex, por lo que los agremiados propusieron **“a la chica que dice que no tiene problema para hablar con la Dirección y que debemos defendernos”**.

Así fue como Adriana Urrea, se enteró que sería propuesta para encabezar la nueva era del SutNotimex **“yo no sabía lo que eso implicaba, simplemente sabía que no era justo lo que estábamos enfrentando y**

había mucha gente vulnerable en ese momento y simplemente dije sí, está bien”, recuerda.

Después de llevarse a cabo el proceso de elección en una Asamblea Extraordinaria, se votó a un nuevo Comité Ejecutivo del SutNotimex, con el principal objetivo de defender a las y los trabajadores del embate que enfrentaban por parte de la Dirección General de Notimex, que iba enfocado a eliminar el Contrato Colectivo de Trabajo. Eso implicó un aprendizaje en tiempo récord de leyes, la Constitución, convenios internacionales, y mucho más para emprender la lucha.

Así comenzó un nuevo camino, que siguió con el estallamiento de la Huelga en Notimex, en el primer minuto del 21 de febrero del 2020. Desde entonces, ha encabezado el movimiento, donde 80% de los integrantes son mujeres, muchas madres de familia y principal sustento de su casa. Una huelga que ha enfrentado ataques, intentos de rompimiento, incluso con la intervención de la Fiscalía General de la República y la Guardia Nacional.

El cargo le costó el trabajo. El 5 de octubre fue electa Secretaria General del **SutNotimex** y seis días después fue despedida por ello. Al igual que el movimiento, ha sido calumniada, difamada, criminalizada. Se les acusa de corruptos, ladrones, secuestradores, porros. El único delito fue defenderse y alzar la voz.

Durante la Huelga, la Secretaria General del **SutNotimex** ha enfrentado la pérdida de recursos (el banco

le quitó todos sus ahorros al retrasarse en un pago de tarjeta de crédito), la pérdida de su padre por coronavirus (el 11 de junio del 2020), y una cirugía urgente. Paralelamente, enfrentó la defensa propia de la Huelga y llevar a cabo todas las gestiones necesarias para buscar una solución.

“Para mí fue descubrir un mundo completamente nuevo, el de los movimientos sociales y sobre todo el de la defensa de los derechos laborales y humanos. La solidaridad de los gremios. Aunque simpatizaba con muchas causas, hoy las vivo desde adentro. Jamás lo imaginé, pero hoy no nos queda más que seguir adelante porque lo único que pedimos, y no pararemos hasta conseguirlo, es justicia”, puntualizó.

“Me he encontrado con muchas sorpresas. Las problemáticas sociales son muchas, muy diversas, y hay mucho por hacer. En mi poca vida sindical, también he notado el anquilosamiento del sindicalismo y de las organizaciones. No ha habido una modernización del sector y eso ha permeado en la lucha social. En nuestro movimiento, 8 de cada 10 personas que participan en la huelga son mujeres. Ellas me dan la fortaleza para seguir, porque muchas de ellas salieron a manifestarse y se sumaron a la huelga con miedo, dudas, sin saber que podrían hacerlo, y a pesar de ello salieron a defender las puertas, gritar consignas, unirse una a otra”. Es clara la visión y fortaleza que abona la mujer a los movimientos sociales, pero hay una lucha para tomar su lugar en ello.





BOLETÍN SITIC SALUD

Se autoriza su reproducción total o parcial previa autorización del Comité Editorial siempre y cuando no se modifique su contenido.

www.siticialud.org

✉ boletin@siticialud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📌 @SaludSitic Boletín SITIC Salud