

# ÁGORA ACADÉMICA

Suplemento Académico

Número Cuatro

México, D. F. a 06 de marzo de 2009.

%%%

## **POLITICA ACADÉMICA DEL STUNAM**

El control unilateral de los procesos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), no permite la bilateralidad ni garantiza la transparencia y equidad en los concursos de oposición para el personal docente.

Los órganos que tienen la responsabilidad de dictaminar sobre dichos concursos, han creado vicios burocráticos y nepotistas, mismos que violentan los derechos más elementales del personal académico, dejando a estos en un completo estado de indefensión laboral al no poder impugnar los dictámenes definitivos de los Consejos Técnicos y las Comisiones Dictaminadoras.

De esta situación objetiva se desprende la problemática de incertidumbre laboral y académica, por lo que la defensa jurídica de los derechos de los profesores se convierte en una tarea permanente del STUNAM.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), se propone continuar con la lucha por la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, mediante la defensa incondicional de los derechos académico-laborales de nuestros afiliados.

Por ello, es necesario el fortalecimiento de la Sección Académica, mediante la presentación de un plan general de trabajo de la Sección, así como la realización de una labor sindical colegiada e institucional por parte de todo el secretariado del Comité Ejecutivo del Sindicato –en conjunto con las Delegaciones Sindicales de Académicos y Administrativos- para desarrollar el siguiente:

### **PLAN DE ACCIÓN**

1.- Implementar un programa permanente de afiliación académica en todas y cada una de las dependencias.

2.- Promover la constitución de Delegaciones Académicas en donde estas no existan y consolidar las ya existentes.

3.- Fortalecer la defensa laboral de los académicos, mediante un trabajo de campo en las dependencias, promoviendo asambleas y reuniones con nuestros afiliados.

4.- Diseñar una estrategia legal para que las autoridades de la UNAM respeten la personalidad jurídica del STUNAM como sindicato de institución y obligar a las autoridades a instalar mesas de diálogo, así como la solución de los problemas de nuestros afiliados.

5.- Solicitar ante las Autoridades Laborales, **se notifique a la UNAM sobre nuestro registro como sindicato de institución**, el cual data desde el 27 de marzo de 1977, con número de registro 4920 del 21 de marzo de 1980, en la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

6.- Promover una demanda laboral por la abrogación del **examen psicométrico** que se viene aplicando a los profesores de los Colegios de Ciencias y Humanidades.

7.- Promover un demanda laboral por **violaciones a la libertad sindical**, misma que se manifiesta al condicionar el otorgamiento de las prestaciones sociales a los académicos a cambio de que renuncien al STUNAM, y de esa manera presionarlos para que se afilien a las AAPAUNAM.

8.- Organizar y realizar un **“FORO ACADÉMICO”**, previo a la Asamblea General de Académicos, donde se discuta la problemática de este sector y la elaboración de propuestas de reforma al Estatuto del Personal Académico y al Estatuto General de la UNAM.

9.- Organizar la Asamblea General Académica, donde se discuta la estrategia organizativa y la intervención del sector académico en el próximo XXVIII Congreso General Ordinario del STUNAM.

Atentamente

**C. D. Ernesto Ortiz Cruz**  
Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos

%%%

# LOS TÉCNIC@S ACADÉMIC@S Y EL SUEÑO DEL AÑO SABÁTICO

*Silvia V Miranda*

## **Instituto de Investigaciones Bibliográficas**

Hablar de año sabático para el sector técnico académico en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) nos lleva a recorrer la mirada por el pasado. Somos una figura que surgió en 1974, tiempo que conjuga crisis y modernidad en nuestra institución y en el país.

El sector de los Técnicos Académicos nació bajo el signo del presidente Luis Echeverría Álvarez, casi al mismo tiempo que el año internacional de la mujer; en la radio escuchábamos lo mismo a John Lennon que a Juan Gabriel, Pink Floyd, Los Tigres del Norte y el grupo ABBA, el cual recién saltaba a la fama. En Estados Unidos de Norteamérica Alberta Williams King (madre de Martin Luther King, Jr.) era asesinada; en Buenos Aires, Argentina, subía al poder María Estela Isabel Martínez de Perón, convirtiéndose en la primera mujer Jefa de Estado en América Latina, mientras que, en las salas oscuras, nos deleitábamos con películas como *El Padrino II* y *El Exorcista*.

Para 1990, el Congreso Universitario cuestionó ampliamente la estructura de la Universidad y nos obligó a mirar nuestro orden interno en correspondencia con las necesidades de la sociedad.

Hacía falta convertir al sector técnico en personal de carrera por dos razones, a mí parecer fundamentales: a) la urgencia de regularizar la situación académica para impulsar, supervisar y mejorar los diversos proyectos en *todas* las áreas de la Universidad, superando una serie de incongruencias académicas y laborales en éste sector (esta misma reflexión se planteó de nuevo en el 2003, en los seminarios de diagnóstico para el Congreso Universitario); y b) que ante el proceso de envejecimiento de la Universidad, urgía la incorporación de personal capacitado. La precaria situación económica, no sólo de la Universidad, sino del país, demandaba soluciones que no causasen más erogación y que mantuvieran un nivel académico internacional.

Convertir al sector técnico académico *en personal de carrera* paliaría, con algunos años de ventaja, el envejecimiento de la planta académica de profesores e investigadores, proceso que ya se viene considerando y sobre el cual no se han

tomado *medidas reales*. Esto nos llevaría a garantías laborales como el tan soñado año sabático.

Varias personas han reflexionado en este sentido. Por ejemplo, José Antonio De la Peña en el 2007 subrayó el proceso de envejecimiento de la planta de investigadores, ligado a un sistema de pensiones poco atractivo que impide la rotación de personal y provoca, por lo tanto, el *estancamiento de las generaciones*.

Otra voz ha sido la de Graciela Binimelis de Raga, del Centro de Ciencias de la Atmósfera de la UNAM, quien afirmó que la burocracia ha avanzado más rápido que la formación y contratación de investigadores "Mientras en 30 años la planta de investigadores ha crecido de 20 a 40, actualmente hay 50 trabajadores administrativos".

Por su parte, Atocha Aliseda, del Instituto de Investigaciones Filosóficas de la UNAM, calculaba: "La edad promedio [de los investigadores] es de 52 años, y en el área de ciencias sociales y humanidades esa edad se incrementa a 55 años, lo cual representa *un claro, lento e irremediable envejecimiento*".

El país nos demanda -como una Universidad moderna- estar a la altura de los tiempos, por lo que tenemos que construir en nuestras mentes y en las instancias correspondientes la justeza y la coherencia de nuestras demandas. "Se puede hacer mucho con poco": ésta reflexión va igualmente en el sentido de *construir equidad en el mundo universitario* que nos rodea y decidir la desaparición de un personal académico considerado *de segunda*.

Por cierto, ABBA regresó y volvió a triunfar. Siempre se puede mejorar una versión; éste es el ímpetu, la promoción que se necesita para ser mejor, crecer y seguir avanzando, construyendo calidad de vida.

[svmiranda@gmail.com](mailto:svmiranda@gmail.com)

Direcciones electrónicas:

### **Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM**

<http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/cri/8/59.htm?s=unjs>

### **Academia Mexicana de Ciencias**

<http://74.125.113.132/search?q=cache:sxtElpXb9JcJ:www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicados/urgen-a-invertir-en-jovenes-talentos/+academia+%2B+envejecimiento+%2B+unam&hl=es&ct=clnk&cd=7&gl=mx>

**El Universal, 11 de abril 2007**

<http://74.125.113.132/search?q=cache:l9Ows23oo4MJ:www.eluniversal.com.mx/nacion/150040.html+academia+%2B+envejecimiento+%2B+unam&hl=es&ct=clnk&cd=13&gl=mx>

**Wikipedia**

<http://es.wikipedia.org/wiki/1974>

%%%

## **PONENCIA: DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA EN LOS ALUMNOS, COMO PARTE DEL PERFIL DEL EGRESADO**

Dr. Rafael Rodríguez Nieto; Feb/09

### **INTRODUCCIÓN**

En el perfil del egresado de cualquier carrera se especifican los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que deben adquirir, desarrollar y asumir los Alumnos durante su formación profesional; ese perfil debe estar reflejado de manera fiel, sistemática y completa en los programas de las asignaturas del plan de estudios correspondiente <sup>1</sup> (Refs. al final).

Por otra parte, en información presentada en la Facultad de Ingeniería <sup>4,5</sup> se hizo referencia a que uno de los obstáculos principales para que consigan empleo los egresados es su baja Autoestima. Aquí se propone una alternativa muy concreta y práctica para que los Alumnos mejoren significativamente su Autoestima.

### **DESARROLLO**

Se puede contribuir a mejorar la Autoestima de los Alumnos en cada asignatura, dándoles seguridad y confianza mediante las siguientes acciones:

1. Aplicando un modelo educativo <sup>1,2</sup>(Refs. al final) que tiene como características:

(a) Estar centrado en el Aprendizaje Significativo de los Alumnos (por lo cual ellos son los actores principales en su proceso formativo), precisamente de lo que corresponde al PERfil del Egresado del curso de que se trate. De lo subrayado se origina el nombre ASPER de la variable dependiente del modelo del proceso Enseñanza-Aprendizaje; las variables independientes son los factores de los que depende su Aprendizaje en el curso, donde las Enseñanzas del Profesor

constituyen uno de esos factores (se han desglosado otras 9 variables independientes) <sup>1</sup>.

(b) Unificar e integrar a todas las variables de las que depende el proceso educativo en un curso.

(c) Facilitar el análisis y la participación de los Alumnos en su proceso formativo.

(d) Incluir las habilidades de la Inteligencia Emocional <sup>2</sup> para contribuir a desarrollar las Habilidades y Actitudes (dominios cognoscitivo y afectivo de los objetivos de aprendizaje de la asignatura) del Perfil del Egresado.

(e) Abarcar realmente el proceso educativo, no sólo el proceso de adiestramiento. Se cita a Rabindranath Tagore: No es tarea fácil educar jóvenes, adiestrarlos, en cambio, es muy sencillo.

2. Estableciendo en forma clara, concreta y explícita, las responsabilidades de los Alumnos y del Profesor en el curso, lo cual se facilita aplicando el modelo educativo descrito. Esto se hace con el análisis y la participación del grupo.

3. Definiendo de forma concreta lo que el grupo considera una clase exitosa <sup>3</sup> comprometiéndose Profesor y Alumnos a lograrla.

4. Participando cada Alumno en su propia evaluación. Los detalles de esto se presentan en la Ref. 1.

## REFERENCIAS

1. Rodríguez, N. R. y Rodríguez de la T. M.: Un Nuevo Modelo Educativo Basado en el Aprendizaje. Libro publicado por la UNAM a través del Proyecto PAPIME PE 101707; disponible en la Facultad de Ingeniería (Nov. del 2008).

2. Rodríguez, N. R. y Mendoza, O. C. A.: " La Inteligencia Emocional Aplicada a un Nuevo Modelo Educativo, para Contribuir al Desarrollo de las Habilidades y Actitudes del Perfil del Egresado". Artículo presentado en el Primer Congreso de la Academia de Ingeniería. San Luis Potosí, S. L. P.(Mayo del 2003).

3. Rodríguez, N. R. y Rodríguez de la T.M.: "Cómo Impartir una Clase Exitosamente". Primer Foro Académico de los Colegios de Profesores de la FI(Ago. del 2008).

4. Reunión de Profesores de la División de Ingeniería en Ciencias de la Tierra (27/01/09).

5. Curso de Inteligencia Emocional en el Aula. Centro de Docencia (Ene. del 2009).

%%%%%%%%%



## Y VUELVE LA BURRA AL TRIGO

*Salvador Mendiola*

Es verdad, laboralmente hablando, dentro de la UNAM: la fuerza de trabajo académico se encuentra por completo desvalida, a la intemperie pura.

El sindicato blanco de las asociaciones académicas, nada tiene de defensor del trabajo. Todo lo contrario. Basta nada más con ver sus resultados en cosa de números. Nada o casi nada para la fuerza de trabajo, todo o casi todo para quienes administran la firma del patrón.

De allí la importancia histórica del STUNAM, pues plantea la única defensa verdadera de la fuerza de trabajo que produce la realidad de la UNAM. Aunque la situación en que le deja la nefasta maquinación de las "AAPAs" le pone en una situación muy débil como defensor del trabajo académico.

Un detalle más, como ejemplo.

Como escribí en **Ágora O2** (25-XII-08), hace ya más de año y medio, la defensa laboral de la Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos del Sindicato demostró, por medio de un laudo de la Suprema Corte, la rescisión injusta de mi contrato de trabajo académico por parte de los abogados del departamento jurídico de la FES Aragón y las autoridades administrativas en colusión con ellos. Todo lo de esa injusta rescisión fue una acción "inquisitorial" en contra de mi praxis académica del ateísmo, el amor libre y la contracultura existenciaría. Pero sólo el STUNAM fue capaz de resolver el enredo.

Sin embargo, por la situación de desventaja que tiene el STUNAM frente a las autoridades, en tanto que no es el titular del contrato colectivo de trabajo del personal académico, permite que esas "autoridades" puedan entrar en colusión hasta con los abogados del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para hacer que el

mecanismo de la justicia funcione a cámara lenta; fuerza nada cristiana, pero sí letal y despiadada contra quien depende para vivir del ejercicio de su fuerza de trabajo. Un auténtico pecado contra la dignidad de la persona.

Por eso considero correcto denunciarlo, exhibiendo este hecho de que las autoridades administrativas de la UNAM puedan hallarse coludidas con las autoridades de la justicia laboral, una injusticia que, a la luz de la actual condición de debilidad real impuesta al STUNAM, se vuelve más grave.

De allí mismo la importancia de que la fuerza de trabajo académica revise con más cuidado, justo en esta hora de crisis financiera global, a quién le corresponde mejor la titularidad y la defensa de nuestro contrato colectivo de trabajo.

%%%

## **INAUGURACIÓN DE LAS OFICINAS SINDICALES ACADÉMICAS DE LA FACULTAD DE VETERINARIA**

*Patricia Flores González*



El lunes 23 de febrero a las 12:30 horas se llevó a cabo la inauguración de las oficinas sindicales de la Facultad de Veterinaria, estuvieron presentes: el Director de la Facultad, Dr. Francisco Trigo Tavera, el C. Bruno Luna Gómez, Secretario de Organización Académica, el C. D. Ernesto Ortiz Cruz, Secretario de Trabajo y Conflictos Académicos y sus adjuntos, Lic. Luis Alberto Salazar Torres, Adjunto del Secretario General, los delegados MVZ Laura Méndez Olvera y MVZ Alfredo Ramos Vanegas, las compañeras comisionadas MVZ Carmen Frías Domínguez y MVZ Bertha Mendoza Suverza, entre otros invitados.

En las entrevistas hechas tanto al Dr. Trigo Tavera como a nuestro compañero Alfredo Ramos, ambos coincidieron en que desde hace dos años se planteó la posibilidad de que hubiera un espacio para crear las oficinas de la Delegación Académica del STUNAM, y esto fue posible gracias a que a los compañeros de deportes les fueron entregadas nuevas oficinas. Este espacio servirá para ofrecerles mejor atención en materia de problemática laboral a los compañeros afiliados. El Dr. Trigo Tavera comentó que los delegados habían hecho un esfuerzo muy grande en lo que se refiere a trabajo y que merecían tener sus propias oficinas.

**¡Felicidades Compañeros!**

%%%

## **CRITICA LA REVISIÓN CONTRACTUAL DE AAPAUNAM**

*C. D. Pedro Rodríguez Fuentes*

El 1° de enero del 2009 terminó la revisión contractual y salarial del personal académico realizada entre la UNAM y la AAPAUNAM, en la que se constató que no se llevó a cabo ninguna modificación a las cláusulas, y que el vale de despensa solamente se incrementó en 100 pesos, es decir, que no consiguieron más de lo que obtuvo el STUNAM, que fue un aumento del 4.25% directo al salario, más el 2.5% en prestaciones.

Aquí cabe recordar los comentarios que hacen muchos profesores cuando se está llevando a cabo la revisión contractual o salarial del STUNAM, los cuales van en el sentido de **impulsar a los trabajadores administrativos, diciendo que le echamos ganas para que consigamos el más alto porcentaje de aumento salarial, ya que lo que nosotros logremos es lo mismo que les darán a los académicos.** A diferencia de la AAPAUNAM, el STUNAM sí consulta a sus afiliados del sector administrativo, y tiene más fuerza que el sector académico porque todos los afiliados son tomados en cuenta, pues se realizan asambleas para aprobar o desaprobar lo que en ese momento ofrece la administración, y nosotros - académicos afiliados a la AAPAUNAM- nunca somos consultados, porque la revisión contractual se realiza a puerta cerrada entre las autoridades de la UNAM y el Comité Ejecutivo de la AAPAUNAM.

Es necesario mencionar que la Q. Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano, Secretaria General de la AAPAUNAM, en un artículo titulado "Gestión Sindical" y publicado en el número 116-117 de la revista de dicha asociación, correspondiente al periodo noviembre-diciembre del 2008, menciona que **"...no debemos olvidar que el**

**Contrato Colectivo de Trabajo que nos regirá los dos próximos años..., nace envuelto en una crisis económica globalizada mundialmente. Esto es muy importante porque aunque lo que pedimos en el nuevo proyecto de contrato mejora en mucho las prestaciones y condiciones de trabajo otorgadas a los académicos, debemos tener presente la realidad económica por la que atravesamos”**

Como podrá verse, la Secretaria General de la AAPAUNAM estaba dando por aceptada la propuesta de las autoridades universitarias de manera anticipada, afirmando que no se podría solicitar más de lo que iba a ofrecer la UNAM y que debíamos estar de acuerdo con el ofrecimiento que nos hicieran. Resulta curioso que su revista “Gestión Sindical”, fue elaborada y editada entre noviembre y diciembre de 2008, y la firma de aceptación de la revisión contractual y salarial se suscribió el 28 de enero de 2009, a tres días de la fecha de vencimiento de su revisión (1º de febrero de 2009), lo que demuestra que **los emplazamientos por revisión contractual y salarial de las AAPAUNAM son revisiones simuladas. Esto confirma que esa organización es un sindicato blanco al servicio incondicional de las autoridades universitarias.**

Otro comentario que se hace en la revista anteriormente citada es: “...se dice que la vida es un mal pero recuerden siempre que la tranquilidad y el amor aunados a una estabilidad y buena situación económica, son unos potentes anestésicos que además nos devuelven la salud esencial”. Esta opinión es una gran mentira, ya que como todos sabemos la gran mayoría de los académicos tenemos un salario de hambre, por lo que no entendemos porqué dice que tenemos una buena estabilidad y situación económica, cuando de todos es sabido que los académicos nunca hemos tenido seguridad en el empleo, mucho menos buenos salarios. ¿Ustedes creen que con estos aumentos vamos a tener una buena salud esencial? Pues que equivocada está la portadora de esas palabras; porque se ve que no conoce la realidad que padecen los académicos de la UNAM.

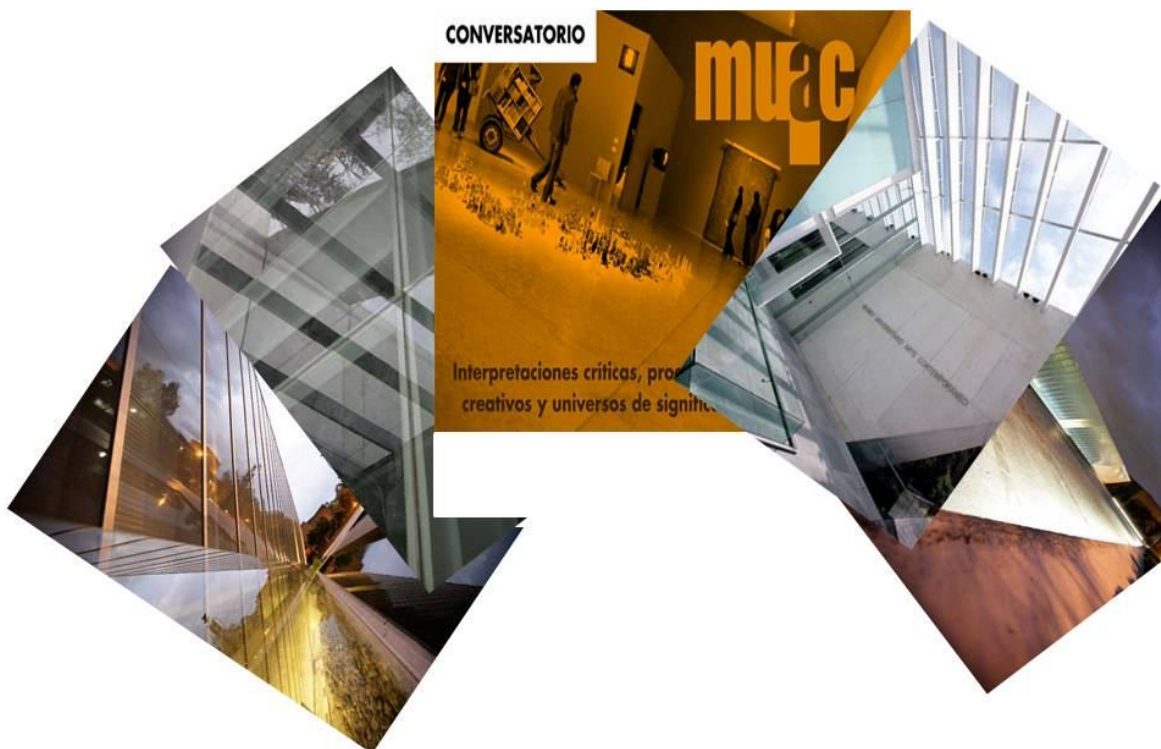
Las reflexiones arriba citadas van dirigidas a todo el personal académico, para que tomen conciencia y decidan afiliarse al STUNAM, en la idea de que esta organización llegue a ser la titular del Contrato Colectivo de Trabajo de todos los académicos, y así pueda lograr la estabilidad en el empleo de todos los profesores que laboramos en la UNAM.

%%%%%%%%%

## RUMBO A LA TERCERA ASAMBLEA GENERAL ACADÉMICA

*Juan Sánchez Vázquez*

Entre los resolutivos del pasado XXVII Congreso General Ordinario del STUNAM, está incluido el de la realización de un Congreso General Académico. Sin embargo, el STUNAM, al estar constituido como un sindicato de institución, sólo contempla la figura de un Congreso General Ordinario para todos sus afiliados. Por lo tanto, el sindicato ha acordado la organización de la Tercera Asamblea General. Cabe recordar que en los años de 2002 y 2005 se llevó a cabo la 1ª y 2ª Asamblea General Académica, respectivamente. En dichos eventos se trataron diversos temas relacionados con las condiciones generales de trabajo de los profesores, su estabilidad laboral, salarios, actualización profesional, estímulos, Reforma



El martes 25 noviembre de 2008, en la Universidad Nacional Autónoma de México se inauguró el Museo Universitario de Arte Contemporáneo (MUAC), una de las creaciones museísticas y arquitectónicas más importantes en su género, que incluye obras de múltiples tendencias y corrientes surgidas en México a partir de 1952, año en que se inauguró la Ciudad Universitaria.

Como espacio universitario, el MUAC tiene dos líneas de trabajo orientadas a un público heterogéneo: generar conocimiento y desarrollar un sentido de valoración y disfrute estético del arte contemporáneo.

El programa curatorial se desarrolla a partir de dos áreas fundamentales: la Coordinación de Gestión Curatorial, a cargo de Guillermo Santamarina, y la Asesoría de Gestión Académica, a cargo de José Luis Barrios. Ambas áreas serán las encargadas de definir y producir los contenidos y los programas del museo a partir del estudio riguroso de la historia reciente y de la observación de los fenómenos teóricos y prácticos que definen la dinámica del arte contemporáneo en México, así como de su vinculación con la escena global. Con el MUAC, el Centro Cultural Universitario (CCU) se pondrá a la par de otras ciudades del mundo que cuentan con espacios donde convergen todas las manifestaciones artísticas, tales como el Lincoln Center de Nueva York y el Barbican Center en Londres.

El MUAC, cuyo costo aproximado es de 240 millones de pesos, comenzó a construirse en 2004, durante la gestión del ex rector Juan Ramón de la Fuente. De los casi 14 mil metros cuadrados del inmueble -tomando en cuenta el paseo peatonal, el pórtico, el jardín cubierto y el área de circulaciones como pasillos y vestíbulos- más de 3 mil estarán dedicados a la exhibición, mientras la colección de 19 mil piezas ocupará unos mil 500 metros cuadrados. En los más de 400 metros cuadrados del Centro Multimodal, situado en la planta baja, se instalará la biblioteca, la fonoteca, la fototeca, la videoteca, su archivo histórico, un fondo documental, medios electrónicos y salas de lectura.

Forman parte del acervo de este museo: fotografías de Héctor García y Graciela Iturbide; el arcón tallado en madera de encino que Germán Venegas creó en 1988; el corazón hecho de carrizo y hierba seca por Juan Francisco Elso; impresiones digitales de José Dávila y Ulises Mora; el Sueño de tubería, de Thomas Glassford, elaborado con guajes y latón niquelado; y Ilerda V, la obra en la que Marta Palau empleó yute y algodón. El acervo fue recopilado por un grupo encabezado por Graciela de la Torre y el recién fallecido Olivier Debrosie, quien fuera el responsable de colecciones de arte contemporáneo de la Dirección General de Artes Visuales.

El arquitecto responsable del diseño del museo fue Teodoro González de León, quien ha creado espacios como el Museo Rufino Tamayo, el Conservatorio Nacional de Música, la Sala Mexicana del Museo Británico de Londres y el Museo de sitio de Chichén Itzá.

Para cumplir el objetivo de generar conocimiento, se propone que los programas y actividades mantengan el pulso de los métodos más avanzados de la práctica

museal, así como una permanente retroalimentación a través de seminarios, grupos de trabajo y de vinculación a las redes profesionales más prominentes a nivel nacional e internacional.

El costo de entrada al MUAC es de \$30 pesos para el público en general, y abre de jueves a sábado del mediodía a las 12 de la noche, y miércoles y domingo de 10:00 a 18:00 horas; permanece cerrado los lunes y martes,

%%%

## DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER



*“La mujer tiene siempre la forma del sueño que la contiene”.*

**Juan José Arreola**

La idea del Día Internacional de la Mujer surgió al final del siglo XIX en plena revolución industrial y en el auge del movimiento obrero. La celebración recoge una lucha ya emprendida en la antigua Grecia por Lisístrata, quien empezó una huelga sexual contra los hombres para poner fin a la guerra; mucho tiempo después, durante la Revolución Francesa, las parisienses que pedían "libertad, igualdad y fraternidad", marcharon hacia Versalles para exigir el sufragio femenino, pero no fue hasta los primeros años del siglo XX cuando se comenzó a proclamar, desde diferentes frentes internacionales de izquierda, la celebración de una jornada de lucha específica para la mujer y sus derechos.

EL Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez el 19 de marzo, en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de un millón de personas que exigieron para las mujeres el derecho de voto y de ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral. En este día se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona. Es fiesta nacional en algunos países y también es conmemorado por las Naciones Unidas.

En los años 1913 y 1914, en el marco de los movimientos en pro de la paz que surgieron en vísperas de la primera guerra mundial, las mujeres rusas celebraron su primer Día Internacional de la Mujer el último domingo de febrero de 1913. En el resto de Europa, las mujeres celebraron mítines en torno al 8 de marzo del año siguiente para protestar por la guerra o para solidarizarse con las demás mujeres.

El Día Internacional de la Mujer es cada vez más una ocasión para reflexionar sobre los avances conseguidos, para exigir cambios y celebrar los actos de valor y decisión de mujeres comunes que han desempeñado una función extraordinaria en la historia de México.

Antes, el hombre imaginaba a la mujer, soñaba cómo debía ser, la inventaba desde una mirada masculina. Una mirada de hombres de élite, de hombres de cultura que creían tener el poder de crear a la mujer a la imagen y semejanza de su ideal femenino. Médicos, filósofos y demás hombres de ciencia y letras hablaban –y siguen hablando- de ella todo el tiempo, incansable y arduamente.

En México la mujer es susceptible de ser definida tanto por su sexo como por su vocación de agradar al hombre mediante el arte supremo de la coquetería. Para la mayoría de los hombres, las mujeres teníamos que ser seres emocionales, pasivos y delicados, que debíamos seguir los principios de castidad y obediencia. Otro elemento central en la configuración de la imagen femenina es el matrimonio, que nos permite incursionar en temas como el amor y la fidelidad conyugal; en cuanto a este tema, la mujer estaba destinada al hogar, donde su vida debía orientarse a su esposo y a sus hijos. La mujer era centro de un encarnizado debate en el que se trataba de dilucidar su naturaleza misteriosa y normar su rol en la sociedad -como esposa y después como madre- además de la misteriosa y temible sexualidad femenina, que debía ser regulada mediante el honor y el recato. La belleza y la seducción eran vistas como formas de poder que se expresaban en usos y costumbres femeninas como la vestimenta y la cosmética, con el único fin de atrapar marido. En este sentido, se han creado prejuicios acerca de la mujer, muchos de los cuales lamentablemente tienen vigencia hasta nuestros días.

## **Reflexión**

Actualmente la mujer mexicana ya no es un ser abstracto: busca su propia identidad, su forma particular; en este sentido, explora las diversas facetas que puede adoptar, y podemos percibir los elementos que componen la imagen de la mujer que busca proyectarse a la sociedad como una persona segura, positiva, preparada, capaz de desarrollar cualquier tarea que le sea encomendada o que le corresponda. Ahora las mujeres tenemos la capacidad de proponer y analizar los mecanismos necesarios a efecto de que podamos acceder a un sistema de equidad de género que sea justo y expedito, al uso, disfrute y aprovechamiento de los recursos en la sociedad, así como a los espacios de representación popular y de toma de decisiones en todos los aspectos de la vida nacional.

Deconstruir el *género* es un proceso de subversión cultural. ¿Cómo pensar lo impensable? Las personas recibimos significados culturales, pero también los

podemos reformular cuando las normas de *género* recibidas dejan de ser discriminatorias. Una resignificación igualitaria del *género* haría que proliferaran muchas maneras de ser mujer y de ser hombre, más allá del marco binario existente y sus rancios estereotipos. Sólo mediante la crítica y la deconstrucción de las creencias, prácticas y representaciones sociales que discriminan, oprimen o vulneran a las personas en función del *género* es posible reformular, simbólica y políticamente, una nueva definición de la persona. Un ser humano no debe ser discriminado por su *género*. El *género* es cultura, y la cultura se transforma con la intervención humana.

Hoy, cuando se han hecho grandes avances en el campo de la igualdad, hay que continuar la labor para hacer realidad lo que ya lo es por ley, pero es un trabajo en el que todos debemos ir juntos, ya que eliminar las desigualdades es tarea de toda la sociedad y no sólo de las mujeres

En el Día Internacional de la Mujer, felicitamos a todas y cada una de las mujeres, principalmente a las mexicanas, pero celebramos y admiramos el esfuerzo de todas aquellas que han logrado avanzar gracias a la lucha de las mujeres en la conquista de sus derechos y que se han fijado como meta el compromiso de trabajar para eliminar la desigualdad existente por razones de género.

*Patricia Flores González*

%%%