
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.

C. S. H.

Psicología

SEMINARIO DE INVESTIGACION.

✓ CONFLICTO SOCIAL EN MUJERES QUE TRABAJAN:
ADMINISTRATIVAS DE LA UNAM AFILIADAS AL STUNAM.

U. A. M. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

ALUMNA: Flor de Maria Roldán Salgado.

PROFESOR: Hector Meza Aguilar.

LECTORES: Omar Manjarrez

Marta Silvia

México, D.F. febrero 1989

I N D I C E.

CONFLICTO SOCIAL EN MUJERES QUE TRABAJAN:
ADMINISTRATIVAS DE LA UNAM AFILIADAS AL STUNAM.

	PAG.
JUSTIFICACION.....	-4-
INTRODUCCION.....	-8-
I.- Hacia una definición del Conflicto Social.....	-13-
A.- Los distintos enfoques.....	-14-
1.- Teorías Psicosociales.....	-15-
2.- Teorías Sociológicas.....	-25-
3.- Aspectos del Conflicto.....	-32-
4.- Comentarios al margen.....	-39-
II.- Conflicto Social y Fuerza de trabajo femenina en la sociedad mexicana.....	-43-
A.- Factores Económicos.....	-50-
B.- Factores Legales.....	-60-
C.- Factores Políticos.....	-61-
III.- Particularización del Conflicto Social entre Las trabajadoras administrativas del STUNAM.....	-65-
A.- Aspectos Laborales.....	-77-
B.- Aspectos Político-Sindicales.....	-82-

	PAG.
IV.- INVESTIGACION DE CAMPO.....	-97-
1.- Propuestas para abordar metodológicamente un estudio muestral del fenómeno.....	-97-
2.- Hipótesis.....	-99-
3.- Diseño de instrumentos.....	-100-
4.- Selección de la muestra.....	-101-
5.- Aplicación de instrumentos.....	-118-
6.- Ordenamiento de datos.....	-119-
7.- Resultados y análisis de los mismos.....	-121-
8.- Conclusiones.....	-148-
 PROPUESTAS Y COMENTARIOS.....	 -153-
<i>ANEXOS</i>	
BIBLIOGRAFIA.....	-158-

JUSTIFICACION.

En la actualidad se cuenta con una serie de concepciones al respecto del Conflicto Social. La mayoría lo expresan como una situación dinámica de lucha de contrarios que se puede entender a dos niveles: por su magnitud y por su origen.

Asimismo muchos de los fenómenos sociales han estado constantemente ligados a las concepciones de Conflicto Social. Los conflictos estudiantiles, los conflictos entre países, las guerras civiles, los conflictos laborales, los electorales y sindicales que, muchas veces, se han expresado como movimientos sociales, son comúnmente definidos como conflictos sociales. También hemos encontrado esta relación con los movimientos feministas y ecologistas.

Ahora bien, la condición femenina, así como la división social y sexual del trabajo derivada del carácter patriarcal de la civilización se han convertido en temas cada vez mas en boga. A grado tal que el tema de la mujer ha invadido espacios como la prensa, la T.V., el Cine, los foros académicos los partidos políticos, los movimientos sociales, los sindicatos, etc.

Para una sociedad basada en la división social del trabajo con una filosofía como el funcionalismo entendida como la asignación de roles específicos de acuerdo a las características biológicas y a las clases sociales, los roles están biológicamente determinados y el conflicto social se intenta interpretar a un nivel meramente individual. La interpretación marxista de la historia, trata de ubicar la problemática femenina en el context de las relaciones sociales de producción. Sin embargo la formulación de la teoría del valor trabajo de Marx, la lucha de clases, la extracción de plusvalía y de trabajo excedente, la acumulación de capital, no dan cuenta clara de cuales son las condiciones de vida de la mujer. Aunque tienen el mérito de ubicar, a la trabajadora, dentro de las relaciones

sociales de producción. Sin embargo, no desentrañan la problemática existente en función a su doble jornada y al conflicto social que de ello se deriva y del cual es, a la vez, consecuencia (paradójicamente), así como el que le conlleva a su difusa participación en organizaciones políticas y a su sentir ante la discriminación, hostigamiento, marginación e incluso en ocasiones, violencia sexual que sufre por el sexo que porta.

Por otro lado, la crisis social y económica del país ha obligado a los trabajadores y a las clases marginadas y oprimidas a buscar distintas formas de organización política: sindicatos independientes, organizaciones políticas, partidos políticos, organizaciones feministas, grupos de mujeres, colonos, amas de casa, grupos estudiantiles, etc.

En este sentido la respuesta de las clases dominantes ha sido la de considerarlos fuera de la legalidad "su legalidad", estigmatizarlos como sujetos "desviantes", "anormales" y en muchos casos reprimirlos con la cárcel o el manicomio. La ideología dominante determina que es lo "normal" y que lo "anormal". Lo normal es lo que le reproduce, preserva y asegura en el poder, lo anormal es cualquier otra forma de manifestación que se aleje del estilo de vida impuesto por las clases dominantes.

El STUNAM surgió como una de estas formas de lucha social y en su seno ha emergido a su vez la lucha por demandas específicas de las trabajadoras universitarias. Es por ello que el tema que en este trabajo se plantea pretende desentrañar la problemática existente de este sector en un contexto psico-social que parte del estudio del Conflicto Social como un fenómeno relevante para los estudiosos de la Psicología Social que con un interés mas allá de la descripción abstracta o anecdótica de la realidad social aporte elementos para conferir al sujeto social de su capacidad creativa, transformadora y generadora de cambios sociales que tengan como fin último el beneficio social. El Conflicto Social atañe a varios aspectos psico-sociales como se verá en el transcurso de nuestra investi-

gación, los mas significativos son: la influencia social, desviación social, socialización, conflicto de roles, etc. Es pues un tema amplio y con repercusiones sociales y por esto aporta elementos al estudio de la Psicología Social, y a la vez, plantea aportes para los naciotes movimientos sociales. Todo ello en un contexto que intenta, sin agotar la temática dar elementos nuevos al análisis de las las luchas sociales que en última instancia pretenden generar una nueva sociedad sin clases sociales, sin explotados, sin oprimidos, igualitaria en el sentido de no dar mas valor a las personas por sus características sociales o biológicas, pero que respete las diferencias ideológicas que los individuos poseen en el entramado social.

En este sentido la problemática de la mujer trabajadora se puede ubicar dentro del contexto del Conflicto Social. Las trabajadoras se han organizado como grupo, ya sea en sus sindicatos o en organizaciones fuera o ligadas a ellos. Por lo cual el fenómeno tiene magnitudes sociales. Además, las trabajadoras a nivel individual viven una situación de marginación social, que se expresa en discriminación, hostigamiento e incluso violencia sexual. Es decir, que el conflicto tiene un origen social también.

Las ciencias sociales entre ellas la Psicología Social ha expresado teóricamente la forma de tratar los conflictos sociales. El funcionalismo se ha orientado por dar un tratamiento especial a los conflictos que le lleve a la solución de estos, dentro del propio sistema.

El marxismo y con él, el modelo génético propuesto por Moscovici plantean el potencial de cambio que tienen los conflictos sociales como parte dinámica de los movimientos sociales y en este sentido como sujetos capaces de transformar sus circunstancias.

La historia de la humanidad ha implicado diversas formas de organización social que han implicado variados cambios sociales expresados de distintas maneras, las cuales finalmente tienen que ver con las cosmovisiones sociales de todos y cada uno de los individuos que la componen, quienes a su vez, se ven influenciados por otros y a la vez por sus propias circunstancias.

Un estudio del Conflicto Social visto desde la perspectiva del cambio y la innovación social es además de un análisis de la situación un compromiso transformador.

La idea de realizar tal investigación parte de mi lado de mi condición de asalariada, miembro del STUNAM y mujer. Por otra parte de mi calidad como estudiante de Psicología Social y finalmente, de mi interés como sujeto, de transformar las condiciones que me rodean.

La investigación aporta al campo de la Psicología Social el estudio del Conflicto Social como fenómeno psico-social relevante por las implicaciones que tiene en las formas organizativas de la sociedad.

Para el sindicalismo, datos sobre su realidad como organización en el contexto de la sociedad mexicana, así como elementos sobre las condiciones de vida de sus agremiadas.

Para el feminismo aportes sobre la condición de un grupo de asalariadas que le servirán para seguir reivindicando su lucha con elementos de investigación.

Para las mujeres, la posibilidad de entenderse como grupo, como sujetos transformadores capaces de generar nuevas condiciones que les favorezcan y en una perspectiva de cambio acorde con los intereses de la humanidad.

INTRODUCCION.

En la actualidad la participación de la mujer en las ramas de la producción se ha hecho cada vez mas importante.

El nacimiento de la gran industria y la agravación de la crisis económica han obligado a un número cada vez mas grande de mujeres a salir en busca de trabajo remunerado. Derivándose de ello problemáticas sociales específicas del género, que tienen que ver con su inserción en la sociedad como productoras y reproductoras de fuerza de trabajo. Es decir que, la mujer actúa como fuerza de trabajo y reproduce fuerza de trabajo para el capital.

A fin que se entienda a lo que nos referimos diremos que para que una sociedad pueda subsistir y desarrollarse es necesario que establezca relaciones de producción que garanticen su existencia. Esto implica que tiene que producir valores socialmente necesarios (valores de uso) y que tiene que establecer las reglas de como producirlos. Asimismo, tendrá que asegurarse la reproducción de la fuerza de trabajo que crea estos valores. De este modo confina a la mujer a las actividades del hogar que aseguran la reproducción de obreros.

Sin embargo el capitalismo mexicano actual, aunque posee un gran ejército industrial de reserva⁽¹⁾ ha propiciado la participación de la mujer en la producción, porque ello le asegura el abaratamiento de los salarios, pues genera una

(1) Se entiende por ejército industrial de reserva la población que representa a la masa de desocupados en posibilidades de vender su fuerza de trabajo.

mayor demanda de trabajo, y además porque, el trabajo de la mujer es peor pagado que el del hombre; ya que se toma como un apoyo a la economía familiar y no como el principal sostén, pues se supone que la actividad principal de la mujer debe constreñirse al cuidado de los hijos y el hogar.

El trabajo humano es el que genera valor y es a través de él que se establecen relaciones de producción:

Las relaciones técnicas de producción, que son las que el individuo efectúa con las máquinas de trabajo y las relaciones sociales de producción que son las que llevan a cabo los hombres en su relación de trabajo con otros hombres.(4)

Al referirnos a las relaciones sociales de producción nos estamos refiriendo al modo en que se efectúa la división del trabajo en lo fundamental.

Históricamente la primer relación que se establece, es la del hombre con la mujer. Y la primer división del trabajo es una división de tipo sexual.

La división sexual del trabajo estuvo por mucho tiempo relacionada con la función reproductora de la mujer, ésta le llevaba a realizar trabajos de tipo sedentario como la cría de animales y la agricultura, de donde derivan actividades como la industria del vestido y la medicina primitiva. El hombre en cambio ejecutaba trabajos alejados de la tribu como la cacería.

Esta división del trabajo se daba de manera natural, es decir de forma espontánea en atención a las dotes físicas.

(2) Apud. Harnegger, Martha. LOS CONCEPTOS ELEMENTALES DEL MATERIALISMO HISTORICO, Siglo XXI, México, 1976, pag. 33-57.

Formalmente la división del trabajo solo "se convierte en verdadera a partir del momento en que se separan el trabajo material y el mental" (3)

Es decir en el momento en que el hombre se apropia de los medios de producción y hace a los otros por tal motivo, trabajar para él. Esta situación también condena a la mujer a su reclusión en la familia, que ahora tiene una línea patriarcal a fin de asegurar el derecho de herencia del padre para el hijo (4)

"En términos generales, la división del trabajo vigente asigna al varón las tareas relacionadas con la producción y la circulación, en tanto la mujer permanece vinculada a las tareas del consumo improductivas y de reproducción" (5)

Su función en el hogar como ama de casa es mantener los salarios deprimidos, en tanto que forma parte del ejército industrial de reserva, y por tanto, incrementa la demanda de trabajo, y hacer que el trabajador este en plenas posibilidades de ser explotado por el capital.

Así entonces el trabajo remunerado que la mujer realiza fuera del hogar implica una doble jornada de trabajo y por ende una doble explotación.

El proletariado femenino se ubica principalmente en el mercado laboral "informal" (6) Es decir, en actividades rela-

(3) Marx, K. y Engels F. "FEURERBACH. OPOSICION ENTRE LAS CONCEPCIONES MATERIALISTA E IDEALISTA" en OBRAS ESCOGIDAS Tomo I, Progreso Moscú. URSS, 1976, pag. 30.

(4) Véase Engels F. "EL ORIGEN DE LA FAMILIA LA PROPIEDAD PRIVADA Y EL ESTADO" en OBRAS COMPLETAS Tomo III Progreso Moscú URSS, 1976 pag. 203-354.

(5) Barbieri Teresita de "TRABAJO DOMESTICO-TRABAJO REMUNERADO en "INVESTIGACION DEMOGRAFICA EN MEXICO. México pag. 251-263. (mecanografiado).

(6) Se entiende por mercado laboral informal aquel que no se realiza en una empresa o institución y para el cual los salarios se sitúan muy por debajo de los salarios mínimos otorgados por la Comisión de Salarios Mínimos Profesionales.

cionadas con el trabajo doméstico. Acerca de esto existen valiosos trabajos de investigación sobre el trabajo doméstico fuera del hogar, en las maquilas y en las fábricas. (7)

El STUNAM, representa, hoy día, una de las organizaciones sindicales en donde de un tiempo a la fecha se ha venido discutiendo y cuestionando la situación específica de la mujer trabajadora. Esto tiene que ver por un lado con el impulso que se le ha dado a este sector en la reivindicación de demandas específicas, y por otro lado, en lo que consecuentemente tendría que derivarse de lo primero, y es la oportunidad que se da a las mujeres de participar políticamente. Pues se trata de un sector en el que el surgimiento de la cartera de asuntos femeniles, dentro del Comité Ejecutivo del sindicato, es el resultado de una lucha de años impulsada por las mujeres y que significa el reconocimiento de problemáticas específicas de las mujeres trabajadoras que tienen que ser tratadas adecuadamente por el sindicato, sin minimizar su importancia.

Las mujeres del STUNAM representan el 40%, aproximadamente, de la población del sindicato. (8) Estamos hablando, entonces de un sector importante en términos cuantitativos y políticos. De un sector que a diferencia de las trabajadoras académicas, no ha sido estudiado. Y además, representa en relación con la ubicación por actividades de la economía, el sector terciario relativo en especial a los servicios. Dicho sea de paso, que en el sector terciario de la economía y en particular en los servicios es en donde se encuentra la mayor concentración de la mano de obra femenina. (9)

(7) Vid. Cobos, Pons, Irona Yolanda. EL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO. Tesis. FCPS.

Una reflexión interesante acerca del trabajo (remunerado y no) lo hace Hector Meza.

(8) Contrariamente a lo que creía la dirección sindical antes del VIII Congreso General Ordinario del STUNAM realizado en septiembre de 1986 y que corrigió la ponencia presentada por la Lic. Fátima Flores Palacios del Centro de Estudios de la Mujer de la UNAM, en la mesa de trabajo de la mujer del propio Congreso del STUNAM.

(9) Según datos proporcionados por los Censos Nacionales de Población.

De esta situación se derivan una serie de conflictos que, por su magnitud y origen tienen un carácter social.

En este sentido la presente investigación ha sido elaborada a partir de cuatro rubros generales:

El primero presenta una serie de definiciones al respecto del Conflicto Social con la idea de concluir en este punto en una definición global que sea utilizada consecuentemente a lo largo del trabajo. Se presentan las definiciones de las principales corrientes sociológicas y psicológicas acerca del conflicto social y se intenta hacer un análisis de los diferentes puntos de vista, aquí abordados; haciendo, como conclusión de este punto un breve comentario personal.

El segundo rubro ubica el fenómeno dentro de la sociedad mexicana analizando los factores económicos, legales y políticos con que está relacionada.

El tercero apunta elementos para la particularización del caso en las administrativas de la ^{Universidad Nacional Autónoma de México} (UNAM) afiliadas al STUNAM haciendo una síntesis histórica del STUNAM y un análisis de las condiciones laborales y sindicales de las trabajadoras que se desprende del estudio del estatuto del STUNAM y del Contrato Colectivo de Trabajo ^(C.C.T) UNAM-STUNAM, así como una comparación con las prestaciones que se encuentran plasmadas en los CCT ^(L.F.T) de otros sindicatos y la Ley Federal del trabajo con respecto al trabajo de la mujer.

Asimismo da interpretaciones basadas sobre entrevistas realizadas a integrantes del STUNAM, a fin de conocer la posición que las corrientes sindicales del sindicato tienen al respecto.

El cuarto rubro es una investigación de campo basada en una muestra de 50 compañeras, que pretende hacer reflejar las situaciones conflictivas que se manifiestan en las trabajadoras afiliadas al STUNAM.

I.- HACIA UNA DEFINICION DEL CONFLICTO SOCIAL.

Antes que nada hay que decir que de ninguna manera pretendemos dar definiciones contundentes de los temas aquí estudiados, pero lo que sí es prudente señalar, es la manera en como los interpretamos. Esto con el fin de que se entienda con claridad la forma en como son tratados los hechos que estamos estudiando.

Al dar como primer paso la definición de conceptos nuestra idea es ubicar como conclusión de los elementos abordados, en la medida de nuestra posibilidades, la problemática de la mujer trabajadora en el seno de sus organizaciones. La dinámica que como grupo o sector les vincula con el resto de la sociedad y su idoneidad como organización, minoría activa o movimiento social, capaz de transformar sus propias circunstancias y, a través de sus conflictos generar los necesarios cambios para lograr la consecución de sus aspiraciones.

Así entonces, se pasará a definir el concepto: Conflicto Social, intentando, en primer lugar, tomar en cuenta los enfoques mas importantes que al respecto se tienen. En segundo lugar, desprender de los conceptos abordados por los distintos autores un análisis que les vincule con la problemática a estudiar. Y finalmente, sentar las bases teóricas para sustentar la investigación de campo con la que se concluye el presente trabajo.

A.- LOS DISTINTOS ENFOQUES.

Una definición simple, de diccionario, concibe el conflicto como: "lo mas recio de un combate. Apuro, situación de difícil salida."⁽¹⁰⁾ Para nosotros, sin embargo, el conflicto y particularmente, el conflicto social, es un tema amplio que aborda aspectos relativos a la dinámica de los movimientos sociales, a los cambios sociales, a la formación de grupos, y que tiene que ver con procesos psicosociales como la influencia, el ejercicio del poder, la socialización, etc. Como tema de estudio ha sido abordado tanto por la Psicología Social como por la Sociología. Sin embargo la manera de interpretar y asumir las consecuencias del conflicto difieren en función a las cosmovisiones de cada uno de los autores, así como a la corriente sociológica o psicológica a la que pertenezcan y por la cual se hallan, en mayor o menor medida, influídos.

Para la Psicología Social, ciencia que estudia la conducta social de los individuos y grupos en sus sistemas sociales, así como de los procesos surgidos de la interrelación de los mismos, el conflicto social es un aspecto a tomarse en cuenta, ya que plantea interrelaciones sociales y se entrelaza con procesos psicosociales importantes.

El Conflicto Social ha sido abordado, por está razón con gran interés tanto por la Psicología Social como por

(10) Real Academia Española, DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Espasa Calpe, S.A. 19ª edición, España, 1970, pag. 342.

la Sociología. Ambas ciencias han planteado teorías al respecto del conflicto social. En función a lo anterior hemos separado las teorías de corte psicosocial de las de corte sociológico. Aunque cabe aclarar que no es nuestro interés sentar líneas divisorias entre lo que cada una de estas ciencias aporta al tema, y que en el presente trabajo en particular, las vincula. Al contrario creemos que ambas ciencias plantean elementos de utilidad para comprender de la mejor manera posible la problemática que se estudia. Si las hemos separado ha sido con la única finalidad de hacerlas mas asequibles a nuestro entendimiento, y nuestra idea es retomar de ambas lo que nos sea mas útil y apropiado.

1.- Teorías Psicosociales.

La Psicología Social ha partido en lo general de cuatro corrientes de pensamiento: el conductismo, la Gestalt, el psicoanálisis, la teoría de roles y la escuela europea.

Como no es el caso estudiar cada una de las corrientes psicosociales a profundidad, sino mas bien dilucidar lo que de interesante nos aportan para definir el concepto "conflicto social", señalaremos los aportes que algunos de los autores relacionados con cada una de las corrientes mencionadas hacen al respecto del Conflicto Social. (11)

(11) Estas teorías se pueden revisar con mayor profundidad en cualquier texto de Psicología Social, Por ejem. Rodríguez Aroldo PSICOLOGIA SOCIAL, Trillas; Deutsch M. Krauss TEORIAS EN PSICOLOGIA SOCIAL, Paidós Studio, entre otros.

El conductismo surge en norteamérica, teniendo como antecedentes los trabajos de Thorndike y Watson. Posteriormente Skinner será su vocero oficial. El conductismo abandera el asociacionismo y la experimentación, pero de conductas expresadas. Es decir observables. Su postulado básico es el condicionamiento operante y de él derivará las teorías a que haya lugar en la Psicología. Asimismo, el conductismo, abre un vasto campo al estudio del aprendizaje. Particularmente del aprendizaje social. Del conductismo derivan una serie de teorías con respecto a la Psicología Social (Bandura, Dollard y Miller, etc.) El conductismo hace énfasis en la relación estímulo-respuesta, planteando que la conducta está primordialmente determinada por las consecuencias inmediatas de placer o dolor. La gente aprende a emitir respuestas en función a los estímulos medioambientales, creando asociaciones relativas a lo que les procura o no placer; dando por ende respuestas condicionadas a estos estímulos. En este proceso de aprendizaje se ven involucrados factores como la imitación. (12)

En este sentido el conflicto social se plantea para el conductismo ubicado en la dinámica del estímulo respuesta. Surge de conductas aprendidas que entran en contradicción con los estímulos que les plantea el medio ambiente social. Homans, estudioso de esta corriente, sugiere que el conflicto surge de la incongruencia de status. "La incongruencia de status puede producir fricción social". (13)

(12) Apud. Deutsch, M. y Krauss R.M. TEORIAS EN PSICOLOGIA SOCIAL, Paidós Studio Básica Vol.43, Mex. 1984, pag. 110-111.

(13) Deutsch, Op. Cit. pag. 25.

La Gestalt plantea que la experiencia directa está organizada y determinada por el todo organizado del cual forma parte. Los fenómenos psicológicos ocurren en un "campo" formando parte de un sistema organizado en donde todos los factores coexisten y son mutuamente interdependientes. Lo cual quiere decir que no pueden deducirse del conocimiento los factores aislados. Ciertos estados del campo psicológico son mas organizados que otros. "Los procesos psicológicos operan para lograr que el estado del campo sea tan "bueno" como lo permiten las condiciones prevalecientes" (14)

La Gestalt surge en Alemania y posteriormente, tras la segunda guerra mundial, cambia su sede a norteamérica. Sus voceros oficiales son Kofka y Koller, aunque sobresalen personalidades como la de Lewin. Esta escuela se opone a las teorías asociacionistas de Wundt y en cambio propone su teoría sobre la organización perceptual, sobre los siguientes principios básicos:

1.- Son las interrelaciones de los elementos de una situación los que se perciben como la esencia del fenómeno mismo. Así entonces si ellos cambian y la situación sigue guardando sus interrelaciones constantes la situación se percibe como la misma, ejem: la canción que varía una octava.

2.- Los elementos de un todo se perciben en referencia a este; así un hombre que se desvista en el baño no será lo mismo de aquel que se desnuda en la calle.

3.- Las características de un individuo o elemento de totalidad estarán definidas en función a su interrelación con su contexto social: líder, esposo, etc.

(14) Deutsch, M. Op. Cit. pag. 25.

Asch plantea que el conflicto se genera cuando los individuos sufren la presión social para aceptar algo y sus propios sentidos le señalan una solución diferente a la que plantea la mayoría. (15)

Heider define el conflicto en una situación tensional producida por la ocurrencia simultánea de relaciones heterogenéticas o incompatibles. (16)

El análisis heideriano se fundamenta en dos temas interrelacionados entre sí: la atribución y el equilibrio.

Cuando la estructura cognitiva está en desequilibrio o amenaza perder el equilibrio se produce una tendencia al cambio. El cambio cognitivo depende de la intensidad de las fuerzas que actúan en la situación.

Newcomb extrapola la teoría del equilibrio de Heider y plantea que de los grupos coherentes surge la presión hacia la uniformidad y la tendencia a dirigir comunicaciones hacia los miembros desviados. (17)

Lewin define el conflicto como una situación en la que actúan simultáneamente en las personas, fuerzas de dirección opuesta y fortaleza aproximadamente igual. Señala también que las fuerzas que actúan sobre una persona pueden ser "impuestas" es decir que pueden ser provocadas socialmente o bien pueden reflejar las necesidades de la persona en cuestión. (18)

(15) Apud. Deutsch Op. Cit. y Rodríguez Aroldo, Op. Cit.

(16) Idem.

(17) Idem.

(18) Idem.

Osgood y Tannenbaum definen el conflicto como una situación de incongruencia en la que existe incompatibilidad entre las actitudes hacia un objeto y la información que este suministra. (19)

Deutsch dice que existe conflicto siempre que ocurren actividades incompatibles. Una acción que es incompatible con otra, impide, obstruye, interfiere, daña o hace de alguna manera menos deseable o efectiva a la última. Por ello la ocurrencia simultánea de dos acciones incompatibles producen conflicto. (20)

La teoría de roles es una teoría de tipo sociológico con grandes implicaciones psicológicas. Plantea que la sociedad está organizada de manera estructural. Con un orden jerárquico y con funciones específicas a cumplirse por sus integrantes. El orden jerárquico a que se sujetan sus miembros, es llamado "status" y se obtiene en función a las capacidades y cualidades de los individuos. El "status" señala algo -- así como el "valor" social que tiene una persona. Varios -- miembros de la sociedad pueden poseer el mismo status o un status de valor similar al de otros miembros. (21)

El rol en cambio señala las actividades que una persona tiene que desarrollar en razón al lugar que ocupa socialmente. Una persona puede desempeñar varios roles al mismo tiempo.

(19) Idem.

(20) Idem.

(21) Rodríguez Aroldo, Op. Cit.

po.

El rol en lo general son las actividades que una persona desempeña de acuerdo con las normas y expectativas que de ella se esperan de acuerdo al lugar que ocupa en la sociedad. (22)

Para clarificar esto tomemos como ejemplo el caso de la mujer trabajadora, quien en razón a su posición social, ocupa un "status" inferior al que tiene su patrón, ya que carece de los medios de producción. En razón a su sexo ocupa un status inferior al hombre, porque socialmente tiene "mayor capacidad, y por tanto mas valor el hombre que la mujer. Ahora bien atendiendo a los roles que se espera cumpla en función a su calidad de mujer trabajadora, tendrá que ser hija de familia y sujetarse a la autoridad paterna, madre-esposa y cuidar del hogar y de los hijos así como atender y servir al marido, además de realizar los quehaceres domésticos como actividades específicas y propias de la mujer. Como trabajadora cumplir con las rutinas señaladas en su contratación.

En función a la diversidad de roles que tienen que ejecutar las personas surgen conflictos que pueden ser ocasionados porque los roles son incompatibles o no existe la posibilidad de realizarlos todos al mismo tiempo. En el caso de la mujer trabajadora la ejecución de dichos roles genera conflicto como -- veremos mas adelante con mayor detalle; ya que es una doble -- exigencia en razón al tiempo y a las expectativas que de ella se tienen. Esto le lleva necesariamente a una incompatibilidad entre las funciones desarrolladas.

Merton ubica el conflicto en una dimensión mas amplia que la incompatibilidad de roles y sugiere que existen problemas sociales también cuando "los valores centrales de una cultura

(22) Deutsch, Op. Cit.

son incongruentes o contradictorios, cuando el comportamiento de un individuo se desvía marcadamente de las normas de su grupo, o cuando las normas de los subgrupos de una cultura están en conflicto. (23)

El psicoanálisis plantea el estudio de la conducta no expresada conscientemente; es decir, del inconsciente. Se atañe a esto bajo el análisis de la significación inconsciente de las palabras, actos producciones imaginarias (sueños, fantasías, -- delirios) del individuo. El psicoanálisis aporta para la Psicología Social estudios sobre Psicología de Masas. (24) El malestar en la cultura (25) es otra obra de orden psicosocial que -- plantea elementos de análisis para la Psicología Social. Su -- máximo exponente y fundador es Sigmund Freud, alemán.

El conflicto surge para el psicoanálisis cuando en el sujeto, se oponen exigencias internas contrarias. (26)

En un primer momento Freud supone que el conflicto surge de las exigencias del yo dirigidas a la búsqueda de placer y -- el principio de realidad que le exige la represión de tales -- conductas. Mas adelante Freud, reconstruye su teoría y afirma -- que el conflicto se origina entre las pulsiones de vida (eros) y las pulsiones de muerte (thanatos).

(23) Apud. Deutsch M, Op. Cit.

(24) Vid. Freud, Sigmund. PSICOLOGIA DE LAS MASAS Y ANALISIS - DEL YO. Alianza Editorial, México, 1982.

(25) Vid. Freud, Sigmund. EL MALESTAR EN LA CULTURA. Siglo XXI México, 1982.

(26) Apud. Diccionario de Psicoanálisis. La planche, Pontalies.

"... el sentimiento de culpa es la expresión del conflicto de ambivalencia, de la lucha eterna entre el Eros y la pulsión de destrucción o de muerte" (27)

Mas claramente, para Freud existen pulsiones básicas. La que empuja al individuo a la búsqueda de placer, de vida (el - eros) y la que le lleva a la agresividad, destrucción y auto--destrucción, el impulso de muerte, (thanatos). Estas dos pul--siones están en lucha constante y se encuentran a la vez re--primidas ante el principio de realidad. El principio de reali--dad es lo que circunda al individuo, lo que le obliga a compor--tarse de una u otra forma, en gran medida plantea las normas - y costumbres de la sociedad en que habita el sujeto.

Entonces el conflicto se ubicaría en dos esferas: la de - las pulsiones de vida y muerte, y la que se ubica ante el prin--cípio de placer y el principio de realidad, Es decir la que --plantea la lucha entre los instintos y las normas sociales y - culturales. En ese sentido el conflicto puede conducir a la --neurosis pero también a una elaboración creativa del pensamien--to.

(27) Freud, Sigmund EL MALESTAR EN LA CULTURA, op. cit.

La escuela europea surge del rechazo a los planteamientos metodológicos funcionalistas, oponiendo a esta visión el modelo genético. Su oposición se deriva de la concepción funcionalista que plantea que solo la mayoría puede ejercer acción sobre la minoría. El modelo genético en cambio sugiere que la influencia se da de manera bilateral, pudiendo la mayoría o la minoría ejercer su influencia sobre el otro. La escuela europea surge a raíz de los estudios sobre representaciones sociales que Serge Moscovici realiza en su obra "La psychanalyse: son image et son public" (28) que plantea nuevas formas de explicación de la realidad para la Psicología Social. (29) La teoría sobre las representaciones sociales tuvo su antecedente -- mas claro en los trabajos de Emile Durkheim. (30) Las representaciones sociales señalan formas de adquisición de la opinión pública pues a través de ellas se estudia la manera en que a lo largo del tiempo los pensamientos o ideas de un hombre o -- grupo llegan a influir sobre el pensamiento de la mayoría. En ese sentido la escuela europea se abocó al estudio de la influencia. Moscovici en la obra "Psicología de las minorías activas" (31) plantea la manera en como grupos minoritarios logran influir en las mayorías.

Para la escuela europea el Conflicto Social adquiere una dimensión muy importante ya que es a través del conflicto como las minorías logran influir sobre las mayorías.

(28) El Psicoanálisis su imagen y su público.

(29) Vid. Moscovici, Serge, Psicología de las minorías activas Península, pag. 27.

(30) Vid. Durkheim Emile. Las reglas del método sociológico y el Suicidio.

(31) Moscovici, Serge. Op. Cit.

Las minorías activas logran ejercer influencia sobre la mayoría en función a hacer evidente a todos su consistencia -- argumentativa y organizativa. Dicho fenómeno debe entenderse -- en el contexto social en cual se desarrolla tomando en cuenta factores ideologizantes del grupo que tiene el poder, porque -- el grupo que detenta el poder intentará y en muchos casos lo logrará, impedir el que la minoría logre desplazar su influencia sobre la población, regulando mecanismos como la represión, la adjudicación de características de psicologización (como -- rasgos de personalidad), etc. a fin de remarcar su carácter -- como "desviante" en sentido peyorativo hacia la minoría.

Así pues la escuela europea plantea que no sólo la mayoría ejerce su influencia sobre el resto de la población (lo que podría traducirse en términos de conformidad social), sino que también las minorías ejercen influencia, a través de la presencia que logren en la población (lo que podrá traducirse en términos de "innovación".) (32)

Papastamou y Mugny plantean que en las relaciones de dominación las minorías activas tendrán que romper totalmente con el poder para que sean tomadas en cuenta por lo cual estarán -- generando un conflicto con el poder y arriesgándose a producir otro frente a la población. (33)

(32) Considerando como mayoría al grupo que detenta el poder, no tanto en función a su número, sino mas bien, en función a su capacidad para "normatizar" , "uniformar" o -- lograr la "conformidad" social.

(33) Apud. Papastamou y Mugny. Op. Cit. pag. 670-671.

2.- Teorías sociológicas.

En Sociología existen en lo fundamental tres corrientes de pensamiento: el funcionalismo, el estructuralismo y el marxismo. Cabe decir que dada la íntima relación que existe entre la Psicología y la Sociología, tanto psicólogos como sociólogos - se han visto influidos por las corrientes aquí planteadas. Por eso no es extraño que Moscovici hablara acerca de su oposición al funcionalismo como una tendencia en Psicología Social.

Asimismo en distintas corrientes sociológicas se citan a psicólogos como expositores o contrarios a estas.

Las corrientes sociológicas que a continuación mencionamos se han planteado como maneras de encarar la realidad y en ese sentido expresan una posición filosófica también.

El funcionalismo tiene sus antecedentes en el pragmatismo, filosofía planteada por James y Dewey y que postula que toda actividad humana tiene como finalidad la obtención de utilidad. El funcionalismo al igual que el pragmatismo nace en Norteamérica. Para el funcionalismo la sociedad está estructurada de tal manera que las personas e instituciones que les dirigen -- cumplen un rol, es decir tienen una función determinada en la sociedad. En ese sentido la sociedad puede tener su similitud con el organismo, de donde cada parte del organismo realiza una determinada función haciendo que el organismo funcione en su totalidad. Si algún órgano se enferma esto repercute en todo el organismo. La tendencia será siempre hacia el equilibrio a fin de que la sociedad funcione bien. Esto quiere decir que el conflicto será tomado por el funcionalismo como una "enfermedad" del sistema. Por esto, la sociedad tiene sus propios mecanismos reguladores de conflictos. Sin embargo hay autores funcionalistas que consideran que el conflicto es un elemento central para mantener el orden y el equilibrio, (Coser y Gluckman).

La historia para el funcionalismo se resume a la narra-----
ción anecdótica de los hechos. (34)

Simiel Coser concibe el conflicto como un proceso operante
hacia la integración del grupo, como una forma de sociali--
zación. (35)

Ralph Darendorf considera que el conflicto es el agente -
principal del cambio, pero sitúa tanto el cambio como el con--
flicto en los procesos de formación de grupos, de donde se pueden
tomar en cuenta la formación de grupos conflictivos cons--
tituídos a partir de la estructura social de relaciones de au-
toridad articuladas en roles de dominio y roles de subordina--
ción en cuya base se forman intereses contrastantes con las expectativas
normativas. (36)

Para Austin T. Tark el conflicto tiene que ver con una --
conducta "provocada" en un contexto en que se mueven partidos
en lucha o competencia entre sí. (37)

Louis Kriesberg define el conflicto social específicamente
como una especie de confrontación intergrupos. (38)

(34) Apud. Caparos. A. Historia de la Psicología, Paoli J. An-
tonio. COMUNICACION E INFORMACION Trillas UAM Mex, 1983. -
Shelenberg, James A. LOS FUNDADORES DE LA PSICOLOGIA SO--
CIAL. Libro de bolsillo. Alianza Editorial, Madrid, 1981.

(35) Pitch, Tamar. TEORIA DE LA DESVIACION SOCIAL, Nueva Imagen
México, 1980. pag. 136.

(36) Apud. Pitch, Tamar, Op. cit. pag. 141.

(37) Op. Cit. pag. 142.

(38) Kriesberg, Louis, SOCIOLOGIA DE LOS CONFLICTOS SOCIALES,
Trillas, México 1975.

El estructuralismo analiza la realidad social como una estructura social. Para hacer esto propone un modelo estructural en donde intervienen diferentes actantes. Un actante -- es un tipo o estereotipo de persona u objeto que cumple un rol determinado dentro de un hecho social. Por ejemplo en el matrimonio prototipo, el jefe de familia es el hombre y la -- mujer cumple las tareas de ama de casa. El estructuralismo a diferencia del funcionalismo concibe a la sociedad en relación a la organización de estructuras significantes y no como ór-- ganos. Se la explica a través de estas estructuras de signifi-- cado en donde se pueden ejemplificar los procesos sociales -- por medio de modelos o esquemas. Así pues el estructuralismo intenta mas que nada explicarse las relaciones sociales a -- través de modelos estructurados.

Varios autores importantes han contribuido a esta corrien-- te (Levi-Strauss, R. Barthes, Greimas y otros). El estructura-- lismo ha aportado elementos interesantes a la Lingüística a partir de sus modelos de significado.

Ahora bien, para el estructuralismo el conflicto será en-- tendido en función al modelo estructural en donde existen dos fuerzas opuestas. Unas aportan ayuda a un fin determinado y -- las otras obstaculizan dicho fin. Así entonces, podemos distin-- guir dos actantes diferentes y opuestos: los ayudantes y los oponentes. (39)

El marxismo concibe a la sociedad como un todo organiza-- do en donde los elementos que le componen se relacionan e in-- teractúan entre sí. A diferencia del funcionalismo y el es-- tructuralismo plantea una visión histórica de la sociedad en el marco de los diferentes modos que esta ha presentado para producir los bienes de consumo, (comunismo primitivo, esclaa-- vismo, feudalismo, capitalismo, comunismo) En función a los -- distintos modos de producción los hombres se han relaciona-- do

(39) Paoli, J.A. Op. Cit. pag. 33-45.

entre sí. El paso a un nuevo modo de producción ha sido deter-
minado por la lucha de clases.

El hombre es para el marxismo capaz de cambiar sus condi-
ciones de vida, lo externo no es un hecho dado, natural, sino
creado por las clases que detentan el poder. Es decir, las --
formas morales, ideológicas, las relaciones sociales de pro--
ducción son determinadas por la clase en el poder.

El marxismo surge como una reacción en contra de la explo-
tación que ejerce la burguesía sobre el proletariado. Carlos
Marx, su fundador, se detiene a detallar la manera en como --
opera el capitalismo, dejando al descubierto las relaciones --
de dominación y explotación que subyacen a la búsqueda y acu--
mulación de riquezas para beneficio de unos cuantos a costa --
del empobrecimiento y marginación de la mayoría

El marxismo sugiere una nueva forma de organización so--
cial: el comunismo. Plantea que en este, las relaciones que --
surjan entre los hombres serán de igualdad, se eliminará la --
explotación y las relaciones humanas tenderán a ser mas libres.
Pero a fin de que esto se logre, una clase social debe encau--
zar una lucha en contra de la clase que detenta el poder. El --
proletariado es la clase social capaz de transformar las re--
laciones de dominación impuestas por la burguesía. (40)

Aunque existen varias interpretaciones del marxismo y so-
bre esto se ha discutido mucho, creemos haber sintetizado en
lo general lo que el propio Marx planteó.

Ahora bien el marxismo como ya se ha visto toma al con--
flicto como un elemento esencial para el cambio social.

El conflicto social se origina de las contradicciones pro-

(40) Apud K. Marx. MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA, CONTRIBUCION A LA
CRITICA DE LA ECONOMIA POLITICA, EL CAPITAL. OBRAS Escogidas, Progreso.

pías del sistema, que producen en última instancia la confrontación o lucha de clases. Los conflictos se darán primero a un nivel micro, la suma de contradicciones que en ellos se produzcan - dará por resultado cambios cualitativos, en donde, la conclusión final será una sociedad sin conflictos sociales, es decir, sin clases sociales.

Lenin plantea la organización partidaria del proletariado a fin de crear conciencia a la población y a través de la lucha revolucionaria lograr la transformación radical de la sociedad.⁴¹⁾

Alain Touraine considera el Conflicto Social como un agente indispensable para el cambio social.⁴²⁾

Es importante además de buscar las definiciones y concepciones que se han dado en torno al Conflicto Social, ubicar su dinámica y características. Por tal motivo tendremos que tener presente que en las caracterizaciones que del conflicto se hacen subsiste una cosmovisión de la realidad por las personas o corrientes filosóficas que aportan elementos al tema.

Así pues, tanto para el funcionalismo como para el estructuralismo el conflicto será resuelto dentro de los causes que la propia sociedad le impone. Es decir que, la tendencia del conflicto para estas corrientes será el eliminar la disonancia y en ese sentido sujetarse a la regulación normatizadora (que no dicen es impuesta por la clase en el poder), y finalmente, reducir el conflicto a la conformidad social. Podemos observar que, en ese sentido, el conflicto adquiere dimensiones conjuntamente con lo que es llamado conducta desviante o conflictiva.

(41) ^{Apud} Lenin, V.I. ¿QUE HACER? Ediciones de Lenguas Extranjeras, República Popular de China, 2da. impresión, 1975.

(42) ^{Apud} Touraine, Alain. INTRODUCCION A LA SOCIOLOGIA, Ariel, España, 1978.

El Conflicto social tiene diferentes dimensiones conjuntamente con la conducta conflictiva:

a) La consciencia: "Un aspecto fundamental de los conflictos sociales es la consciencia que tienen las partes de que -- existe una incompatibilidad" (43)

b) La intensidad: la intensidad varía de acuerdo con los sentimientos o con la conducta de quienes participan en el conflicto, los sentimientos pueden ser muy intensos o poco intensos esto dependerá hasta que punto están entregados los partidarios a las metas que desean alcanzar, por lo tanto, la intensidad de la conducta depende de los medios que utilizan las partes o grupos para alcanzar sus objetivos.

c) La regulación: la regulación del conflicto varía en -- cuanto a su precisión y su magnitud. Se incluyen reglas en --- cuanto a los medios a emplear, al perseguir metas incompatibles y llegar a una decisión conjunta.

"La reglamentación se institucionaliza hasta donde las -- reglas:

- a) Hayan sido interiorizadas por los participantes.
- b) Se encuentren expresadas en las tradiciones. La literatura formal, etc.
- c) Se aplica por medio de sanciones" (44)

Las reglas que regulan los conflictos se diferencian en cuanto a contenido, especificación y grado de institucionalización.

(43) Kriesberg Louis: SOCIOLOGIA DE LOS CONFLICTOS SOCIALES.
Op. Cit. pag. 16.

(44) Op. Cit. pag. 19.

d) La pureza: Otra dimensión del conflicto es tomar en -- cuenta hasta donde las relaciones entre las partes son pura--- mente conflictivas.

"Los participantes en una disputa tienen proporciones --- variables de relaciones conflictivas y asimismo de no conflic- tivas. En una disputa dada, el conflicto es mas puro o mezcla- do" (45)

e) La desigualdad del poder: La última dimensión del con- flicto social es el grado hasta el cual una de las partes tiene poder en relación a otra.

Para las concepciones opuestas al funcionalismo como el modelo genético de Moscovici se establecen diferencias:

"Para poner en claro las diferencias que median entre el modelo funcionalista y el modelo genético, cabe afirmar que el uno considera la realidad social como dada y el otro como cons_utruída; el primero subraya la dependencia de los individuos respecto al grupo y su reacción frente a este, mientras que - el segundo subraya la interdependencia del individuo y del - grupo y la interacción en el seno del grupo; aquel estudia -- los fenómenos desde el punto de vista del equilibrio este --- desde el punto de vista del conflicto. Finalmente, para el -- uno, individuos y grupos tratan de adaptarse, mientras que -- para el otro intentan crecer, es decir, buscan y tienden a -- variar su condición y transformarse a si mismos -por ejemplo las minorías desviantes que se convierten en minorías activas- o incluso crear nuevas formas de pensar y de obrar." (46)

(45) Kriesberg, Op. Cit.

(46) Moscovici, Op. Cit, pag. 27 y 28.

En este sentido el conflicto es creado por las minorías activas a fin de lograr cambios sociales; ellas deben, por esto y para lograr la efectividad e influencia que pretenden desplegar, tener un estilo de comportamiento adecuado, para lo cual se requiere cumplir con ciertas condiciones.

3.- Aspectos del Conflicto.

Las condiciones con las que se requiere cumplir para -- lograr la efectividad de la influencia por parte de las -- minorías son tomadas como aspectos del conflicto así como los estilos de comportamiento que de estas se desprenden.

Las condiciones son:

a) Tener conciencia de lo que se desea y lo que externamente le presiona para cambiar de actitud. Esto implica tener seguridad en lo que se está planteando lo cual se -- manifiesta por el tono afirmativo y confiado del desviante.

b) Hacer uso de señales consistentes y sistemáticamente a fin de evitar malos entendidos.

c) Ser congruente con lo que se dice en el transcurso de la interacción. Es decir, asegurarse que las palabras no -- cambien de significado en curso de la interacción.

Los cinco estilos claves de comportamiento son a) el esfuerzo, b) la autonomía, c) La consistencia, d) la rigidez, e) la equidad.

a) El esfuerzo tiene que ver con el grado de "sacrificio" que la minoría desviante hace a fin de lograr el plan que se ha trazado. En ese sentido "el sacrificio" obrará como factor de influencia hacia los otros porque significará la convicción de la conducta que se está planteando hasta el

grado que la minoría es capaz de renunciar voluntariamente a cuestiones personales ya que tiene en mucho mayor estima el fin perseguido.

b) La autonomía significa la capacidad de la minoría de plantearse como una opción distinta independiente de cualquiera otra. Juega como factor de influencia en la medida en que los otros la perciben como auténtica, distinta e independiente; ya que la población tiende a desconfiar de las intenciones manipuladoras. No se suele atribuir tales intenciones a aquellos cuyas reservas mentales se juzgan evidentes. La reflexión e independencia que demuestre la minoría en un momento dado obrará como un factor importante para ganarse a su favor a quienes se dirige.

c) La consistencia, es considerada por Moscovici como el estilo fundamental de comportamiento para las minorías. Se interpreta como señal de certeza de la afirmación de la voluntad de atenerse inquebrantablemente al punto de vista dado y como el reflejo del compromiso por una opción coherente e inflexible. La consistencia engloba diversas formas de comportamiento como la repetición obstinada, la evitación de comportamientos contradictorios y hasta la elaboración de sistemas de prueba lógica. "...la consistencia del comportamiento es considerada como un indicio de certeza, como la expresión de la decisión de atenerse a un punto de vista, de compromiso en una elección coherente, tiene una fuerza de impacto que no se puede referir ni a una diferencia de actitud ni a una dependencia explícita." (47)

(47) Moscovici, Serge y Ricateau, Phillippe. "Conformidad, minoría e influencia social" en Moscovici, Serge (comp.) INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA SOCIAL, Planeta, Barcelona España, pag. 200.

d) La rigidez es una forma de plantear la consistencia del comportamiento, en la que la concesión y el compromiso son imposibles. La minoría tiene que plantear su punto de vista y en ese sentido no hace concesiones, pero por otro lado su incapacidad para hacer concesiones puede convertirse en un obstáculo para legitimarse ante los demás. La rigidez además, no se sitúa solo en el nivel del comportamiento del grupo, sino también en la percepción del observador. En ese sentido la rigidez implica la confrontación permanente.

e) La equidad contrariamente a la rigidez expresa una preocupación por tomar en cuenta el punto de vista de los otros, de entablar un diálogo. Es un estilo negociador, de alguna manera. En él, el grupo entiende que puede ser influenciado por los otros y a la vez que él influye sobre los demás. Intenta más que forzar, convencer.

No quiere esto decir que es mejor el estilo de comportamiento de equidad que el de rigidez, pues el propio Moscovici hace notar que "en ciertas situaciones una minoría no puede más que mostrarse rígida; para salvaguardar su misma existencia, una minoría puede ser llevada a no querer integrar más que a los individuos que son los más susceptibles de reforzar sus propias posiciones ideológicas (provocando entonces una ^X bipolarización del campo social). La flexibilidad no debe ser vista entonces como necesariamente más "eficaz" que la rigidez minoritaria. No serían pues tanto evaluaciones cuantitativas en calidad de tales las que deberían ser tomadas en consideración sino más bien los procesos implicados por los diversos estilos en diferentes situaciones determinando la difusión minoritaria de una innovación. (48)

Adaptación

donde empieza la cita?

(48) Apud. Papatamou, Stamos y Mugny Gabriel. "Una teoría Psicosociológica de la influencia de las minorías" en Revista Mexicana de Sociología 2/82 Op. Cit. pag. 676.

El funcionalismo, por su parte, ha planteado la diversificación del conflicto en tres diferentes tipos: el social, el individual y el de las organizaciones o grupos.

El conflicto individual, es aquel que se da cuando las acciones o tendencias incompatibles ocurren en una persona, en la toma de decisiones individuales.

El conflicto de organización distingue dos grupos de conflicto. a) Primeramente interindividuales interiores a los miembros de la organización; es que ninguno de los miembros tiene una alternativa conocida, en términos de sus propios objetivos y percepciones. b) El segundo tipo de conflicto de organización que se presenta no proviene de los problemas de los individuos al tomar una decisión, sino de la diferencia entre las elecciones hechas por individuos diferentes en la organización, en este caso, los participantes individuales no están en conflicto pero la organización como conjunto si lo está. El conflicto de organización parte de la idea de que la organización funciona bajo una regla de unanimidad (llegar a una decisión agradable para todos los miembros que la integran).

Como ya hemos detallado anteriormente sobre lo que el funcionalismo entiende por conflicto social, no redundaremos mas aquí sobre él, sólo lo señalamos para dejar clara la idea que esta corriente tiene acerca de la diversificación del conflicto. Cabe agregar que mientras que para el marxismo y el modelo genético de Moscovici, el conflicto debe ser manejado para lograr influencia y con ella cambios e inovación sociales, para el funcionalismo el manejo del conflicto representa la posibilidad de eliminarlo y lograr la conformidad social. El funcionalismo entiende el conflicto como un proceso con ciertas características.

En este proceso las personas involucradas en el conflicto abordan tanto los sistemas como las causas del mismo.

Como los conflictos surgen de la diferencia de criterios percepciones o puntos de vista es necesario que para su solución se maneje la comunicación de ideas y sentimientos en forma abierta y sincera.

El manejo ideal de conflicto en un grupo es mediante la confrontación de las personas involucradas, quienes tienen actitudes flexibles y abiertas para que puedan analizarse todos los aspectos necesarios. El inicio o solución del conflicto es por acuerdo de las personas afectadas.

Muy a menudo se conceptualiza como algo negativo y anormal en la vida de la organización dentro de la cual encontramos diferentes opiniones de como resolver diferencias entre las partes en conflicto.

1.- Una manera de ver el conflicto es como algo inevitable y en donde el acuerdo entre las partes comprometidas es imposible de alcanzar.

2.- La segunda forma de ver el conflicto es la que considera que éste no necesariamente es inevitable, pero en donde el acuerdo entre las partes es imposible.

3.- Otra tercera concepción es: "el acuerdo intergrupos y el conflicto son posibles"

Existen dos formas de manejar el conflicto:

1.- La violencia.

Puede actuar como señaladora de peligro para la estructura en la que se da, de la misma manera que un dolor corporal es indicador de un peligro para la integridad del organismo:

Coser argumenta, que "los seres humanos que no están entrenados sistemáticamente ~~en~~ ^{en} uso de la violencia legítima o ilegítima, recurrirán a la violencia extra sólo en situaciones de grave frustración" (49) Por lo tanto, si la incidencia de la violencia aumenta rápidamente, sea en toda la sociedad o en sectores específicos, puede haber grave desajuste.

Esta señal debería de ser detectada por los que ostentan el poder y la autoridad, aunque no se distinguen por una peculiaridad sensibilidad a los males sociales o no lleguen a aplicar los tipos de terapia necesarios para eliminar la fuente de los males que aquejan a la sociedad, como la violencia que es un indicador de lo más efectivo de los problemas sociales.

2.- La Negociación.

Otra forma de manejar el conflicto es una opción menos rigurosa y costosa que la violencia. Es el proceso por el cual las partes conflictivas llegan a un acuerdo de como compartir una meta. Así concebida, la negociación solo puede darse en conflictos que estructuralmente no sean del tipo suma cero, ya que involucra necesariamente la disposición, por parte de las personas, de compartir una meta. Cuando se habla de conflictos negociables, se refiere a aquellos en los que se da esa disposición de compartir de alguna manera la meta, tema de conflicto.

Coser nos dice que en todos los conflictos salvo en los absolutos (aquellos que terminan por aniquilación) la terminación -

(49) Kriesberg op. cit. pag. 50.

implica una actividad recíproca; esto es, que tanto el vencedor como el perdedor debe acordarla; pero es especialmente importante la actitud del perdedor, pues mientras este no acepte su derrota el conflicto no puede finalizar.

Existen varias formas de finalizar el conflicto pero aquí nombraremos sólo algunas de ellas:

1.- Represión. Le podremos llamar finalización del conflicto por medio de la represión cuando castigamos, miramos mal o reprimimos al individuo causante del conflicto.

2.- Invitación a la armonía, es cuando alguno de los sujetos involucrados trata de olvidar el conflicto para que las cosas vuelvan a su cause inicial y no continuar con algo que no llevará a ninguna situación positiva.

3.- Conciliación, es cuando abrimos los canales de comunicación y tratamos de hacer a un lado los resentimientos causados por el conflicto e iniciamos una nueva relación sin conflictos.

4.- Evasión, es cuando en lugar de enfrentar el conflicto -- por no poderlo manejar, huimos de él, sin preocuparnos mas por el mismo.

5.- Acudir a terceros, cuando solicitamos ayuda a una persona ajena al conflicto, que trate de decir quien es el que tiene la razón y como se puede dar finalización al mismo.

6.- Confrontación es aquel en el que hay que despojarse de la emotividad, analizar los orígenes reales, se abre a la equivocación y la comunicación

4.- Comentarios al Margen.

El conflicto Social es entendido en dos sentidos amplios. El primero es el que surge de la contradicción natural que los individuos tienen entre sus propias metas, aspiraciones o deseos con el ambiente social que les obstaculiza la consecución de los mismos. Y el segundo, el que surge entre dos grupos sociales distintos que se disputan el poder. No es pues por la vía de la reabsorción del conflicto como éstos encuentran la mejor solución; ya que finalmente esta idea a lo mucho mediatizará la lucha entre grupos o en su afán de reasimilación de "conductas desviantes" generará formas de control social que sin embargo pueden de fondo crear verdaderas "enfermedades sociales" (como la drogadicción, alcoholismo, bandalismo, etc.) psicosis que se viven a nivel individual, pero que tienen un origen social. En este sentido el funcionalismo mas que plantear la solución de los conflictos sociales, sirve como teoría a la práctica del poder. El conflicto social tiene que entenderse como el combate entre fuerzas opuestas que tienen un origen y magnitud social, y para su solución sólo tienen la vía de la lucha social y por ende, del cambio social.

La relaciónh que se establece entre el conflicto social y el cambio social está determinada en gran medida por la influencia y por el poder.

Durante el Conflicto Social se intenta influir y cambiar a los otros y/o la situación que se vive.

"El cambio social es el proceso central de la influencia en sus manifestaciones colectivas" (50)

(50) Moscovici, Serge, Op. Cit. pag. 54.

El poder en cambio es utilizado por el grupo que intenta conservar el estado de cosas tal cual se presenta, porque así combiene a sus intereses.

Así entonces el cambio social está condicionado a que exista Conflicto Social. Pero ¿qué es lo que ocurre para que exista Conflicto Social? tiene que existir una actitud o situación provocadora que desencadene el conflicto. Esta provocación corresponderá a lo que una de las parte cree o estima es su derecho y será respondida por el grupo que sienta en riesgo sus intereses por la medida ejecutada por la parte contraria.

La movilización social o movimiento social, surge entonces a fin de defender lo que se cree el derecho de la parte que se considere ofendida y representa un proceso en el cual tanto el grupo que se siente agredido como el que se le cree el agresor tratarán de legitimar sus posiciones intentando, ganarse a la opinión pública a su favor.

Los movimientos sociales han sido considerados por la Psicología de masas de manera peyorativa, adjudicándoles características como la necesidad del líder, la emotividad y la irracionalidad. Aunque se distinguen grados de organización en las masas ubicando jerarquías en función a su espontaneidad organizativa hasta su institucionalización como organización.

Esta puede ser desde la simple reunión espontánea y caótica hasta la repartición de tareas a desarrollar con extremada disciplina, diferenciando como lo haría Agnes Heller los movimientos sociales de las organizaciones políticas o institucionales.

Los movimientos sociales no son lo mismo que las organizaciones políticas. No es lo mismo el movimiento social que

luchó y logró transformar las estructuras socio-económicas de la URSS que el partido bolchevique que participó dirigiendo en gran medida a dicho movimiento social, aunque no totalmente, y que finalmente tomó el poder en la URSS convirtiéndose en una capa burocrática institucionalizada que se conserva hasta nuestros días, a diferencia del movimiento social que pareciera se hubiese desvanecido, señalando con esto su reabsorción social,

Los movimientos sociales que se viven en el propio sistema son considerados " desviantes" por los grupos que detentan el poder, ya que ellos son quienes regulan las normas de conducta a seguirse por los grupos que subsisten en dicho sistema social.

Así es que la Psicología de masas en mucho ha sido regulada por estos grupos y se han ignorado los potenciales de cambio que estas pueden tener como movimientos sociales amplios que impliquen la confrontación de ideas intereses y creencias a fin de impulsar el ideal democrático que la mayoría de las sociedades y seres humanos han planteado como meta a alcanzar por esa gran masa que constituye la especie humana'

Podríamos conforme a las normas reguladas por los grupos en el poder clasificar de desviantes a los movimientos sociales, desviantes a las formas y lineamientos de conducta por ellos establecidos.

Pero mas que todo lo anterior, resulta interesante el considerar a los movimientos sociales ACTORES DEL CAMBIO SOCIAL y en ese sentido al conflicto social agente de los cambios sociales. Esta idea será la que nos plantee la interrelación que existe entre estos fenómenos en consideración con la manera en como las sociedades humanas se han organizado; por lo que podrá entenderse también porque los grupos buscan el consenso social. Es decir, ganarse a su favor a la opinión pública utilizando las estrategias de la propaganda y ejerciendo la influencia y el poder de que gozan y pueden rodearse.

El conflicto Social surge a través del proceso de socialización en su etapa mas temprana. Inicia con la imposición de roles e ideologías preconcebidas por la clase dominante, las cuales entran en contradicción con la propia naturaleza del individuo; expresándose generalmente como patologías nerviosas a un nivel individual, cuando el individuo no es capaz de asimilarse al grupo social, que ejerce la presión social de que nos hablaban los guesstálticos, o cuando entran en contradicción las estructuras del ello y superyo de que nos hablan los psicoanalistas, etc. Otra posibilidad de manifestar esa contradicción es la manifestación de conductas; las conductas desviantes de que hablamos con anterioridad. El individuo decide confrontar las normas establecidas coludiéndose con otros a fin de organizarse como grupo opositor a las normas establecidas. De esta forma pueden crearse la minorías activas de las cuales Serge Moscovici nos habla, o los movimientos Sociales mencionados por Touraine y Heller. Estas minorías activas o movimientos sociales tienen como fin último el cambio social en el sentido que ya hemos mencionado.

Sin embargo no es cosa fácil enfrentar como minoría al poder. Por algo están llenas las cárceles y los manicomios. El grupo en el poder tiene obviamente su sustento ideológico en la formación de la opinión pública. La opinión pública se gana a través de los medios masivos de comunicación, del establecimiento de leyes que validen sus normas y valores morales hasta fijarlos como costumbres e incluso tradiciones en la sociedad. Los hechos que ellos plantean pareciera que salieran del tiempo, es decir, pareciera que siempre han existido y siempre tuvieran que existir. A final de cuentas no son sino formas de influencia social. Mantener a los grupos marginados fuera del alcance de programas de educación adecuados es otra de las maneras en como se mantiene dicho control. Ya lo decía Michel Foucault "quien tiene conocimiento tiene poder".

Pese a esto las minorías activas como movimientos sociales han ganado espacios en la propia dinámica del poder. Hoy no es difícil escuchar al respecto de las mujeres (se dice minori-

tarios porque como expresa Moscovici, son grupos al margen del poder), o de los negros, que deben tener igualdad de derechos. Aunque del dicho al hecho....

El conflicto social plantea la parte dinámica de las relaciones sociales, la dialéctica. No es únicamente la querrela, el pleito, la lucha, el combate, sino todo un entramado social, vinculado con la lucha por el poder. Para ello se vale de diversas técnicas tanto del grupo que lo tiene como de aquel que lucha por arrebatárselo.

Conflictos sociales son desde las patologías típicas expresadas en mujeres, jóvenes, negros, etc., pasando por los movimientos contra el racismo, las razzias, la discriminación sexual etc. hasta las guerras en y entre los países. Son sociales por su origen y por su magnitud.

La toma del poder a su vez plantea nuevos problemas, no queremos un dictador para erigir otro. En este sentido el marxismo propone a la humanidad la posibilidad de una sociedad sin clases. Igualitaria en el sentido que plantea Basaglia "donde las diferencias se respeten y estas no sean un factor de desigualdad entre los hombres."

II.- CONFLICTO SOCIAL Y FUERZA DE TRABAJO FEMENINA EN LA SOCIEDAD MEXICANA.

Por fuerza de trabajo estamos entendiendo el trabajo que es capaz de realizar un individuo por un salario, así entonces, "Lo que el obrero vende no es directamente su trabajo sino su fuerza de trabajo, cediendo temporalmente al capitalista el derecho a disponer de ella" (51)

(51) Marx, K. SALARIO PRECIO Y GANANCIA, Ediciones de cultura popular, Biblioteca Marx Engels Num. 2, 4ª ed. México, 1974, pag. 35.

El Concepto fuerza de trabajo está inmerso en la del "valor trabajo" de Marx, relativa a la manera en como se producen los bienes materiales necesarios para la producción y reproducción de las sociedades y que depende del modo de producción específico de la sociedad de que se esté hablando.

La historia de la sociedad está determinada en última instancia, aunque no es lo único ni lo esencial, en la forma en que los hombres producen sus medios materiales de subsistencia; por tal motivo las transformaciones sociales están aparejadas con los distintos Modos de producción. En este sentido y para hacer mas comprensible la división social y sexual del trabajo es que se presenta este aspecto.

Los modos de producción que conoce la historia de la humanidad son en general:

a) Comunismo Primitivo.- Caracterizado por la producción comunal de los medios materiales de subsistencia y en donde las relaciones sociales de producción están dictadas en lo esencial en la búsqueda y recolección de frutos silvestres, la cacería, la agricultura y ganadería incipientes. Además de la propiedad comunal de los medios de producción. Sólo existe una división social del trabajo muy elemental basada esencialmente en la edad y el sexo.

El desarrollo de actividades como la ganadería y la agricultura, así como el nacimiento de otras, como la alfarería y la industria del vestido, propician el origen de ciudades en donde se intercambian los bienes de consumo y en las que, además, se concentra la mayor parte del producto social indispensable, no sólo para alimentar a los productores directos, sino también, a las personas dedicadas al arte, la ciencia, la religión, etc.

Surgen formas de gobierno y distinciones sociales, ya que no todos poseen lo mismo. Asimismo, se hace patente la contradicción entre campo y ciudad, puesto que la riqueza y

d) El feudalismo es el modo de producción anterior al capitalismo y se caracteriza por la explotación agrícola basada en relaciones sociales de producción en donde se contemplan, ya no a los esclavos, sino a los siervos, que venden su fuerza de trabajo al señor feudal a cambio de protección y tierra para el cultivo personal; en esta época comienza el florecimiento de la industria maquiladora, que organizada en talleres artesanales en los cuales hay un maestro que distribuye entre sus aprendices labores para la creación de bienes. Es decir, que nace una distribución aún mas formal del trabajo en donde un producto comienza a ser creado con la intervención de varios hombres en un mismo proceso de producción. En esta época se desarrolla el comercio entre ciudades y se inicia la exploración de nuevas tierras para el comercio. Cabe resaltar que las ciudades que mas descollaron en esa época fueron Inglaterra y Holanda en donde se criaba ganado ovino como principal actividad.

d) El capitalismo se caracteriza por el desarrollo y aparición formal del intercambio mercantil, pero sobre todo por la Revolución Industrial que data del siglo XVIII con el invento de la máquina de vapor por Watt.

En esta época la división social del trabajo se hace mas tajante al grado de que miles de hombres participan en la elaboración de un producto. La aparición de las máquinas trae consigo también la incorporación de la mujer al trabajo industrial del cual había sido relegada por largo tiempo; pero esta incorporación se expresa también en el abaratamiento de la mano de obra en general, en diferenciaciones de salario de acuerdo a edad y sexo, para el mismo trabajo; de donde la mano de obra femenina resulta ser mucho mas barata que la masculina. Todo esto sugiere una sobre explotación de la mano de obra tanto femenina como masculina, aunque en mayor medida la primera. La tasa de plusvalor de que se apropia el capitalista es inmensamente mayor a la de los modos de producción anteriores. Es decir que el capitalista se apropia de un excedente de trabajo superior al ~~de~~ ^{que los poseedores de los medios de producción se apropian} ^{en} épocas anteriores. Esto se debe a la profunda división social del trabajo y al abaratamiento, que trae consigo

de la mano de obra

el desarrollo se concentran en estas últimas dejando de lado las actividades campesinas antes primordiales.

La familia en esta época es determinada por la asendencia materna, es decir, que los hijos pertenecen al clan de la madre; lo cual da como resultado un predominio femenino llamado "matriarcado". Sin embargo, con la aparición de la propiedad privada y con ella de las nuevas relaciones sociales de producción, este predominio pasa de la madre al padre, quien dispone de la herencia para sus hijos y por ello se asegura de que la mujer tenga hijos única y exclusivamente con él. (52)

b) Modo de producción Asiático. Característico de sociedades de Asia y América Central, donde existen ya jerarquías sociales y propiedad privada del jefarca sobre los medios de producción (en particular la tierra), la agricultura es la actividad dominante. Existe también propiedad comunal de la tierra y tierras destinadas al usufructo de una casta guerrera y sacerdotal. Es la aparición propiamente dicha de un grupo de hombres que se apodera del excedente de trabajo generado por otro grupo de hombres y lo hace suyo.

c).- Esclavismo.- Se caracteriza por la propiedad privada de unos hombres sobre otros. Así como el surgimiento del Estado como tal, es esta la época en que florecen y se desarrollan de gran forma las artes y las ciencias. El tipo de familia es patriarcal y la organización del Estado es fundamentalmente masculina. Cabe resaltar que la división social del trabajo está dada por esta propiedad privada que tienen unos hombres sobre otros, de los cuales su vida, hijos y trabajo pertenecen. Y para quienes los amos no tienen obligación alguna.

(52) Sobre el predominio materno en este modo de producción se han hecho diversos análisis.

Destacan los de Simone de Beauvoir.(EL SEGUNDO SEXO, Siglo XXI, Buenos Aires, 2 tomos)

el de Engels (EL ORIGEN DE LA PROPIEDAD PRIVADA EL ESTADO Y LA FAMILIA, op. cit.) y el

Bebel, August (La mujer y el socialismo) op. cit.

la aparición de las máquinas, ~~de la mano de obra~~. Las relaciones sociales de producción están expresadas en que el capitalista se siente con el derecho (y de hecho lo ejerce) de apropiarse del excedente de trabajo generado por sus empleados, justificándose en que él es el dueño de los medios de producción y por tal motivo puede extraerles el usufructo que considere pertinente. En cambio el obrero desposeído de los medios de producción sólo tiene su fuerza de trabajo, la cual se ve obligado a vender para subsistir, por un salario.

El capitalismo es una sociedad basada en el intercambio comercial en donde todo se convierte en mercancías susceptibles a ser vendidas. Este es el caso de la fuerza de trabajo del obrero, es una mercancía mas y su precio es el salario. Igual que cualquier otra mercancía está sujeta a las leyes de la oferta y la demanda. Solamente que esta mercancía "sui generis" es capaz de generar valor.

A fin de entender las leyes que rigen las relaciones sociales de producción en el sistema capitalista, que es el que nos interesa ya que es ahí donde ubicamos la problemática que nos ocupa, así como el conflicto social específico de la mujer trabajadora, particularmente de la trabajadora de la UNAM, no incluiremos en este resumen el modo de producción comunista.

Lo que sí es importante puntualizar son las características de la teoría del valor trabajo de Marx.

A diferencia de la Economía Política Clásica, que consideraba que el valor surgía en la esfera de la circulación de las mercancías, Marx plantea concretamente que, el valor surge en la esfera de la producción y que únicamente el trabajo humano es el que genera valor. En la sociedad burguesa existen dos factores que determinan el funcionamiento de la economía: el capital y el trabajo. El capital está compuesto por medios de producción (máquinas, herramientas, etc.) La fuerza de trabajo es la capacidad que tiene un in-

dividuo para transformar el medio que le rodea, puede valerse de herramientas, máquinas, etc. (es decir de los medios de producción que tenga a su alcance).

En el capitalismo existen clases sociales, las dos fundamentales son la burguesía, que posee los medios de producción y el proletariado, que lo único que tiene para subsistir es su fuerza de trabajo.

El proletariado vende su fuerza de trabajo por un salario, que es el pago por la mercancía que vende al capitalista, pero no es retribuido en función al valor que genera. Es decir, que el producto que crea vale mas de lo que se le paga por él. Y es que el valor de una mercancía está determinado por las horas de trabajo socialmente necesario que se requirieron para producirlo. Así entonces el capitalista se apropia de un excedente de trabajo que originariamente pertenecía al trabajador. Este excedente de trabajo es conocido como plusvalía y es la ganancia que obtiene el patrón del trabajo de sus asalariados.

Sin embargo no todo lo que produce un obrero son valores necesarios para la sociedad, es decir valores de uso, valores que por sus características propias tienden a la satisfacción de necesidades inmediatas, el obrero también produce valores de cambio, valores con cualidades específicas para ser intercambiados por otros, en un sistema en donde todo es intercambiable por dinero.

Supuestamente el salario tendría que ser para el obrero equivalente a los medios materiales necesarios que un obrero y su familia para reproducirse asegurando con ^{requiere} ello la reproducción de la fuerza de trabajo; sin embargo y esto es parte de la problemática específica de la trabajadora, el salario que percibe un obrero es insuficiente para procurarse los medios

materiales necesarios para su subsistencia y la de su familia, - motivo por el cual la mujer en una sociedad en donde siempre y - por su especificidad como patriarcal, se le ha recluido en los - confines de la casa y en los trabajos del hogar, tiene que salir al mercado de trabajo a vender su fuerza de trabajo al igual que el hombre, pero en condiciones de inferioridad. A ella por re--- gla general se le paga un salario inferior al hombre en razón no al tipo de trabajo que realiza, sino a su sexo. El salario se -- convierte en este sentido no sólo en un valor de cambio sino en el precio de la fuerza de trabajo de los y las asalariados (as) y en ese sentido está sujeto a las leyes de la oferta y la de--- manda.

Pero además el trabajo que realiza la mujer en el hogar es un trabajo socialmente necesario, en la medida que mantiene y reproduce la fuerza de trabajo necesaria para el capital. Sin em bargo es un trabajo que carece de valor de cambio en tanto que - se realice en la esfera familiar. Suceptible de ser vendido en - el mercado "informal" de trabajo recibiendo una paga muy por de- bajo de los precios fijados por el mismo patrón . Y que además carece de esta retribución, por tanto de su valor de cambio, por el simple hecho de situarse en la unidad familiar. Todo esto de- muestra que el trabajo de la mujer, en particular el doméstico, es socialmente no reconocido. No se le reconoce porque no crea ganancias directas para el patrón, porque en él se ahorra la -- carga de mantener y preservar su ejército de asalariados, porque con esto mantiene un ejército industrial de reserva para abar-- tar la mano de obra y asegurar una mayor y mas eficaz - explotación de la fuerza de trabajo que contrata y porque cuan- do la fuerza de trabajo femenina se inserte en las filas del -- capital bajo la clara expresión de considerarla de "segunda", re- distribuirá los salarios, pero no los aumentará. Así lo que pa- rece un designio divino, la ley de la vida o el destino de la mujer, no es mas que la voracidad rapaz del capital que tiene por lógica la de extraer el máximo de plusvalía al menor costo.

B.- FACTORES ECONOMICOS.

A fin de analizar la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en la esfera de la producción, se requiere dejemos en claro dos aspectos importantes de esta problemática. El primero tiene que ver con el valor de la fuerza de trabajo y las relaciones sociales de explotación, y el segundo, concierne a las relaciones particulares de explotación de la fuerza de trabajo femenino.

El capital, por medio del desarrollo de las fuerzas productivas⁽⁵³⁾ ha convertido al trabajador en un "apendice" de la maquinaria, determinando el modo de producir⁽⁵⁴⁾ e incrementando la productividad del trabajo⁽⁵⁵⁾. Esto entraña en sí una contradicción y es que " si bien las máquinas son el medio mas poderoso de acrecentar la productividad del trabajo, esto es de reducir el tiempo de trabajo necesario para la producción de una mercancía en cuanto agentes del capital en las industria de las que primero se apoderan, se convierten en el medio mas poderoso de prolongar la jornada de trabajo mas allá de todo límite natural. Generan, por una parte, nuevas condiciones que permiten al capital dar rienda suelta a esta tendencia constante que les es propia, y por otra, acicatean su hambre rabiosa de trabajo ajeno"⁽⁵⁶⁾

(53) Es decir del desarrollo tecnológico de los medios de producción (maquinarias.)

(54) Fincado en una división cada vez mas grande el proceso de trabajo.

(55) Ya que la maquinaria sustituye trabajo humano y por tanto incrementa la demanda del mismo, acrecentando el ejército industrial de reserva y propiciando que el trabajador acepte las peores condiciones de trabajo por tal de asegurarse los medios materiales necesarios para subsistir.

(56) Marx, K. EL CAPITAL. T.I. vol 2 Siglo XXI, México, p. 490-91

"La maquinaria, en la medida en que hace prescindible la fuerza muscular, se convierte en el medio para emplear obreros de escasa fuerza física o desarrollo corporal incompleto, pero de miembros mas ágiles. Trabajo femenino e infantil fue, por consiguiente la primera consigna del empleo capitalista de maquinaria" (57)

Así entonces uno de los primeros efectos de la introducción de la maquinaria es la sustitución de trabajo vi o -dice Marx- dentro de la producción. Pero no sólo la maquinaria desplaza la fuerza de trabajo hasta entonces existente (58), sino además ésta es sustituida por el empleo de fuerza de trabajo femenina e infantil.

Lo que el capital pretende con esta nueva lógica de división del trabajo es hacer aún más extensa su explotación y por ende asegurar la mayor ganancia posible. Pero además de esto intensifica el desgaste vital del obrero (59), con motivo de la concentración incrementada del trabajo. Lo cual quiere decir --- que dado el mayor desgaste de energía humana de trabajo, el valor del trabajo mismo tenderá a incrementarse y por tanto los requerimientos de reposición de esta fuerza de trabajo se elevan, por lo que su precio se incrementará también, pero todo esto no sucede.

"El valor de la fuerza de trabajo no estaba determinado por el tiempo de trabajo necesario para mantener al obrero -- adulto a nivel individual, sino por el contrario para mantener a la familia obrera. Al arrojar a todos los miembros de la familia al mercado de trabajo, la maquinaria distribuye el valor de la fuerza de trabajo del hombre entre su familia entera. Devaloriza por ende, la fuerza de trabajo de aquel" (60)

(57) Marx, K. EL CAPITAL. T. I. vol. 2 SIGLO XXI, México, p. 490-491 y 480-81.

(58) La fuerza de trabajo hasta entonces existente es la masculina adulta.

(59) Apud. Marx K. idem, pag. 382.

(60) Marx, K. El Capital, Tomo I Vol. 2 op. cit. p. 481.

Esto quiere decir que en vez de que la incorporación de la mujer a la producción signifique una duplicación de los ingresos familiares, ésta se constituye en la complementación necesaria del valor de la fuerza de trabajo que el hombre ha perdido a causa de la introducción de la maquinaria.

Así entonces y pese al desgaste de la fuerza de trabajo vital requerida con la introducción de la maquinaria lejos de elevarse en términos reales el valor del trabajo del obrero, se devaloriza, interviniendo en este proceso de devalorización del trabajo como un elemento pese a todo necesario (61) la incorporación de la mujer a la producción.

La fuerza de trabajo como mercancía carece de sexo. Es decir que es adquirida en función a la utilidad que de ella se desprenda, y no a las características intrínsecas de su portador. Sin embargo atendiendo el valor de cambio que se desprende de toda mercancía, en este caso la fuerza de trabajo femenina se ve sujeta o otros elementos (económicos, socio-culturales, etc.) que descomponen su intercambio, es decir la percepción salarial que se recibirá por ella. Esto se debe a que en el capitalismo la fuerza de trabajo femenina es tomada en cuenta como de "segunda clase" y por ello es pagada por debajo del trabajo masculino.

En tanto que el trabajo doméstico no es reconocido socialmente como una mercancía y por tanto no es susceptible de ser vendido (62). En la lógica del capital NO ES PRODUCTIVO, ya que

(61) Necesario para el obrero y el capital, porque contribuye a asegurar los medios materiales de subsistencia necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo.

(62) Me refiero con esto al trabajo doméstico del ama de casa y no al que se realiza en el mercado informal de trabajo (trabajo doméstico asalariado). Idéntico en cuanto funciones pero diferente en cuanto a su cualidad de mercancía.

"el carácter específico del trabajo productivo no se halla vinculado para nada al contenido concreto del trabajo, a su utilidad -- especial, al valor de uso determinado en que se traduzca" (63). Esto quiere decir que el trabajo doméstico como tal contiene valor de uso y carece de valor de cambio, y en una sociedad basada en el intercambio comercial esto entraña una profunda contradicción. Pero además, el trabajo doméstico juega un papel fundamental en la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo. Y en cuanto a su carácter específico tiende a convertirse en parte de la fuerza de trabajo susceptible de ser vendida, en ocasión de apoyar la economía familiar por el deterioro de los salarios. Es decir a plantearse como fuerza de trabajo potencial, al igual que la que contiene el ejército industrial de reserva, pero con la diferenciación de que esta fuerza de trabajo "potencial" es ejecutada al margen del proceso productivo y por ello se transforma en mercancía, careciendo así de un valor de cambio; pero solo en el momento en que es utilizada en la esfera familiar.

Así entonces la mujer trabajadora que realiza una doble jornada en cuanto asalariada y ama de casa sufre una sobre explotación que el capital impone y que la sociedad se niega a reconocer; ya que para el sistema capitalista una cosa es la fuerza de trabajo que se vende como mercancía en el proceso de producción y otra diferente es "la fuerza de trabajo" que se realiza en el hogar y que tiene como fin la manutención y reproducción de la fuerza de trabajo que contrata en el mercado de trabajo. Por lo que en tanto que el trabajo doméstico no es tomado como trabajo productivo no puede generar plusvalía, representada en efectivo para el capitalista. Esa sería una de las razones por las que el trabajo doméstico es devalorizado. Aunque puede una preguntarse ¿Cómo es posible que tratándose del mismo trabajo

(63) Marx, K. Historia crítica de la plusvalía. T.I. Venceremos, La Habana, 1965. p.217.

lo que lo convierta en productivo sea su inserción en el mercado? ¿Cómo si no produjera valor alguno, es más aún, cómo si no fuera su función imprescindible para mantener y reproducir la fuerza de trabajo que contrata el capital?

Esta situación particular de la fuerza de trabajo femenina genera por ende, contradicciones. En donde el conflicto social que vive la mujer trabajadora es el que le presupone una doble jornada y por tanto un doble desgaste vital por un trabajo que no genera ganancia mas que para el capital y que el capital se niega a reconocer esta apropiación que tiene de su trabajo. La mujer trabajadora tiene que internalizar los roles impuestos por la sociedad capitalista que le imponen cierto tipo de actividades específicas de su sexo, y además, en concordancia con las relaciones sociales de producción específicas, asumir su papel como generadora de "valor" vendiendo su fuerza de trabajo.

De manera tal que para el capital la actividad doméstica no representa generación de valor, aun y a pesar de que reproduce y mantiene en condiciones la fuerza de trabajo de que se procura su riqueza.

La mujer lejos de igualarse al hombre por la actividad económica que desempeña, es explotada en relación a que el valor de cambio que recibe por su trabajo no está determinado por la calidad que contiene, sino en función a elementos mas bien superestructurales⁽⁶⁴⁾, sujeta a una doble jornada sin posibilidad de ser entendida ésta como una doble explotación. En su calidad de ama de casa y de trabajadora. Todo esto necesariamente genera conflicto de roles en ella, conflicto que se profundiza aún más

(64) Es decir por la ideología machista que considera el trabajo de la mujer como de "segunda clase".

al verse relegada por sus actividades "propias" para participar políticamente en torno a sus reivindicaciones como mujer y como asalariada. Cediendo por ello su lugar en la participación política, en quien tiene mas posibilidades: el hombre.

Ahora bien existen datos extraídos de fuentes oficiales al respecto de la situación económica de la mujer en México, que no hacen sino corroborar lo que hasta ahora hemos estado mencionando (65). Cabe aclarar, que hemos tenido que atenernos a estas fuentes ya que sería imposible extraer directamente dicha información. Por lo que sumado a nuestros posibles errores en el análisis, existirá un sesgo que dependerá de la veracidad que los datos obtenidos contengan.

Es de notar antes de entrar en materia, que el trabajo en lo que respecta a la esfera económica es aquel por el que se recibe un salario, pero que también se realizan trabajos sin remuneración alguna, que ese tipo de trabajos, como lo es el trabajo doméstico, el trabajo político y de hecho todas aquellas actividades que significan un cierto tipo de esfuerzo no se encuentran inmersos en las estadísticas oficiales. Las amas de casa lo son para los censos en la medida en que representan para el capital trabajo "no productivo", es decir trabajo al que no puede considerarse mercancía.

Ahora bien la participación de la mujer en la producción se ha incrementado notablemente en los últimos diez años. En los últimos diez años también se ha acentuado la crisis económica del país caracterizada por un proceso inflacionario muy acentuado,

(65) Censos de población, Encuestas sobre participación y anuarios estadísticos sobre la PEA editados por la S.P.P. Desgraciadamente los datos que se pueden conseguir remiten a estos necesariamente, por lo que no podemos contrastar los datos que estos nos proporcionan.

entorpecimiento de las reivindicaciones obreras, el recorte al -- gasto social del Estado y el agrandamiento del ejército industrial de reserva, lo que quiere decir que la economía del país, ^{CON} ~~por~~ tal de preservarse ha adoptado medidas que atentan contra las condicio nes de reproducción de la clase trabajadora.

De 1958-1960 el salario real había registrado una tenden cia ascendente, pero aproximadamente a partir de 1976, se invierte el sentido y decrece gravemente. De 1976 a 1979 el salario real vuelve prácticamente al nivel de 1971.

Dadas las características del movimiento obrero y su corre lación de fuerzas, es evidente que los aumentos salariales, así co mo sus conquistas, se dieron dentro de límites muy estrechos y siem pre en defensa del nivel de vida y las condiciones de existencia de la clase, y por tanto, el descenso salarial posterior ha afecta do definitivamente las condiciones propias de existencia, provocan do, entre otras cosas la incorporación al trabajo de mujeres y me nores.

La Población Económicamente activa (PEA) ha registrado una tasa anual de crecimiento del 8.7% que es muy reveladora de los me canismos empleados por el capital para aliviar el peso de la crisis abaratando a la de rra de trabajo ya que, por el contrario, la -- PEA masculina creció solo el 3.9% anual. Claro que la plataforma para la PEA masculina es mas amplia. Sin embargo en 1970 las mujer es re presentaban solamente el 19% de la PEA y para 79 re presenta ban ya el 24%.

La crisis no repercute de manera homogénea en la economía; ya que esta tiende a mermar mas la rama primaria de la producción. Es decir la de la producción de insumos básicos. El estancamiento del sector primario por las dificultades de realización de su pro ducción ~~en el~~ mercado internacional no deja lugar a dudas. Por el con

trario la industria interna, muy poco competitiva en el exterior, se beneficia de esta situación proteccionista y muestra un gran dinamismo, mayor aún que el del sector terciario. Sin embargo, en lo que concierne al empleo, el sector terciario tiene una mayor capacidad de absorción. Esto se explica, en gran medida por la gran concentración del capital industrial, que tiende a incrementarse en este período.

C U A D R O I

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA. POR SEXO, SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD 1960			
Rama de actividad	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	22 066 084	15 924 806	6 141 278
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5 688 871	4 957 348	742 631
Explotación de minas y canteras	477 017	322 484	154 553
Industrias manufactureras	2 575 124	1 887 522	677 682
Electricidad, gas y agua	115 932	91 883	24 049
Construcción	1 286 337	1 082 634	213 703
Comercio, restaurantes y hoteles	1 728 296	1 137 568	591 728
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	672 111	594 910	77 201
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, etc.	405 754	308 988	96 756
Servicios comunales, sociales y personales	2 418 114	1 159 249	1 258 865
Insuficientemente especificado	6 552 037	4 284 704	2 267 333
Desocupados que no han trabajado	124 391	87 534	36 857

FUENTE: Secretaría de Programación y Presupuesto. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Censo General de Población y Vivienda, México 1960

El comportamiento de la PEA Femenina respondió enteramente a la tendencia general de concentración en el sector terciario, pero mostró una mayor acentuación en su dinámica. El estancamiento del sector primario propicia un flujo migratorio hacia los centros urbanos que mayoritariamente está compuesto de mujeres; puesto que gran parte de ellas componen el rubro de "trabajadores -- sin retribución". En 1970 el 19.8% de la PEA femenina del sector se encontraba en esta situación y, En 1979, el 26.1%. Por razones obvias la fuerza de trabajo que migra en estas circunstancias, -- es sometida en centros urbanos, a las pe__es condiciones de trabajo. Este ritmo tan alto de incorporación de la mujer a la producción -tanto en el sector secundario como en el terciario- es producto, de las dificultades en la tasa de ganancia propias de la crisis. La incorporación de la mujer, es una respuesta y a la vez, un mecanismo de sobreexplotación de la fuerza de trabajo que tiene a acentuarse en esta década.

La participación de la mujer en el sector secundario se restringe a trabajos menores de administración y, en términos relativos, ha sido decreciente (de 8.8% de la PEA de la rama en 1970 pasa en 1979 a 6.1%), en lo que concierne a la industria eléctrica. Similar ha sido su actividad en la rama de la construcción. De hecho en el conjunto de la economía indudablemente la rama más importante ha sido la industria de la transformación. Encontrándose en ella un crecimiento anual de la tasa de empleo femenina - del 12% anual. La tendencia que se observa es hacia un desplazamiento relativo de la fuerza de trabajo masculina por la femenina en la industria, ya que la PEA masculina creció solamente un 6% - anual. La industria conoce fenómenos opuestos a los que ya hemos hecho mención: por un lado la creación de empresas pequeñas o -- talleres de maquila que emplean preferentemente -y en muchos casos totalmente- fuerza de trabajo femenina y, por otro, el cierre o - quiebra de infinidad de pequeñas y medianas empresas y, consiguientemente, un aumento del desempleo, mayoritariamente masculino. --

Estos fenómenos mas bien expresan el recrudescimiento de la extracción del plusvalor. Las vías que emplea el capital según su situación particular son diversas, pero de las mas socorridas son las del empleo de la fuerza de trabajo femenina, que es dada su escasa calificación y los prejuicios social existentes bastante desigual.

En el sector terciario de la economía se encuentra en 1970 concentrada la PEA femenina en donde la tasa de crecimiento anual es del 21.1% hasta 1979. Este sector tendría que analizarse por ramas de actividad. En donde las mas significativas por la cantidad de PEA femenina que emplean son las de servicios a domicilio en casa particular que agrupa una participación relativa de mujeres del 90.3 en cuanto la de los hombres es del 9.7, seguida de esta destaca la de servicios de enseñanza en jardín de niños y primarias, en tercer lugar la de preparación de alimentos y en cuarto la de asistencia médica y social.

C U A D R O II.

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA DE 12 AÑOS Y MAS. POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO (Histórico)
1900-1980

Cuadro IV. 2. 19

Año y sexo	Total	Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza	Industria Extractiva	Industria de Transformación	Comercio	Transportes	Servicios	Inuficientemente especificada
1900	4 570 664	3 178 571	92 176	841 868	235 338	83 345	102 768	58 588
Hombres	4 127 623	3 148 944	91 887	492 167	186 117	62 548	80 146	56 014
Mujeres	443 041	27 627	489	348 701	48 221	797	12 622	2 584
1910	5 283 753	3 596 157	85 890	1 018 726	249 376	54 502	132 037	125 975
Hombres	4 588 286	3 533 557	85 849	492 813	184 309	54 180	111 689	115 889
Mujeres	675 467	62 800	31	526 813	55 067	322	20 348	10 286
1921	4 883 581	3 488 102	26 890	534 428	273 902	58 974	121 417	379 848
Hombres	4 554 178	3 457 571	26 163	358 814	224 115	57 236	98 809	333 470
Mujeres	329 383	30 531	727	177 814	49 787	1 738	22 608	46 378
1930	5 185 803	3 628 278	51 246	892 161	273 841	107 052	206 037	209 188
Hombres	4 826 228	3 800 645	51 157	587 520	233 980	106 208	176 618	170 100
Mujeres	239 575	25 633	89	104 841	39 861	844	29 419	39 088
1940	5 858 116	3 830 871	106 706	839 807	489 353	149 470	468 451	163 658
Hombres	5 425 659	3 791 007	105 397	567 573	415 569	146 559	256 388	143 166
Mujeres	432 457	39 864	1 308	72 034	83 784	2 911	212 063	20 492
1950	8 272 093	4 823 901	87 143	1 222 020	684 092	210 592	879 379	354 966
Hombres	7 144 872	-	-	-	-	-	-	-
Mujeres	1 127 221	-	-	-	-	-	-	-
1960	11 253 297	6 084 126	141 095	1 999 359	1 071 810	356 115	1 519 122	81 570
Hombres	9 235 022	5 429 719	131 584	1 732 825	782 395	337 364	757 328	63 907
Mujeres	2 018 275	654 407	9 511	266 534	289 515	18 751	761 794	17 663
1970	12 955 057	5 103 519	180 175	2 793 365	1 196 878	368 813	2 564 782*	747 525
Hombres	10 488 800	4 836 885	186 635	2 323 352	862 937	351 424	1 438 179	509 408
Mujeres	2 466 257	286 854	13 540	470 013	333 941	17 389	1 126 603	238 117
1980	22 066 084	5 899 971	477 017	3 987 393	1 728 286	672 111	2 823 868	8 676 428
Hombres	15 924 806	4 957 340	322 464	3 072 039	1 137 568	594 910	1 468 247	4 372 238
Mujeres	6 141 278	742 631	154 553	915 354	591 728	77 201	1 355 621	2 304 190

* Archivo Gobierno.
FUENTE: Secretaría de Programación y Presupuesto, Instituto Nacional de Estadística, Encuesta e Informática, Censos Generales de Población.

B.- FACTORES LEGALES.

La legislación laboral relativa a la mujer queda establecida en el Título Quinto, Artículos 164 al 172 que establecen igualdad de derechos y obligaciones tanto para los hombres como para las mujeres; pero al mismo tiempo establece condiciones de protección para la maternidad. Es decir que consigna y sanciona su doble funcionamiento dentro de la sociedad capitalista. Esto es, su función social como reproductora y su función privada como vendedora de su fuerza de trabajo.

La mujer en tanto que reproductora es sujeta a una legislación especial".cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar" (66) Aparentemente la Ley brinda protección a la mujer, pero, en realidad, lo único que protege es la reproducción, tal como se estipula en el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo "las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad" (67). Así la mujer, en estado de gestación o de lactancia, no debe ser sometida a condiciones de trabajo peligrosas, insalubres o excesivas porque esto amenaza su salud y consecuentemente la del producto. Una vez resuelto el problema de la gestación, la Ley Federal del Trabajo pierde su carácter protector hacia la mujer. La mujer en general independientemente de su función biológica, no es sujeta de ninguna protección especial y es muy significativo que socialmente sea la depositaria de una tarea reproductora que rebasa ampliamente la mera procreación y, legislativamente, sólo sea sujeta de protección la repro-

(66) Trueba A. y Trueba J. Ley Federal del Trabajo de 1980. Reforma Procesal Porrúa, México 1987 p. 109

(67) Idem.

ducción biológica como tal. Sin embargo, este fenómeno provocado por la necesidad redoblada de extracción de ganancia en esta década de crisis ya que la reforma procesal de 1980 derogó dos artículos. El 168 que era el único que tendía a garantizar la función reproductora ampliada (incluyendo educación y cuidado de los hijos) mediante la limitación estricta de la jornada de trabajo femenina. El 169 que otorgaba pago en razón triple a la mujer --- trabajadora que realizara jornada extraordinaria.

Ya en 1980, a la mujer no embarazada corresponde una legislación laboral exactamente igual a la del hombre, tal y como lo dicta el Artículo 164 "las mujeres disfrutaran de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres" ⁽⁶⁸⁾ -- Es decir que tienen el mismo derecho que ellos a vender su fuerza de trabajo y la obligación de generar plusvalía

Esta igualdad legal, no corresponde con la desigualdad social a la que es sometida la mujer en su detrimento. A pesar de que la Ley establece que las diferencias de sexo no deben ser motivo de preferencias en la contratación, de diferencias salariales o de distinción en las condiciones de trabajo, estas existen y es justamente lo que se ha estado mencionando a través de este trabajo.

C.- FACTORES POLITICOS.

En la década de los setentas surgen distintas organizaciones feministas, producto de la realidad social mexicana y la influencia de países como Norteamérica e Inglaterra. Estas organizaciones feministas están conformadas principalmente por mujeres intelectuales de la clase media. No obstante esto, abanderan en términos generales la lucha en contra del sexismo, el hostigamiento sexual, la discriminación sexual, la violencia sexual y la do-

(68) Idem pag. 109.

ble jornada.

En 1972 surge el MAS (Mujeres Acción Solidaria) ⁽⁶⁹⁾ que se plantea como una organización autónoma y es la precursora de los movimientos feministas en general, *en México*.

El Movimiento Nacional de Mujeres ^(MNM) es el único grupo feminista constituido formalmente como asociación civil ante notario público en 1973. Este grupo manifiesta su preocupación porque se coincida con su enfoque antimperialista y anticapitalista con el movimiento de liberación de otros países.

Colectivo de Mujeres ^(CM) es el primer grupo feminista "autónomo" vinculado a un partido político, el PRT (Partido Revolucionario de los trabajadores). Es formado a mediados de 1975 y contempla como punto fundamental la necesidad de vincular la lucha de las mujeres a la de todos los oprimidos. Entre las demandas inmediatas se mencionan: el aborto libre y gratuito, el rechazo a los planes de control natal, etc.

Lucha Feminista ^(LF) se formó en 1974, impugna la ideología dominante en la sociedad actual, responsabilizándola de la discriminación social que existe hacia las mujeres en particular.

Colectivo la Revuelta ^(CR) es el resultado de una escisión del Movimiento de Liberación de la Mujer en 1976. Reconoce la división de clases junto a la división de sexos.

Coalición de Mujeres ^(CM) considera tres puntos esencialmente:

1.- Aborto libre y gratuito

⁽⁶⁹⁾ Vid. Rascón MA. y Peraza, Rocío. LA PRACTICA FEMINISTA EN MEXICO en "La cultura en México, suplemento cultural de la Revista Siempre, Diciembre 28 de 1977.

2.- Contra la violación sexual.

3.- Mujeres golpeadas.

Frente Nacional de Liberación por los Derechos de la ---
Mujer, ^(FNLDM) se constituye en 1979. Esta integrado por varias organi---
zaciones entre las cuales se encuentran: Lucha Feminista, Movimien
to de Liberación de la Mujer, Unión Nacional de Mujeres de México, ^(UNAMM)
los homosexuales de las organizaciones LAMBDA y FHAR, el STUNAM,
SITUAM, y el Movimiento Revolucionario del Magisterio. Sus deman-
das generales son: aborto libre y gratuito, en contra del hosti-
gamiento y la violencia sexual, maternidad libre y responsable, etc.

El FNLDM es importante para la vida de las trabajadoras
asalariadas porque plantea la lucha por la obtención de derechos
laborales como la seguridad social, salud y educación, derechos -
humanos y libertades políticas. Asimismo se incorpora a la campa-
ña por la despenalización del aborto. (70)

Los distintos grupos feministas, como se puede ver, re-
presentan en su momento un intento por organizar a las mujeres en
torno a sus demandas específicas; pese a esto, se puede decir que
el auge del movimiento feminista que se da en los setentas, no --
logra aglutinar un número importante de mujeres en torno así, aun
que la influencia que obtiene sí es grande. En función a esto el
gobierno mexicano opta por organizar sus propios grupos de mujeres
mediante la acción directa del Partido Oficial. Así el PRI rei-
vindicará derechos para las mujeres, pero sin que estos rebasen
el marco social establecido.

Los demás partidos políticos tendrán una política similar
a la del PRI, a excepción de el PRT y el antiguo PCM, quienes adop-
taran una actitud definida en torno a la problemática de la mujer

(70) Resoluciones de la Conferencia Nacional Constitutiva. Boletín.FNALIDEM

que rebase los marcos establecidos socialmente y tienda a buscar la liberación total de las mujeres y el logro de demandas concretas como la despenalización del aborto, el castigo a violadores, etc. Demandas que son llevadas por ellos a la Cámara Legislativa como iniciativas de Ley y que sólo a medias se logran en el caso de los violadores, pero en el caso de la despenalización del aborto generan un debate general así como la oposición asérrima de partidos como el PAN y de la Iglesia.

Las organizaciones de Mujeres trabajadoras estarán entonces, ligadas a estos grupos feministas. En el caso del STUNAM, es el FNLDM quien llevará una política definida en torno a la mujer.

Sus demandas en lo general estarán vinculadas con los planteamientos que el propio STUNAM hace para el sector en las revisiones contractuales prioritariamente:

- Guarderías suficientes para todos los hijos de los trabajadores.
- Jubilación de la mujer a los 25 años de servicios en la institución.
- 1 hora de lactancia diaria durante un año.
- 100 días de licencia médica por parto.
- El derecho de las trabajadoras para que sus compañeros reciban atención médica.
- Licencia para los trabajadores por parto de la esposa.
- El derecho a los trabajadores para la guardería, etc.

III.- PARTICULARIZACIONES DEL CONFLICTO SOCIAL ENTRE LAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNAM AFILIADAS AL STUNAM.

El desarrollo de las Universidades latinoamericanas ha tomado para sí el compromiso de ayudar al mejor desarrollo de la sociedad en que su ubica. Ya no se trata de limitar la educación al ámbito religioso, ni de negar los aportes de las ciencias en aras de preservar la moral religiosa. (71) Ahora se trata de ligar el conocimiento científico a la realidad social. Aunque no podemos presumir de una Universidad plena de conocimientos y de formación integral (72) tampoco podemos negar su papel en la formación científica, política y social de educandos. (73)

En este sentido el trabajo que se realiza en la UNAM es importante. Significa el contribuir a generar conocimientos que es obviamente, un trabajo diferente al que realizan los obreros en las fábricas, los campesinos, o los burócratas.

Por este motivo se hace necesario diferenciar los trabajos que se realizan en la UNAM.

La UNAM tiene tres sectores de trabajadores:

Los académicos que realizan funciones referentes a la docencia y a la investigación. En este sector existen diferentes

(71) Vid. Silva Michelena, Hector y Heins, Rudolf, Sontang. UNIVERSIDAD DEPENDENCIA Y REVOLUCION. Colección Mínima, Num. 33. Siglo XXI. Ged. México, 1984.

(72) Vid. Informe del Rector 1973-1980. Diciembre de 1980. UNAM.

(73) Son significativos los elementos que en el reciente conflicto estudiantil CEU-Rectoría se tienen al respecto de la forma en que se tiene que impartir la educación en las Universidades.

categorías que van desde las de Profesor titular tiempo completo hasta los técnicos académicos. (74)

Los trabajadores de confianza "son aquéllos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de los Directores de Facultades, Escuelas, Direcciones de Servicios, Coordinadores, Directores de Institutos y Centros dentro de sus dependencias" (75)

Trabajadores administrativos, se subdividen de acuerdo con el tiempo que trabajen en:

De base. Su relación de trabajo se interrumpe por muerte, rescisión, incapacidad, renuncia o encarcelamiento.

Interinos. Su relación de trabajo es por tiempo determinado.

Por Obra y tiempo determinado. Su relación de trabajo se halla limitada a la ejecución de un trabajo u obra determinada aunque generalmente se les contrata por seis meses.

A su vez y de acuerdo con conocimientos, requisitos y funciones este sector se subdivide en categorías. (76)

Pero antes de pasar a hacer un análisis mas exhaustivo de la división social y sexual del trabajo en la UNAM es conveniente conocer los orígenes y antecedentes de ésta.

(74) Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

(75) Contrato Colectivo de Trabajo STUNAM-UNAM. 1986-1988. pag. 3.

(76) Vid. Catálogo de Puestos Administrativos de Base. UNAM.

Desde su creación como Real y Pontificia Universidad de México, en 1551, resultado de la iniciativa del Cabildo y del Obispo de México, se perfilan dos tipos de trabajadores en la Universidad: los de servicios y los académicos. Las leyes imperantes a nivel tanto interno como externo, definen sus relaciones de trabajo. Así entonces, de principio estas se rigen por las leyes de la colonia; y la educación que en ella se imparte es de corte religioso. Posteriormente y como resultado de la Revolución de Independencia, la Universidad, adquiere un carácter de importación; se trata de seguir los adelantos científicos y técnicos de la época y se copia el modelo de las universidades francesas. Las relaciones de trabajo se rigen por estos principios.

Con la Revolución de 1910, y después de los logros estudiantiles de Argentina (1918) y otros países latinoamericanos y relativos a la adquisición de la Autonomía Universitaria, se impulsa en México el ideal, de alguna manera ya plasmado en la Constitución de 1917, que admitía que las instituciones de cultura superior fueran autónomas y libres; llegando a su concreción en 1929, después de la revuelta estudiantil que se inició en la Facultad de Derecho.

Ya se mencionó anteriormente que la fundación de la Universidad mexicana corresponde a la época de la Colonia y que fue impulsada por los religiosos de este país. Así entonces su fundación corresponde mas que a las luchas políticas que les hayan impulsado, a un requerimiento necesario para obtener potenciales hacia otros países para el desarrollo

social y económico del país y que es impulsado por las huestes religiosas del mismo.

En cambio la Autonomía Universitaria es el fruto de luchas políticas, concretamente la de los estudiantes de 1929, que motivada por la arbitraria imposición de reformas escolares por parte del director de la Facultad de Derecho, Lic. Narciso Bassols, genera en el ánimo de los estudiantes la idea de luchar por la autonomía universitaria; mandando su propuesta al entonces presidente, Lic. Emilio Portes Gil, quien acepta la idea y algunas de las demandas concretas que los estudiantes le envían con ella.

La Autonomía Universitaria, pasa sin embargo por diferentes facetas que será necesario mencionar. En 1929 La Autonomía universitaria queda plasmada en la Ley Orgánica de la UNAM, en 1935, la Ley Orgánica de la Universidad es reformulada y esto implica modificaciones en la manera en como se ejerce la Autonomía, en 1980 la Autonomía Universitaria es elevada a rango constitucional como resultado indirecto de la lucha que libran los trabajadores universitarios del país por constituirse en un sindicato nacional. el Lic. López Portillo responde al deseo de los trabajadores universitarios con el añadido al apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, el cual es una clara restricción al derecho de sindicalización de los universitarios del país, así como a la contratación de los académicos, pero que sin embargo, reconoce de manera clara y precisa la Autonomía Universitaria y lo plasma en la máxima Ley que nos rige.

2.- EL SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO.

Al calor de estas luchas surge la primera organización -

formal de trabajadores de servicios: La Unión de Empleados de la Universidad Nacional (UEUN, sep.1929-1935) que logra la firma -- del primer Contrato Colectivo de Trabajo de parte del Rector en 1932.

La Unión de Empleados cambia su nombre por el de Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM,1935-1942) aprovechando el registro sindical que -- lograron un grupo de empleados organizados bajo este nombre y -- que desapareció al no lograr un acuerdo con la Unión de Empleados.

En 1945 se fundó el Sindicato de trabajadores de la UNAM (STUNAM,1945-1963) que luchó por la aprobación del Consejo Universitario del Estatuto del personal Administrativo de la -- UNAM, tal cual lo disponía el artículo 13 de la Ley Orgánica -- de 1945.

El Sindicato de Empleados y obreros de la UNAM (SEO--UNAM, 1963-1966) surge como un nuevo intento por hacer valer el Estatuto del personal Administrativo. El SEOUNAM estuvo afiliado a la CNOP y a la FSTE.

En 1966 surge la Asociación de Trabajadores administrativos de la UNAM, paralelamente con las movilizaciones estudiantiles de 66 y 68.(ATAUNAM, 1966-72) pero como una exigencia de las autoridades universitarias para otorgar la regulación de sus relaciones laborales.

En 1971 se transforma la ATAUNAM en el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM, 1971-1977) logra después de una huelga la firma de un contrato Colectivo de Trabajo y su reconocimiento ante la Junta Federal de Conciliación

y Arbitraje y las autoridades universitarias, su lucha origina la renuncia del entonces Rector de la UNAM, Lic. Pablo González Casanova, además de consolidarle como un sindicato independiente.

El Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM, 1977 a la fecha) surge de la fusión de dos sindicatos: el STEUNAM y el Sindicato de Profesores y Académicos de la UNAM (SPAUNAM, 1974- 1977). El STUNAM continúa sobre la línea del sindicalismo independiente.

El desarrollo y consolidación del sindicalismo universitario se enmarca desde el inicio de la Revolución Mexicana, en que el Estado Capitalista comenzó a ejercer las distintas formas de control que sobre los trabajadores ejerce hasta la actualidad. La alianza que la casa del Obrero Mundial hiciera con el constitucionalismo mexicano, representado por Alvaro Obregón, en contra de la efervescencia revolucionaria campesina comandada por Villa y Zapata, costó a la clase obrera la sujeción ideológica, política y orgánica que enfrenta hasta nuestros días y que se hace patente a través de la conformación de sindicatos de estructura antidemocrática, con dirigentes charros y manipulados por el gobierno y su partido.

Como reacción en contra del corporativismo sindical implementado por el gobierno, surgen dos clases de respuesta de los trabajadores organizados del país.

La primera es la formación de tendencias democráticas en el seno del sindicalismo oficial (mineros, ferrocarrileros, electricistas, magisterio, etc.) y que se manifiesta mas fuertemente en la década de los treinta, principalmente durante la gestión del presidente Lázaro Cárdenas (1934-40)

y resurgiendo con nuevo ímpetu en los cincuentas, especialmente durante el período presidencial de López Mateos (1958-1964).

La respuesta del gobierno a esto fue la creación de un poder coercitivo mas amplio que tiene que ver con la represión sistemática a dirigentes democráticos y la creación de centrales charras que aglutinaran a "sus sindicatos". Así se crea la CTM - en 1936, manejada desde entonces y hasta nuestros días por Fidel Velázquez.

La segunda es el sindicalismo independiente que nace en la década de los 70s conjuntamente con el movimiento estudiantil.

El gobierno mexicano opta ante esta forma de organización sindical el único método de que es capaz: la represión.

Dentro de esta respuesta, aparece el sindicalismo universitario en su forma independiente. Este tiene su primera manifestación después de lograda la autonomía universitaria en 1929 por el movimiento estudiantil; pero hasta 1971, a través de su organización ATAUNAM, los trabajadores universitarios logran que se reconozca de manera oficial a su sindicato, después de una larga huelga, consolidando al STEUNAM.

Casí paralelamente al STEUNAM, surge el SPAUNAM (Sindicato de Profesores y Académicos de la UNAM). Guillermo Soberón Acevedo, Rector en eso entonces de la UNAM, impulsa la creación de las AAPAUNAM (Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la UNAM) y presenta ante el presidente de la República, Echeverría Alvarez, una propuesta de adición al artículo 123 constitucional, conocido como el apartado "C" en la que se pretendía hacer de los trabajadores universitarios empleados de excepción, restringiendo aún más sus derechos, en particular la contratación del personal académico, y la limitación del derecho a huelga para los universitarios.

En 1977 el STEUNAM y el SPAUNAM se fusionan dando origen a un sindicato de institución: el STUNAM que logra la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo para los administrativos, y pierde en cambio, la de los académicos.

La huelga estallada en 77 por los trabajadores de la UNAM para exigir la titularidad de un Contrato Único para los académicos y administrativos de la UNAM, y el 20% de aumento salarial fue rota por la irrupción de un cuerpo especial de granaderos en las instalaciones de Ciudad Universitaria, así como la represión a miles de trabajadores que hacían su guardia nocturna en las instalaciones. Sometiendo, además, a proceso penal a los académicos que integraban el Comité Ejecutivo del sindicato. --- Rectoría impulsa, al mismo tiempo, la sobrevivencia del STEUNAM, apoyándose en su incondicional Albaro Lechuga. Pocos trabajadores se dejan engañar por Lechuga, a sus seguidores se les denominará los "lechugos", que por aquel entonces se vuelve sinónimo de --- traidor.

Sobre esta base se propone la creación de un sindicato universitario a nivel nacional (el SUNTU) propuesta que aborta ante la iniciativa de Ley de López Portillo en 1980, aprobada en el Congreso de la Unión como una adición al Artículo tercero --- constitucional presentada como la fracción VIII, en la que además de rechazarse la construcción del sindicato a nivel nacional se limita la contratación del personal académico, pero se eleva a rango constitucional la Autonomía universitaria.

Esta situación obliga a los universitarios a registrarse como Federación (la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios: FSTU). Acompañándose esto de la más violenta represión de que se tiene conocimiento en contra de los sindicatos universitarios democráticos del país, en particular los de Baja Ca--

talla el Sindicato de Trabajadores de la Industria Nuclear -- (SUTIN). Sindicato que inscrito dentro de las filas del sindicalismo oficial se distingue por su combatividad. El SUTIN es liquidado ante el cierre de algunas de sus plantas y la consecuente pérdida de empleo de los trabajadores nucleares.

En 1984 el STUNAM emplaza nuevamente a la UNAM por -- incremento de emergencia, logrando un Tabulador de puestos administrativos de base; vieja demanda del sindicato que es aceptada aun y cuando no representa de ninguna manera una alternativa favorable para aliviar la pérdida del poder adquisitivo del salario. *

Las ^{tres} ~~dos~~ últimas huelgas del STUNAM son reflejo de una política cruel del gobierno mexicano que tiende a incrementar la crisis económica del país, lesionando gravemente al pueblo trabajador. En particular se ha hostilizado a los sectores democráticos mas combativos como los universitarios.

Estudios recientes demuestran que los ingresos de los universitarios se han deteriorado en mayor proporción que los de los trabajadores sujetos al salario mínimo en el D.F.

En términos reales mientras que los precios se elevan 15 veces, el salario mínimo aumenta 9 veces y el salario administrativo de la UNAM lo hace 6 veces. (Ver Cuadro III)

Contrariamente a la paradoja mexicana, en cuanto a que la ola de huelgas cobra su ímpetu en México en los tiempos de bonanza económica, los movimientos sindicales universitarios -- han estallado en las épocas de mayor crisis económica del país particularmente de 76 a la fecha. Sin embargo cabe aclarar que la paradoja mexicana también ha cedido su lugar a los modelos típicos latinoamericanos, lenta pero consecuentemente. Lo que --

quiere decir que con la acentuación de la crisis, los trabajadores del país han expresado su deterioro salarial y su inconformidad por ende estallando mas huelgas. 1983 sería un claro ejemplo de esta nueva lógica que revasa los marcos corporativistas del sindicalismo mexicano y expresa un nuevo sentido en las luchas de los trabajadores asalariados del país. (Ver Cuadro IV).

C U A D R O III.

Evolucion del indice de aumento salarial de los trabajadores academicos y administrativos de la UNAM indice de los salarios minimos
Indice de precios

Noviembre de 1976 = 100

INDICE

Fecha	Salario Mínimo	Salario Academico	Salario Adminis- trativo	Indice de Precios (en la fecha)
Noviembre 1976	100.0	100.0	100.0	100.0
1 Noviembre 1976	110.0	107.7	110.0	120.9
1 Noviembre 1978	124.9	120.6	123.2	140.9
1 Noviembre 1979	145.6	135.9	142.3	167.1
1 Noviembre 1980	171.8	164.3	183.6	214.3
1 Noviembre 1981	224.9	211.9	250.0	235.1
1 Enero 1982	301.3	211.9	250.0	288.0
1 Febrero 1982	301.3	281.8	250.0	302.3
18 Febrero 1982	301.3	310.0	325.0	308.4
1 Noviembre 1982	391.8	310.0	406.3	492.6
1 Enero 1983	489.8	310.0	406.3	572.7
1 Febrero 1983	489.8	387.5	406.3	635.0
14 Junio 1983	565.2	387.5	406.3	776.2
1 Noviembre 1983	565.2	387.5	520.1	924.3
1 Enero 1984	737.0	387.5	520.1	1035.3
1 Febrero 1984	737.0	499.0	520.1	1101.1
11 Junio 1984	885.9	499.9	520.1	1302.8
1 Julio 1984	885.9	499.9	665.7	1349.7
31 Octubre 1984	885.9	499.9	665.7	1542.8

*Dato calculado sobre la base de que, conservadoramente, habra un 60 por ciento de inflacion en el año de 1984

Fuente: Secretaría de Programacion y Presupuesto. *Boletín Mensual de Información Económica* Banco de México. *Indicadores Económicos y Elaboración*.

Nota: La fecha de vigencia de los salarios minimos es a partir del 1 de enero, la del personal academico el 1 de febrero, la del administrativo el 1 de noviembre. De 1982 en adelante las fechas de vigencia se encuentran en el margen izquierdo.

*Apud. La Batalla No. 10. Guzman Ortiz Eduardo
Situación salarial de los trabajadores de la
UNAM. Febrero marzo 1985, pag. 27.

A.- ASPECTOS LABORALES.

Podemos decir que en la UNAM existen poco mas de hombres que de mujeres trabajador(es) (~~as~~) sindicalizados. La distinción mas aguda se observa en el caso de los académicos en donde poco mas de la mitad son mujeres. No sucede así con los trabajadores administrativos quienes a pesar de contar en su seno, menos mujeres que hombres, agrupan un sector femenino importante. (Véase Cuadro VI.).

Es significativo también que al analizar la distribución de categorías en razón al sexo, se encuentre facilmente con que las categorías mas mal pagadas corresponden en su mayoría, aunque no exclusivamente, a mujeres.

Las trabajadoras de la UNAM ejercen, en su mayoría, trabajos tradicionalmente reservados a las mujeres: Auxiliar de enfermería, enfermera, secretaria, oficial administrativo, auxiliar de intendencia, cocinera, etc.

Esta situación se observa a pesar de que existen oportunidades iguales para ascender a puestos mejores para hombres y mujeres, que en ese sentido los reglamentos escalafonarios no contemplan discriminación en razón al sexo. Lo cierto es que las trabajadoras de la UNAM en realidad no tienen las mismas oportunidades "sociales" que los hombres. Es decir que, no pueden abandonar su hogar en búsqueda de mas y mejor capacitación para el trabajo, o incluso no tienen "permiso" del marido o del padre para hacerlo. Esta situación representa una traba real que le impide su superación en el trabajo. Y que es claramente visible si escuchamos los testimonios de las propias trabajadoras.

C U A D R O V I.

TOTAL DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS POR SECTOR Y SEXO

ADMINISTRATIVO		ACADEMICO		TOTAL POR SEXO		
Número	%	Número	%	Número	%	
19,938	87.80	2,771	12.20	22,709	100	total general de personas.
8,592	37.84	995	4.38	9,587	42.3	F E M E N I N O
11,346	49.96	1,776	7.82	13,122	57.7	M A S C U L I N O

*FUENTE: Relación alfabética del personal con descuentos por concepto de cuota STUNAM efectuados en la quincena 15/1986.]

Las condiciones laborales de las trabajadoras están regidas en lo fundamental por el Contrato Colectivo de Trabajo, en primera instancia, así como la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos internos. Sin embargo es pertinente decir que la vida cotidiana de las trabajadoras se expresa de manera diferente en cada dependencia, y esto es algo que el estudio de campo nos ampliará. Por lo pronto analizaremos lo que formalmente está establecido para las trabajadoras administrativas de la UNAM.

1.- JURIDICO-CONTRACTUALES.

La legislación laboral relativa a la mujer queda establecida en el Título Quinto, Artículos 164 al 172 que establecen igualdad de derecho y obligaciones tanto para hombres como para mujeres, como se dijo anteriormente.

En el STUNAM existen Cláusulas específicas para las mujeres trabajadoras (Véase Cuadro VII). Si hacemos un comparativo con la propia LFT y con otros CCT de Sindicatos con una trayectoria política fuerte podremos darnos cuenta de que, en lo general se respeta lo estipulado por la L.F.T., trasladando a sus C.C.T las prestaciones que marca la propia Ley. Las modalidades que se presentan en estas organizaciones tienen como finalidad fundamental, la protección de la maternidad, sin tomar en cuenta características específicas de las mujeres, su situación social y las repercusiones que le implica esta con respecto a su situación laboral, tales como la doble jornada, etc.

Estas organizaciones de gran peso político, al mismo tiempo que respetan lo estipulado por la L.F.T., en algunos casos rebasan las prestaciones de la propia LFT. como es el caso del

C U A D R O V I I .

COMPARATIVO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
DEL STURAM, SITUM, SMI, PETROLEROS, INAM Y --
L.P.T. RELATIVO A LAS MUJERES TRABAJADORAS.

PRESTACIONES	STURAM	SITUM	PETROLEROS	SMI	INAM	L.P.T.
Permiso a las madres trabajadoras por enfermedad de los hijos.	Cl. 30 Hasta los 12 años de edad de los hijos con constancia del ISSSTE O CEMDI, con goce de sueldo.	Cl. 109. Hasta 6 años de edad de los hijos con constancia del ISSSTE, con goce de sueldo integró hasta 6 días.			Cl. 103 Hasta los 7 años de edad de los hijos, con constancia médica del Instituto o por el ISSSTE con goce de sueldo.	
Licencia y descanso por gravidez.	Cl. 39-45 días antes y 45 días después del parto con goce de sueldo.	Cl. 109. Las trabajadoras tienen derecho a disfrutar de 90 días repartidos a su elección.	Cl. 100- 31 días antes y 60 días después del parto percibirán salario ordinario y demás prestaciones.	Cl. 70- Las trabajadoras con motivo de embarazo tendrán derecho a disfrutar de un periodo de 101 días en total.	Art. 160-Licencia con goce de sueldo de tres meses por maternidad.	Art. 167-Las mujeres trabajadoras embarazadas, descansarán 6 semanas antes y 6 semanas después del parto.
Periodo de Lactancia	Cl. 39- Tendrán derecho a disfrutar de una hora diaria durante un periodo de 6 meses.	Cl. 109-Tendrán derecho a disfrutar de una hora diaria durante un periodo de 6 meses.	Cl. 100- Tendrán derecho a disfrutar de 2 horas diarias sin exceder los 12 meses que computaron después del descanso postnatal.	Cl. 70- 10 meses por intervención de la sección médica de la Cía. Una hora diaria permiso con goce de sueldo.	Art. 160-Permiso de una hora y media durante el periodo de lactancia, a elección de la trabajadora.	Art. 167-Descanso en el periodo de lactancia de reposos de medio hora por día.
Canastilla para el recién nacido	Cl. 39-La UMAN proporciona una canastilla con valor de 20.000.00 pesos que se va entregada en la tienda de la UMAN, en especie, presentando la licencia por gravidez.	Cl. 105- La UMAN proporciona una canastilla con valor de 5,000.00 pesos, será entregada en la tienda de la UMAN mediante la constancia que acredite el nacimiento del menor.				
Pago por jornada Extraordinaria	Cl. 50 -Al personal femenino, se le retribuirá a razón de salario triple desde el primer momento.					
Servicio de Guardería	Cl. 74-La UMAN se obliga a proporcionar el servicio de guardería a los hijos mayores de 45 días hasta 6 años de edad, hijos de madres trabajadoras.	Cl. 103- Proporcionará servicio de guardería a los hijos de trabajadoras de medio tiempo y de tiempo completo, 5.000.00 pesos mensuales por cada menor.	Cl. 114- Se proporcionará servicio de guardería conforme al reglamento y formule el patrón y el Sindicato.			
Ayuda para el festejo del día de la madre.	Cl. 123-La UMAN se compromete a entregar al Sindicato la cantidad de 900.000.00 pesos anuales.	Cl. 104- La UMAN proporcionará la cantidad de 250.00000 Pesos anuales.				
Ayuda para el día del niño.	Cl. 124-La UMAN entregará 720.000.00 para el festejo del día del niño.	Cl. 104- 250.000.00 pesos anuales. Esta cantidad será entregada al Sindicato de				
Cursos de Verano	Cl. 124- 6 licencias para los trabajadores que organizan los cursos de verano, con goce de salario, se proporcionará 1 autobuses para esta prestación durante los cursos (dos meses) como 400.00.00 pesos para la regulación de estas actividades.					
Revisión del Reglamento de Guarderías.	Cl. Transitoria 8va. La UMAN Y STURAM, convienen en revisar el reglamento de Supervisión de Guarderías.					
Requisitos de Jubilación				Cl. 64-A los 25 años de trabajo las mujeres trabajadoras podrán solicitar y obtener su jubilación con el 100% de su salario de base.		
Servicios de Obstetricia			Cl. 112-Se proporcionará a trabajadoras y a esposas de los trabajadores o a quien haga vida marital con el trabajador.			
Para los efectos de servicios médicos y jubilación se consideran familiares:			Cl. 117-El cónyuge cuando se encuentre incapacitado total y parcialmente para el trabajo y no reciba de otra institución o patrono salarios pensión, jubilación o servicios médicos.			

Sindicato Mexicano de Electricistas (S.M.E.) en lo que se refiere a la lactancia, otorgándoles a las trabajadoras una hora por espacio de diez meses después de reincorporada, la trabajadora, de su incapacidad por gravidez. La licencia por gravidez, asimismo, cubre 105 días en total. Además la jubilación de la mujer trabajadora es a los 25 años de Servicio.

El sindicato de Petróleos también representa un avance en relación a las prestaciones que otorga la LFT. En lo fundamental estipula prestaciones que contempla el SME con la diferencia que la lactancia está estipulada por dos horas durante un año y que no existe la jubilación de la mujer a los 25 años de servicios como en el caso del SME. Sin embargo proporciona servicio médico al cónyuge de la trabajadora a diferencia de los otros sindicatos analizados.

Instituto Nacional de Antropología e Historia

El INAH en este sentido es el lugar en que menos prestaciones existen para las trabajadoras, el STUNAM en cambio es el Sindicato que mas prestaciones tiene para sus trabajadoras; aunque no son las que en mas rebasen a la L.F.T. que como se mencionó anteriormente es ampliamente rebasada por sindicatos como el SME y PEMEX. Así entonces si bien el STUNAM no se rebasan las prestaciones que contempla la LFT, lo cierto es que existen muchas otras que la Ley no contempla y que son similares a las otorgadas para el SITUAM aunque mas amplias como son el caso de la canastilla, el pago por jornada extraordinaria, la ayuda para el festejo del día de la madre y del día del niño, así como para la adquisición de juguetes para los hijos de los trabajadores, el apoyo en los cursos de verano, etc.

Las reivindicaciones del STUNAM para las mujeres se han planteado en lo fundamental, revisión tras revisión contractual. Muchas de las demandas impulsadas se han logrado como lo demuestra el propio C.C.T., pero muchas otras no. Entre las que no se han -

logrado, pese a ser de las demandas mas sentidas se encuentra la de la jubilación de la mujer a los 25 años de servicios y la de la construcción de mas guarderías para los hijos de los trabajadores. Esta última pese a que está plasmada en el C.C.T., la patronal universitaria, en los hechos, no la ha cumplido; tratando de aliviar su incumplimiento con una ayuda de guardería, que por mucho no alcanza a cubrir el monto total de la colegiatura que en las guarderías particulares rebasa bastante a la prestación concedida.

Otras demandas impulsadas por el STUNAM para las trabajadoras universitarias son: el descanso para el trabajador por parto de la esposa, la ampliación del tiempo de lactancia a un año, así como de la incapacidad por gravidez hasta 100 días; la apertura de la posibilidad para que las trabajadoras puedan estudiar con tiempos para ello dentro de la jornada de trabajo, el apoyo jurídico, médico y psicológico para la trabajadora que lo requiera -- por personal especializado y en un lugar específico que particularice sobre la problemática de la mujer trabajadora, mayor vigilancia, sobre todo en la zona cultural que es oscura y en la que tienen que recorrer grandes distancias, mayor transporte en la C.U. y especialmente en esa zona, orientación para la capacitación del trabajo y mayores oportunidades de ascenso escalafonario, etc.

B.- ASPECTOS POLITICO-SINDICALES.

El STUNAM, se ha definido como una organización que lucha por la causa de los oprimidos del país, particularmente de las trabajadoras y mujeres. Por esto es interesante revisar lo que en sus lineamientos políticos manifiesta al respecto.

Así entonces pasaremos a revisar el estatuto del STUNAM, para compararlos con la realidad concreta que expresa e como se ejercen tales lineamientos al interior del STUNAM.

a) Estatuto, reglamentos y lineamientos sindicales.

"El STUNAM reconoce que en los marcos de la sociedad -- actual las mujeres constituyen un sector sujeto a una opresión -- específica. La opresión que sufren las mujeres se expresa en la -- desigualdad de derechos políticos, educativos, laborales, etcéte -- ra, marginación social, doble jornada de trabajo y hostigamiento y violencia sexual. El STUNAM, en consecuencia, se pronuncia a -- favor de las luchas de las mujeres por su liberación, como una -- parte fundamental de la lucha por la transformación social." (77)

El STUNAM, reconoce de entrada la lucha de las mujeres - y se manifiesta a favor de ella marcando las pautas en su propio estatuto, tratando de promover la participaeión de la mujer en -- la vida y actividades del Sindicato. (78)

Es, además, de los pocos sindicatos que cuenta en su --- Comité Ejecutivo con una cartera exclusiva de Acción Femenil, cuyas atribuciones son:

"a) Coordinar los trabajos de la representación sindical en la Comisión Mixta de Supervisión del Funcionamiento de las Guarderías Infantiles con las madres trabajadoras afiliadas al Sindicato.

b) Promover actividades que eleven la participación de - las afiliadas al Sindicato, en la lucha Sindical.

c) Promover actividades de las afiliadas al Sindicato en defensa de los derechos de la mujer y en particular de las afiliadas al Sindicato.

(77) ^{Vid.} STUNAM, ESTATUTO DEL STUNAM. Aprobado en el 7° Congreso Gene
ral Ordinario, México 1986. pag. 5-6.

(78) Apud. Idem. pag. 8-9.

d) Promover las actividades tendientes a sensibilizar al Sindicato sobre la especificidad de la problemática femenil.

e) Coordinar el Curso de Verano.

f) Representar al Sindicato ante las organizaciones locales, nacionales e internacionales que luchen por los derechos de la mujer, así como ante los eventos de este carácter.

g) Acordar con el Secretario General todos los asuntos de su competencia.

h) Las demás que le confieran el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo." (79)

Para lograr la participación de las mujeres se crean -- sub-comisiones en cada dependencia que atiendan y promuevan la -- problemática femenina, acuerdo que igualmente se encuentra plas-- mado en el estatuto del STUNAM.

El último avance que se tiene en este sentido es la inclu-- sión en el estatuto del STUNAM, de la expulsión del sindicato al trabajador que incurra en actos de violencia sexual en contra de cualquier mujer universitaria. (80)

Los reglamentos que rigen particularidades de la proble-- mática femenina, son: el Reglamento de funcionamiento de las Guar-- derías y Centros Infantiles de la UNAM. Este reglamento fue elab-- orado y aprobado por la Comisión Mixta de Guarderías que esta -- integrada paritariamete por miembros representantes de la UNAM y del STUNAM, actuando como cuerpo colegiado. El Reglamento sienta las bases y procedimientos para la admisión de los hijos de las trabajadoras a las guarderías y Centros Infantiles de la UNAM, -- así como los lineamientos para su estancia en dichos lugares.

(79) Estatuto STUNAM 1986, Aprobado en el 7° Congreso del STUNAM, México, STUNAM, pag. 41-42.

(80) ^{ver} Reformas y Adiciones aprobadas en el 8° Congreso del STUNAM. México 1987. en el Periódico Unión Septiembre 1987.

Esta situación establecida en el estatuto, reglamentos y lineamientos sindicales con respecto a la mujer, no ha sido -- seguida en la realidad política del sindicato que se ha tenido -- que enfrentar al asumir las funciones de la Secretaría femenil -- ante una serie de gestiones mas del tipo de celebraciones y coordinación de festivales por el día de la madre, de la mujer, del niño, etc. que al de la búsqueda de la conciencia colectiva en el seno del STUNAM sobre la problemática específica de la mujer. Tal situación obedece a la falta de capacidad física de la propia --- Secretaría, la cual cuenta con un número reducido de adjuntías en comparación con el número y magnitud de actividades que tendría - que realizar en el proceso de concientización de las mujeres, pero como se vió anteriormente esta lucha sí se ha dado; aunque no con los frutos deseados, sí con muchos avances, como se desprende del análisis de las prestaciones que se han conseguido para el sector.

Las sub-comisiones femeniles no han funcionado en las dependencias y por tanto las actividades que se tenían programadas para ellas no se han efectuado. La Comisión Mixta de Guarderías - en su representación sindical, al no ser una comisión electa por las propias madres trabajadoras usuarias, no comprende la problemática a que se enfrentan éstas en toda su magnitud y dimensión. Sin embargo podemos hablar de un Sindicato que discute con seriedad la problemática de las mujeres, un sindicato que con miles de deficiencias es, hoy día, la vanguardia en la reivindicación de los derechos de las mujeres y en particular de las trabajadoras.

Estas concepciones han nacido en el seno del STUNAM, abanderadas prioritariamente e incluso casi exclusivamente por las -- propias trabajadoras, agrupadas en las distintas corrientes políticas que militan en el STUNAM. Terminando por imponer sus puntos de vista y convenciendo a sus compañeras y compañeros que en sus respectivos momentos tomaron una actitud de menosprecio al respecto de la lucha de las mujeres.

Producto de la participación de diferentes organizaciones políticas en el STUNAM, que agrupan trabajadores en torno a ellas en función a la coincidencia con sus planteamientos políticos, surgen distintas corrientes políticas que militan en el seno del sindicato de la UNAM. Estas han tenido un desarrollo y una consolidación producto de una serie de coincidencias y de diferencias que les han llevado a unificarse o escindirse en su momento, pero que no viene al caso mencionar más que someramente para ubicarlas como formas de pensamiento político que nos atañen a fin de dar cuenta clara de las distintas concepciones políticas que se dan en torno al problema de la mujer en el seno del STUNAM.

En la actualidad dos son las que tienen un peso político -- claro e importante:

La corriente Roja-Unidad Sindical, dirigida por el Sr. -- General del Sindicato, Evaristo Pérez Arreola y por los hermanos -- Olivos Cuellar. Es la corriente que agrupa un mayor número de trabajadores en torno a ella. Tiene como antecedente inmediato a la -- Corriente Unidad Democrática; en donde actuaron como fuerza directriz importante, militantes del antiguo PSUM. Los militantes del -- PSUM y su base social deciden escindirse en 84

Comité Ejecutivo, formando la corriente Renovación Democrática (R.D.) que en las votaciones no alcanza el mínimo necesario para quedar representada dentro del Comité Ejecutivo. Sin -- embargo cumplen una política de influencia importante en su momento. Esto tomando en cuenta que es la primera vez que no quedan re-

presentados en el Comité Ejecutivo. Así entonces, mientras mantuvieron la alianza con la corriente Roja y en los momentos de auge del FNLDM, impulsan conjuntamente con militantes del PRT la formación del FMLDM, así como las demandas que de él surgen. (81)

El Bloque de Trabajadores Democráticos es la segunda fuerza en importancia. Es el resultado de la fusión de varias corrientes que hasta 1983 (82) actuaron como un frente. Sobre todo para las elecciones de Comité Ejecutivo. Hasta entonces haciéndose llamar Bloque de Fuerzas Democráticas (B.F.D.).

Las corrientes que se fusionan en el B.T.D. son: La Corriente Sindical Democrática (C.S.D.); La Corriente Sindical Clasista (C.S.C.); La Corriente Unidad de los trabajadores (C.U.T.) y la Unión de Trabajadores Independientes (U.T.I.) En el actual B.T.D. encontramos la influencia de militantes de la Organización Izquierda Revolucionaria-Línea de Masas (OIR-LM), de la Liga Obrera Marxista (LOM), del Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT) y del Movimiento Revolucionario del Pueblo (MRP). Lo que explica que en el B.T.D. ^{se localizan} ~~sean~~ ^{principales} ~~vários~~ los ^{dirigentes} políticos. Entre los de mayor influencia de las distintas organizaciones políticas, podemos mencionar a Armando Quintero Martínez y Luis Bravo Pérez militantes de la antigua C.S.D.; Felipe Espinoza de la antigua C.S.C.; Lucinda Nava Alegría de lo que fue la C.U.T. e Ivone Cisneros de la U.T.I.

Ahora bien en un sindicato en el que se expresan diferentes organizaciones a través de corrientes políticas; en el que existe ya de por sí una ideología determinada en la base trabajadora con respecto al problema de las mujeres, que es producto de una conformación social de carácter machista definida como propia del mexi-

(81) Los militantes del PRT se expresan para esas fechas con el B.F.D.

(82) Después de la huelga de junio de 1983.

cano, es evidente que la manera de como encarar la problemática de la mujer se ha presentado de distintas maneras, que mas o menos se han definido en función a las corrientes políticas. Pero sin embargo, es importante aclarar que aun en el seno de ellas la situación es visualizada de diferentes maneras; lo que se explica tomando en cuenta que en cada corriente política intervienen diferentes organizaciones políticas y, por tanto, distintos puntos de vista. La expresión mas clara de esto se dió en el VIII Congreso General Ordinario del STUNAM "...porque a diferencia de todas las votaciones que se dan. Siempre se da ya muy marcada: la corriente fulanita -- vota por una cosa y la otra corriente por otra; ya sabemos que siempre va a ser el mismo número de votos. En este caso fue muy diferente. El Comité Ejecutivo votamos a la mitad. Las corrientes todas votamos divididas; es decir que, se vió que es un problema duro en donde incluso las propias corrientes no tienen una posición clara" (83)

Aun y con todo es evidente que existe una diferencia en la manera de como visualizar la problemática de la mujer por las corrientes políticas, que hasta hoy no es claramente definida por ellas.

Para la corriente roja el problema de las mujeres trabajadoras es sobre todo un problema derivado del carácter que la mujer adquiere en el ámbito laboral y en función a él, el sindicato en su conjunto "hombres y mujeres" (84) tendrán que luchar por las reivindicaciones propias de las trabajadoras: Guarderías suficientes, jubilación de la mujer a los 25 años de servicio, facilidades para las madres trabajadoras, etc.

Así entonces las funciones de la Sría Femenil tendrán que estar encaminadas en este sentido. Además de esto, la corriente roja considera que la participación de las mujeres se ha dado en todo momento "...nosotras no buscábamos elevar la participación masiva de las mujeres para fortalecer al sindicato, porque esto se daba" (85)

(83) Entrevista con Ivone Cisneros Lujan Sría de Trabajo Femenil del STUNAM --- (1984-1986) Dic. 1986, realizada por Flor de Ma. Roldán y Elia Cuevas.

(84) De la entrevista con Teresa O'Connor, op. cit.

(85) Idem.

Es por la corriente de las mujeres, lo que es hecho es una opinión de la comite -89-

Para la corriente roja la participación sindical de las --- mujeres se ha ido elevando con el trans curso del tiempo, debido a que el sindicato ha asimilado su lucha. Sin embargo no la entiende si no se da inmersa en la lucha de clases. "Creemos que lo fundamental en México para empezar con la cuestión del feminismo es luchar por los derechos laborales de la mujer porque si no se lucha por eso no lograrán espacios físicos de representación y no pasará del ámbito del hogar que es muy cerrado, muy individualista. -- Un hogar no es el mismo que el de al lado" (86)

En torno a la organización de la mujer, la corriente roja considera que esta debe darse en sus propios sindicatos sin estar de acuerdo con los grupos feministas, por considerar que los mismos plantean una lucha de sexo contra sexo. (87)

El Bloque de Trabajadores Democráticos considera que la --- problemática de la trabajadora se ubica a un nivel social, por tanto la lucha se debe ubicar a dos niveles. Al nivel de las reivindicaciones laborales concretas y al nivel de la organización y concientización de las mujeres: Así entonces las reivindicaciones que a nivel laboral se han impulsado por el B.T.D. han sido en general las mismas que las de la corriente roja: la jubilación de la mujer a -- los 25 años de servicios, la ampliación del servicio de guarderías para todos los hijos de los trabajadores que lo requieran, facilidades para las madres trabajadoras, etc.

En torno a la organización y conciencia se han impulsado por el B.F.D. medidas a dos niveles: la organización externa que se representó con las alianzas con otros sindicatos universitarios y las movilizaciones y vindicaciones del propio FNLDM, en torno a la lucha contra la discriminación y violencia sexual hacia las mujeres. Lo que implicaba el derecho a la maternidad y la legalización del abor

(86) Entrevista con Alberto Pulido, Srío de Prensa y Propaganda del STUNAM (1984-198*) realizada por Elia Cuevas en marzo 1987.

(87) De la entrevista con Teresa O'Connor, op. cit.

to. Esta última medida fue llevada incluso como iniciativa de Ley por parte de los partidos de izquierda en la Cámara de diputados en 1980 (88)

Al nivel interno se expresa con la organización de Talleres sobre sexualidad para mujeres, así como proyectos de organización de grupos de mujeres por dependencia y la creación de una comisión de trabajo femenino en cada dependencia. Esto último se halla plasmado ya en el estatuto del sindicato.

Lo cual quiere decir que las funciones de la Sría Femenil para el B.T.D. tendrán que estar encaminadas en función a ésto. Es decir, a la lucha por las demandas a nivel laboral y la búsqueda de métodos que eleven su conciencia en torno al reconocimiento de la opresión de que es objeto.

Para el Bloque la participación de la mujer ha sido cambiante; ha pasado de los años de participación masiva con el FNLDM a la participación de calidad, que se expresa actualmente en un sindicato en el que ya se discuten los problemas de las mujeres con seriedad. (89)

Así entonces la diferencia fundamental entre las corrientes políticas en torno a la problemática de la mujer se ubica en el terreno de la organización. La pregunta es ¿En torno a qué impulsar la lucha de las trabajadoras? Cada quien la responderá a su manera. (¿cómo?)
y desarrollo puntualmente la funciones distintas; sobre todo de organización
Ahora bien con respecto a la lucha contra la violencia y el hostigamiento sexual hacia las mujeres y en particular hacia las --

(88) Aunque el antiguo PCM impulsa también esto y forma en eso entonces parte importante de la corriente mayoritaria, no se puede decir por esto que la Roja fuera quien impulsaba la formación del FNLDM ya que en su seno también existían fuerzas que rechazaban la idea como el MAP que después se fusiona con en PCM dando lugar al PSUM. Es decir que, en la roja había quien le rechazaba y quien le impulsaba.

(89) De la entrevista con Lucinda Nava, op. cit.

trabajadoras, se abre la discusión en el seno de las corrientes, lo cual expresa que no existe una política definida al respecto en ellas. Esto queda en evidencia como hemos indicado anteriormente, en la plenaria del VIII Congreso General Ordinario del STUNAM, en el que se discute esto por primera vez y en el que cada quien expresa sus puntos de vista de manera individual y los delegados votan en función a lo que les dicta su conciencia.

Paralelamente al desarrollo del sindicato universitario, surge y se desenvuelve la lucha de las trabajadoras por sus demandas específicas. Esta se expresa primero como una participación política por demandas en lo general y posteriormente es cuando se plantea como una lucha por la consecución de demandas a nivel específico.

Así entonces, la participación de la mujer en la historia del sindicalismo universitario, se remonta a los orígenes de la propia organización, en 1929 con la UEUN (Unión de Empleados de la Universidad Nacional), en que Luz Ma. Catelazo, que ocupaba el cargo de secretaria del Rector participó activamente para que se logrará la constitución de la UEUN; debido a su tenaz lucha fue propuesta para que se desarrollara en la Secretaría del Interior. (Ver CUADRO V)

Hasta 1953-55 se crea en el antiguo STUNAM una Secretaría para la mujer llamada de Acción Femenil. El SEOUNAM continúa la representación de las mujeres en su Comité Ejecutivo con la Secretaría de Acción Femenil. La ATAUNAM se encuentra en la misma situación llamando a su Secretaría de Acción Femenil y Previsión Social. El STEUNAM en cambio rompe con esta idea y su Comité Ejecutivo se constituye sin la representación de la Sría de la mujer, incluso sin mujeres en el mismo Comité Ejecutivo.

Es hasta 76-77 que el STEUNAM crea la Secretaría de Acción Femenil. Los mecanismos de representación de las mujeres trabajadoras en las organizaciones sindicales que preceden al ---

AÑO	ORGANIZACIÓN	SECRETARIA	NOMBRE
1929	Unión de Empleados	Del Interior	Luz María Castelazo
1945-47	STUNAM	Finanzas	Elena Turincio Semery
1947-49	STUNAM	Legislación	Ofelia Pastrana
1949-51	STUNAM	Finanzas	Enriqueta Alarcón
1951-53	STUNAM	Finanzas	Elena Turincio Semery*
1953-55	STUNAM	Estadística y Finanzas	Refugio Rentería
		De Acción Femenil y Previsión Social	Ofelia Pastrana
1955-57	STUNAM	Estadística y Finanzas	Ma. Elena Pérez Márquez
		De Acción Femenil	Ernestina Soto Lira
1957-59	STUNAM	Estadística y Finanzas	Mercedes Bernal
		De Acción Femenil	Carolina Navarro
1959-61	STUNAM	De Acción Femenil	Martha Vital Castelazo
1961-63	SEOUNAM	Acción Femenil	Rosa Solorio S.
1963-66	SEOUNAM	Acción Femenil	Irma Parra Castañón
1966-70	ATAUNAM	Acción Femenil y Previsión Social	Araceli López de Becerra
		Acción Educativa	Esther Kuri Santoyo
1970-72	ATAUNAM	Acción Femenil y Previsión Social	Ofelia Junco Mendez
1976-77	STEUNAM	Acción Femenil	Ma. Teresa O'Connor
1977-78	STUNAM	Finanzas	Josefina Vázquez Torres
		Acción Femenil	Ma. Teresa O'Connor
		Comité Seccional Académico Sría. Seccional Educación Sindical y Promoción Cultural	Lucinda Nava Alegría
1978-81	STUNAM	Vivienda	Ma. Teresa Ortiz Josefina Vázquez Torres
1981-84	STUNAM	Acción Femenil Trabajo Femenil	Lucinda Nava Alegría
1984-87	STUNAM	Trabajo y Conflictos Académicos	Lucinda Nava Alegría
		Asuntos Femeniles	Felisa Zambrón
1964-68	SPUNAM	Previsión Social	Ivonne Cisteros Olga Harmony Baille
1974-77	SPAUNAM	Tesorera Previsión Social	Cristina Madrazo Rosalinda Florez
		Adjunta de Asuntos Laborales	Marcela de Naymet
		Adjunta de Solidaridad	Lucinda Nava

*La substituyó REFUGIO RENTERIA

FUENTE: Legado Sindical. Organo In mativo del Centro de Investi gacion-Histórica del Sindicalismo Universitario del STUNAM Numero 1. Epoca I. México D.F. Mar o de 1985. pag. 18. "La mujer en la dirección sindical" Rasso García Josefina.

STEUNAM tienen como funciones la gestoría en lo relativo a lo ya establecido por la propia Ley Federal del Trabajo, que consigna y sanciona las particularidades que, para proteger la reproducción de los trabajadores, obligan al patrón para con las mujeres trabajadoras.

El nuevo STUNAM continuará, desde su constitución hasta la fecha con la idea de impulsar la lucha de las mujeres.

A pesar de que como se ha mencionado anteriormente, existen mujeres en el seno del sindicalismo universitario que han destacado por su participación política es sin embargo, hasta la -- --creación de la cartera en STEUNAM que la lucha de las mujeres universitarias se transforma de una lucha por reivindicaciones de carácter general, en reivindicaciones específicas que abordan la problemática particular de la trabajadora. Ya no solamente - en lo referente a la protección que brinda la Ley para la re-- --producción, sino también en su carácter de oprimida y doblemen-- --te explotada.

"Es en la segunda Etapa del STEUNAM cuando las mujeres universitarias sienten que pueden arribar a situaciones distintas que el mismo sindicato les debe permitir" (90)

Para la creación de la cartera en STEUNAM se tuvo que luchar contra prejuicios y concepciones erróneas de hombres y mujeres al interior del sindicato. "Se llegó a decir: sí quieren una - Secretaría Femenil, entonces que se haga una varonil y ya con eso tenemos el Comité Ejecutivo integrado" (91) o "el que crear una cartera para la mujer tendía a dividir a los trabajadores" (92)

(90) Entrevista con Teresa O'Connor. 1er Sría Femenil del STEUNAM (76-77) y del STUNAM (77-78). realizada por Elia Cuevas Pinzón y Flor de Ma. Roldán en Enq. Feb. de 1987.

(91) Idem.

(92) Entrevista con Lucinda Nava Alegría. Secretaria Femenil del STUNAM - de 1978 a 1984, realizada por Flor de Ma en mayo de 1987.

La Secretaría Femenil en STUNAM, es una herencia del STEUNAM. SPAUNAM, a pesar de tener una composición social de -- trabajadores mas intelectualizados, ya que se trataba del sector académico de la UNAM, no tenía resuelto el problema de las mujeres trabajadoras. Los argumentos para que no existiera una cartera específica para las mujeres en el SPAUNAM fueron fundamentalmente los mismos que se sostuvieron en el caso del STEUNAM con la diferencia de que en SPAUNAM no hubo ni un mínimo de eco para quienes impulsaban esto en el seno del sindicato, debido -- quizas a que el sector académico por su status y nivel salarial mas alto en relación con los administrativos, tenga manera de -- resolver sus problemáticas específicas. Aunque también intervienen factores como la injerencia en la dirección del sindicato -- de organizaciones políticas "por ejemplo, en el SPAUNAM la corriente predominante era lo que ahora es una parte del PMS que es lo -- que era el MAP, ellos tradicionalmente han tenido una posición --- de desprecio a la lucha de las mujeres argumentando que esta cuestión divide y que no tiene caso, que la lucha de los trabajadores es de clase y que no hay que separar mujeres y hombres" (93)

Las demandas específicas, muchas de ellas planteadas ya en el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, en distintas Cláusulas son resultado de la lucha que se desarrolla a través del tiempo y paralelamente con el surgimiento y desarrollo de una perspectiva en torno a la lucha de las mujeres por lograr su propio espacio en el seno del sindicato. Y que se ubica particularmente del 76 a la fecha.

Existen varios elementos que influyen para lograr esto. Entre ellos podemos mencionar: los comités femeniles de la tendencia democrática del SUTERM; el surgimiento de diversos grupos femi-

(93) Idem.

nistas en los 70s, reflejo del movimiento feminista a nivel mundial, que se había expresado mas plenamente en Europa y Norteamérica; la intervención de partidos políticos de izquierda en el movimiento feminista con la clara manifestación de algunos de ellos como el PRT, como feministas, y la discusión abierta de otros -- sobre el trabajo con mujeres como el antiguo PCM, etc.

Todo esto sumado, da como resultado en 77-78 la constitución del FNLDM, en donde el STUNAM interviene ya como una fuerza directriz importante.

Organizaciones sindicales, fundamentalmente el STUNAM; Comités de mujeres, grupos feministas, Comités de tendencias democráticas y partidos políticos de izquierda formaron una Coordinadora que será el antecedente directo del FNLDM, "el cual existió durante tres años y fue una organización bastante importante que marco todo un período de lucha por los derechos y liberación de las mujeres" (94)

Las demandas que impulsó el FNLDM fueron particularmente por la maternidad libre y voluntaria, contra la esterilización forzada, la documentación sobre métodos anticonceptivos, las guarderías para ^{los niños de} las trabajadoras, la legalización del aborto, por el derecho a la sindicalización para las trabajadoras, en contra del hostigamiento y la violencia sexual, etc. (95)

Se falta contexto a esta cita.
"La crisis en los diferentes grupos feministas autónomos, que empezaron a cuestionarse su trabajo como tales. Muchas de las feministas se orientaron a otro tipo de quehacer político vía asesoría o apoyo de diverso tipo a las organizaciones sociales amplias de colonas y trabajadoras, etc., o a nivel de investigación sobre

(94) Idem.

(95) Apud. FNLDM. Anteproyecto. Stunam México, 1979, 16 pag.

la problemática de la mujer. Los grupos feministas empezaron a desaparecer, por un lado, en segundo lugar, el golpe definitivo a la tendencia democrática del SUTERM, marco la desaparición de los Comités de mujeres e impuso una dispersión de fuerzas a ese nivel" (96)

El STUNAM impulsó también alianzas con otras organizaciones para tratar el problema de la mujer a un nivel mas amplio. Estas organizaciones fueron fundamentalmente universitarias y se dieron las alianzas a través del SUNTU. Las demandas que se plantearon fueron en lo fundamental las mismas que impulsó el FNEDM, quedando simplemente a nivel de intercambio de experiencias.

En 1986 en el VIII Congreso del STUNAM se plantea por vez primera una mesa específica para la mujer, en ella se discuten, además de los aspectos derivados de su relación laboral, aspectos específicos relativos a su condición específica. Añadiéndose en el estatuto del STUNAM, tras un debate largo y acalorado la expulsión del STUNAM contra quien incurra en actos de violencia sexual en contra de las universitarias. No se logra en cambio el que se incluya como demanda para la revisión de Contrato la rescisión para quien incurra en actos de violencia u hostigamiento sexual en contra de cualquier universitaria en el campus universitario y tras la debida comprobación. La diferencia de votos es mínima y expresa, en un sindicato en el que las posiciones políticas se expresan por corrientes políticas, el grado de polémica que la iniciativa provoca ya que todas las corrientes votan divididas y la diferencia con que gana una de las posiciones es sumamente reducida. Se plantean en cambio otras reivindicaciones en torno a las mujeres, que son en su mayoría aprobadas por unanimidad en la Plenaria del Congreso y que se refieren fundamentalmente al trabajo de la mujer en relación con su doble jornada, así como al cuidado de los hijos.

(96) Entrevista Lucinda, idem.

IV.- INVESTIGACION DE CAMPO.

A fin de aterrizar sobre la problemática concreta que se estudia, se diseñó un modelo de investigación que pretende captar la dinámica conflictiva que viven las trabajadoras administrativas de la UNAM sindicalizadas en el STUNAM, ubicando el conflicto en tres dimensiones:

1.- El ámbito contractual. Entendiendo por este los aspectos relacionados con su contratación y desempeño laboral, así como las demandas específicas de las mujeres en este terreno.

2.- El ámbito Político, el cual hace referencia a las posibilidades que social, familiar y sindicalmente las mujeres tienen para participar políticamente en el seno de su propia organización sindical. Así como la problemática a que se enfrentan las mujeres que lo hacen.

3.- El ámbito de la vida cotidiana. Hace referencia a los aspectos de la doble jornada, así como, a la discriminación sexual violencia y hostigamiento a que se hallan sujetas en el trabajo o en su sindicato en función a su sexo.

1.- Propuestas para abordar metodológicamente un estudio muestral del fenómeno.

Hacer un estudio integral del caso, hubiése sido lo ideal para esta investigación, sin embargo esto no fue posible por la magnitud de la población a estudiar; razón por la cual se optó por racionalizar la investigación en una pequeña muestra. Esta se eligió del sector femenino de los sindicalizados. Aunque hubo una primera intención de entre-vistar hombres también, esto no se hizo mas que en lo que refiere a dos compañeros

del Comité Ejecutivo del STUNAM y sólo con el afán de completar la información del Marco Teórico. Era mas importante conocer el sentir de las mujeres y no había posibilidades reales de ampliar la muestra.

Las entrevistas semiestructuradas surgieron como una posibilidad para abordar el estudio muestral con los pocos recursos con que contábamos y a la vez extrayéndo lo mas que se podía de información de cada una de las entrevistas. En ellas se tomaron en cuenta los tres niveles de conflicto social que menciona el Marco Teórico del presente trabajo.

Cabe agregar que la investigación acerca de las condiciones de las mujeres administrativas sindicalizadas en el STUNAM implicó también la búsqueda de datos relativos a la lucha desarrollada por las mujeres en el seno del STUNAM. Fué posible conseguir dichos datos gracias a las entrevistas que se realizaron a compañeras y compañeros que vivieron en carne propia estos acontecimientos y a la documentación que la Sría de Asuntos Femeniles nos facilitó para su revisión y análisis.

Pese a ésto es necesario reconocer que falta indagar al respecto del problema que nos ocupa con una muestra mucho mas grande, la cual implique por lo menos, el 10% de la población a fin de que nos resulte realmente representativa. La entrevista opinamos tendría que centrarse sobre los 3 niveles de Conflicto que hemos venido mencionando y agregar un estudio socio-económico, con la finalidad de tener un conocimiento mas pleno acerca de las condiciones de vida que tiene el sector que se estudia.

Quizá fuera necesario realizar una entrevista a una muestra de la población masculina y contrastar resultados con los del sector femenino. A veces los hombres visualizan aspectos importantes de la problemática femenina que las mujeres olvidamos, probablemente, porque nos son demasiado cotidianos, por un lado y por el otro, resulta importante conocer la opinión del otro sector.

cuál fue tu técnica de muestreo? si la tienes nos adelanta, remite al lector. vi

2.- Hipótesis.

Para diseñar los instrumentos que utilizamos en la investigación partimos de ciertos supuestos.

- a) Que existe conflicto social en las trabajadoras afiliadas al STUNAM reconociéndose en tres ámbitos primordialmente: Contractual, Político-sindical y de Vida Cotidiana.
- b) Que en lo que refiere al ámbito contractual los derechos que les asisten legal y contractualmente no han sido cubiertos generando ésto que necesidades básicas se encuentren sin solucionar.
- c) Que en el ámbito político las mujeres del STUNAM no tienen igualdad de oportunidades para participar políticamente en función al rol que desempeñan en la familia y a la discriminación sexual que viven en el trabajo y en el seno del propio sindicato.
- d) Que en la esfera de lo cotidiano, las trabajadoras en su mayoría desempeñan una doble jornada de trabajo, además de que sufren discriminación, hostigamiento y en algunos casos, violencia sexual. Esta situación se vive tanto en el trabajo como en el sindicato.

Los supuestos parten de los hechos estudiados y analizados en el Marco Teórico del presente trabajo, siendo la intención corroborarlos con los testimonios que se desprendan de las entrevistas que se diseñaron para el efecto.

3.- Diseño de instrumentos.

El diseño de las entrevistas se realizó de la siguiente manera:

a) Con los datos obtenidos de la información recabada en el Marco Teórico en lo que se refiere al Comparativo de Contratos Colectivos de Trabajo, Ley Federal del Trabajo y entrevistas realizadas a 3 exsecretarías de la cartera de Asuntos Femeniles del C.E. del STUNAM, se diseñó un primer modelo de entrevista englobando en él, los tres niveles de análisis que hemos venido mencionando. Este primer modelo fue diseñado para trabajadoras de base del STUNAM.

b) Tras la aplicación del primer instrumento a trabajadoras de Base, se intentó aplicarlo a representantes sindicales, percatándonos que el instrumento era insuficiente para obtener información acerca del sector de las mujeres que "participan". Esto nos llevó a diseñar un segundo instrumento. Este constaba de una serie de preguntas que versaban sobre los temas de interés anexando a los datos de la primera entrevista nuevas preguntas a fin de obtener un perfil mas pleno de las entrevistadas. Esta segunda entrevista fue grabada y a diferencia de la primera no fue estructurada en lo mas mínimo a fin de que fueran las propias entrevistadas las que plantearan las categorías de análisis.

c) Finalmente se elaboró con base a la información obtenida en la entrevista grabada un tercer instrumento, el cual se aplicó únicamente a representantes sindicales. Este instrumento se diseñó a partir de la ordenación de las categorías de respuesta dadas por las trabajadoras en la entrevista grabada. Se sacaron porcentajes sobre la totalidad de las participantes en la segunda entrevista y se ordenaron las categorías descritas en orden de frecuencia elaborando un perfil tentativo. Con

los datos obtenidos de este perfil tentativo que básicamente consistían en las mismas preguntas y las categorías de respuesta dadas por las entrevistadas por grabación, se procedió a la elaboración del tercer y último instrumento.

A continuación se presentan en detalle los instrumentos a que nos hemos estado refiriendo. (véase la siguiente pag.)

4.- Selección de la muestra.

Nuestra idea original era seleccionar una muestra aleatoria de la población, basándonos en el método estadístico para elegir muestras aleatorizadas. Sin embargo esto no nos fue posible en razón a la cantidad de personal femenino que labora en la UNAM y a su distribución geográfica en las más de 120 dependencias universitarias. Elegir una muestra representativa implicaba tener posibilidades económicas para contratar algunos entrevistadores que como mínimo entrevistaran a 1000 trabajadoras (que significa aproximadamente el 10% de la población de estudio). Pues, si se toma en cuenta que las entrevistas duraron un promedio de 45 minutos cada una se verá lo poco factible que era realizar un número tan grande como la confiabilidad de los datos merece, para una sola persona y un eventual ayudante.

En tal virtud la muestra tuvo que restringirse a nuestras posibilidades que cuantitativamente significaron:

20 entrevistas del primer instrumento.

6 de la entrevista grabada.

24 entrevistas del tercer instrumento.

total 50 entrevistas

Las entrevistadas en el primer caso se eligieron totalmente al azar de algunas dependencias de C.U. (*Ciudad Universitaria* (Filosofía, Derecho, Medicina, Odontología, Psicología, Economía, Contaduría, Trabajo Social, Veterinaria y Biblioteca Central)).

INSTRUCCIONES. Anote en la casilla a la derecha el número que coincida o mas se acerque a su respuesta.

1.- Estado civil: (1) Soltera. (2) Casada.
(3) Viuda. (4) Divorciada.
(5) Unión Libre.

2.- Edad (años cumplidos.)

3.- Categoría: (1) Auxiliar de Intend. (2) Secretaria
(3) Of. Administrativo. (4) Bibliotecaria.
(5) Aux. de Guardería. (6) Otro _____
(especifique)

4.- Estudios realizados: (1) Primaria (2) Secundaria
(3) Bachillerato. (4) Licenciatura (5) Otro. _____
(especifique)

5.- Las mujeres tienen prestaciones sociales en su ---
trabajo? (1) Sí (2) No.

6.- En caso de que sí diga cuales:

6.1.- Guarderías. (1)Suficientes (2)insuficientes(3)nada

6.2...- Licencia por gravidez.
(1)Suficiente (2)insuficiente (3)nada

6.3...- Descansos en la jornada de trabajo por embarazo.
(1) Suficientes(2).insuficientes(3)nada

6.4...- Permiso por enfermedad de los hijos.
(1) Suficientes(2)insuficientes(3)nada

6.5...- Canastilla para el recién nacido.
(1)Suficiente (2) insuficiente(3)nada

6.6.- Festejo para el día de la madre.
(1)Suficiente (2)insuficiente (3)Nada

6.7.- Ayuda para el día del niño.
(1)Suficiente (2)insuficiente (3)Nada

6.8.- Cursos de verano(1)Suficiente (2)insuficiente (3)nada

6.9.- otras. Mencione Cuales. _____

7.- Las demandas logradas se deben a: (1) El Comité Ejecutivo del STUNAM. (2)La autoridad Universitaria. (3) El gobierno de México

(4) La lucha de todos los sindicalizados. (5) la lucha de las trabajadoras. (6) Otras. _____

MENCIONE CUALES

8.- Participa Ud. Sindicalmente?(1) Sí (2) No

9.- Considera Ud. que tienen las mismas oportunidades hombres y mujeres en su sindicato para participar?

10.- Quienes participan mas en el sindicato, los hombres o las mujeres? (1)Hombres (2) Mujeres (3) igual

11.- Las mujeres tienen las mismas oportunidades de educación que los hombres? (1) Sí (2) No

12.- Las mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso escalafonario que los hombres (1) Sí (2) No

13.- Que cree Ud. que se debe hacer para lograr las demandas de las mujeres. (1) Luchar sindicalmente (2) Organizar a las mujeres en torno a sus demandas (3) Apoyar a los jefes (4) Nada (5) Otras. _____

Mencione Cuales.

14.- A que cree que se deba que existan mas hombres en el Comité Ejecutivo de su sindicato? (1) Los hombres son mas capaces. (2) Tienen mas tiempo para participar. (3) Por azar. (4) Otras. _____

Mencione Cuales.

15.- Las mujeres de su sindicato estan organizadas en torno a sus demandas específicas? (1) Sí (2) No.

16.- A que cree que se deba esto?(1) Por la capacidad intelectual (2) Por el tiempo. (3) Por la falta de oportunidades políticas (4) Por el conocimiento que se tiene. Otros _____

Mencione Cuales.

17.- Si contesto negativamente la pregunta 16. Conteste A que cree que se deba esto? (1) Por la falta de capacidad intelectual (2) Por la falta de tiempo. (3) por la falta de oportunidades políticas (4) Por el desconocimiento que se tiene de esto. (5) Otras. _____

18.- ¿Qué otras actividades ademas de las que aquí efectúa fuera de su trabajo realiza?. (1) Ama de casa (2) Estudiante (3) Otro trabajo (4) Otros. _____

Mencione cuales

8.- Las mujeres que participan sindicalmente:

- (1) Tienen mucho tiempo (2) Reparten su tiempo para participar
- (3) Tienen problemas en su casa. (4) Son muy inteligentes.
- (5) Son mejores que los hombres. (6) Otro. _____

_____ MENCIONE CUAL.

9.- Para lograr las demandas de las mujeres es necesario:

- (1) Organizar un grupo de mujeres que luche por esto.
- (2) Luchar todos los trabajadores sindicalizados por esto.
- (3) Luchar todas las trabajadoras por las demandas propias.
- (4) Apoyar a las autoridades.
- (5) Otro. _____

Mencione Cual

10.- Le interesa ligarse con otras mujeres para lograr demandas -
específicas de las trabajadoras. (1) Sí (2) No.

--

Gracias por su colaboración.

ENTREVISTA A TRABAJADORAS SINDICALIZADAS DE LA UNAM EN STUNAM.

1. ESTADO CIVIL.
2. -- EDAD.
3. -- Categoría.
4. -- ESTUDIOS REALIZADOS.
5. -- ANTIGUEDAD EN LA UNAM.
6. -- ANTIGUEDAD SINDICAL.
7. -- MILITANCIA POLITICA.
8. -- NUMERO DE HIJOS.
9. -- INGRESOS FAMILIARES.
10. -- CON QUIEN VIVE.
11. -- Qué hace además de trabajar aquí?.
12. -- En el STUNAM quienes participan mas sindicalmente?
- 12'. -- Por qué cree usted lo anterior?.
13. -- De que manera se manifiesta dicha participación?
14. -- Qué opina de las prestaciones que existen para las mujeres trabajadoras en la UNAM?
15. -- Cuáles son las mas sentidas?
16. -- A qué cree que se deba el logro de estas demandas?
17. -- De que manera se ha expresado la lucha de las mujeres por -- la consecución de sus demandas específicas?
18. -- En que cree que consista la diferencia entre las mujeres que participan sindicalmente y las que no lo hacen?.
19. -- Diga su opinión al respecto de porque hay solo 2 mujeres ocupando Sras. en el Comité Ejecutivo de su Sindicato.
20. -- Qué cree que debiera hacerse para que las mujeres lograran -- sus demandas. Cómo deben organizarse?
21. -- Ha tenido algún tipo de problema por ser mujer y tener un -- puesto de representación sindical?
22. -- En qué ha consistido dicho problema?
23. -- Existe alguna clase de hostigamiento o discriminación hacia -- Ud. por parte del Comité Ejecutivo del STUNAM.

- 24.- En que ha consistido?
- 25.- Existe alguna clase de hostigamiento o discriminación hacia Ud. por parte de las autoridades de la UNAM.
- 26.- En que consiste?
- 27.- Existe alguna clase de discriminación u hostigamiento hacia Ud. por parte de los trabajadores de base?
- 28.- En que consiste?
- 29.- Existe alguna clase de discriminación u hostigamiento hacia Ud. por parte de los otros delegados y representantes sindicales?
- 30.- En que consiste?
- 31.- Se ha enterado de algun caso de abuso sexual de representantes sindicales?
- 32.- Cómo se entero?
- 33.- En que ha consistido dicho abuso sexual?
- 34.- Cuáles son los problemas a que se enfrenta una mujer que participa sindicalmente?
- 35.- Cómo es que se las arreglan las mujeres que participan sindicalmente para hacerlo y seguir haciendolo?

ENTREVISTA A TRABAJADORAS SINDICALIZADAS DE LA UNAM EN EL STUNAM.

El presente cuestionario forma parte de una investigación que estudiantes de la UAM-I estamos realizando sobre sindicalismo universitario por lo que le pedimos escriba en el cuadro que se encuentra a su derecha la opción u opciones (según sea el caso) que mas se aproximen a su punto de vista.

- 1.- ESTADO CIVIL. e) soltera.

--

 - a) casada b) Unión Libre c) Separada d) Divorciada
- 2.- EDAD.

--
- 3.- CATEGORIA. (Mencione cual) _____
- 4.- ESTUDIOS REALIZADOS.
 - a) PRIMARIA SIN CONCLUIR. b) PRIMARIA CONCLUIDA
 - c) SECUNDARIA SIN CONCLUIR d) SECUNDARIA CONCLUIDA
 - e) PREPARATORIA SIN CONCLUIR f) PREPARATORIA CONCLUIDA
 - g) LICENCIATURA SIN CONCLUIR h) LICENCIATURA CONCLUIDA

- 5.- ANTIGUEDAD EN LA UNAM.

--
- 6.- ANTIGUEDAD SINDICAL.

--
- 7.- ¿PERTENECE A ALGUNA ORGANIZACION O PARTIDO POLITICO?
 - a) si b) no.

--
- 8.- NUMERO DE HIJOS.

--
- 9.- INGRESOS FAMILIARES.

--
- 10.- ¿CON QUIEN VIVE?
 - a) SOLA b) CON SU ESPOSO E HIJOS c) CON HIJOS
 - d) CON AMIGOS e) con hijos y familiares.

--
- 11.- ¿Qué hace además de trabajar aquí?
 - a) estudia. b) cuida a sus hijos c) realiza quehaceres domésticos.
 - d) realiza trabajo político para la organización a la que pertenece. e) Tiene tiempo libre para ir al cine, ver T.V. salir con amigos o ir a bailes.
 - f) Su tiempo libre lo ocupa en descansar

- 12.- En el STUNAM ¿quienes considera Ud, que participan mas sindicalmente?
 - a) las mujeres b) Los hombres c) Las mujeres a nivel de base y los hombres a nivel de dirección.

--
- 12'. - ¿Por qué cree que suceda lo anterior?
 - a) Por que para las mujeres hay falta de educación
 - b) Porque la participación se da por costumbre y tradición
 - c) Se debe a que existe marginación social para las mujeres como el machismo y el sexismo.
 - d) Las mujeres se comprometen menos en los puestos de dirección --- porque el comprometerse les acarrearía problemas familiares.
 - e) Las mujeres participan menos por falta de tiempo (ya que tienen que trabajar y además realizar el trabajo del hogar)
 - f) La escasa participación de las mujeres se debe a la falta de una organización de mujeres.
 - g) Los hombres tienen mas posibilidades sociales y de tiempo para participar.
 - h) La escasa participación en los puestos de representación y en la participación sindical de las mujeres se debe a que no se les ha presentado la oportunidad para poder hacerlo.

- 13.- De que manera se manifiesta la participación de las mujeres?
 - a) En las asambleas. b) en los CGRs. c) en el CONGRESO.
 - d) en los planteamientos que se hacen con las autoridades.
 - e) OTRA _____

- 14.- ¿Qué opina de las prestaciones que existen para las mujeres trabajadoras de la UNAM?
 - a) insuficientes
 - b) se requiere de mayor ayuda y apoyo para gozar las ya existentes y lograr nuevas.

--

PERFIL DE LAS ENTREVISTADAS DELEGADAS SINDICALES DEL STUNAM.

ESTADO CIVIL.

16.6% casadas.

16.6% Vive en unión libre.

16.6% está separada.

16.6% está divorciada.

33.3% es soltera.

2.- Edad promedio: 31 años.

Frecuencia de edades 30 años. (tomando rangos de 5 años)

3.- Categoría.

33.3% Jefes de Sección.

16.6% Capturista de datos.

16.6% Analista.

16.6% Profesionista.

16.6% Supervisora.

4.- Escolaridad.

50% Licenciatura sin concluir.

16.6% Licenciatura concluida.

16.6% Preparatoria sin concluir.

16.6% Secundaria.

5.- ANTIGUEDAD LABORAL PROMEDIO 9 años con 10 meses.

FRECUENCIA POR RANGOS DE 5 años. 10 años.

6.- ANTIGUEDAD SINDICAL PROMEDIO 9 años con 4 meses.

FRECUENCIA POR RANGOS DE 5 años. 10.

7.- MILITANCIA POLITICA.

88.8% PERTENECEN A ALGUNA ORGANIZACION POLITICA.

16.6% NO PERTENECE A ALGUNA ORGANIZACION POLITICA.

8.- EL PROMEDIO DE HIJOS ES 2.

LA FRECUENCIA DE HIJOS ES 2.

9.- INGRESOS FAMILIARES.

PROMEDIO \$933,333.33

Frecuencia 500000.00

10.- El 33.3% dijo que vive sola.

16.6% dijo que vive con su esposo e hijos.

16.6% dijo que vive con hijos y familiares.

33.3% dijo que vive con hijos y familiares.

- 11.- El 50% manifesto que además de trabajar estudia.
El 50% dijo que además de trabajar cuida hijos.
El 100% realiza quehaceres domésticos.
El 50% realiza trabajo político en su Organización.
El 66.6% ocupa su tiempo libre en diversión consistente en --- leer o ver T.V. o salir con amigos, o ir al cine.
El 16.6% dijo que ocupaba su tiempo libre en descansar.
- 12.- El 88.8% considero que las mujeres participan mas a nivel --- de base y los hombres mas a nivel de dirección.
El 16.6% considero que los hombres participan mas.
- 12'.- El 50% considera que la falta de participación de las muje--- res en el STUNAM se debe a que hay falta de educación para --- ellas.
- b El 50% considero que es un problema de la formación de las --- mujeres que se debe a la costumbre o a la tradición.
 - c El 88.8% considero que se debe a la marginación social de las mujeres en esta sociedad. Al machismo y al sexismo.
 - d El 88.8% considero que la falta de participación se debe a --- que esta acarrea problemas familiares.
 - e) El 88.8% considero que se debe a la falta de tiempo de las - mujeres (debida a su doble jornada de trabajo).
 - f El 50% considera que se debe a que no existe organización de las propias mujeres.
 - g El 50% considero que se debe a que los hombres tienen mas po- sibilidades sociales y de tiempo.
 - h 33.3% opino que esta se debe a que no se les ha presentado la oportunidad de participar.
 - i El 16.6% considero que esta se debe a que a las mujeres se --- les niega que tengan capacidades.
- 13.- El 100% considero que la participación de las mujeres se mani- fiesta en las asambleas.
El 66.6% considero que se plantea a tr_évés de los CGRs.
El 66.6% considero que se hace a través del Congreso.
El 66.6% considero que se plantea con las autoridades.
- 14.- El 100% opino que las prestaciones que existen para las mujeres en la UNAM son insuficientes.
El 50% considero que se requiere de mayor ayuda y apoyo para gozar las que actualmente existen y lograr nuevas.

15.- El 100% considero que las guarderías es la demanda mas sentida de las trabajadoras universitarias.

El 50% considero que entre las demandas mas sentidas se encuentra la de Escuelas para los hijos de las trabajadoras.

El 33.3% considero la de facilidades para ir a llevar y recoger a los hijos a sus escuelas.

El 88.8% considero la necesidad de Clínicas y atención médica adecuada para ellas y sus hijos y familiares.

El 33.3% considero la necesidad de reclasificaciones para mujeres que realizan funciones distintas a las del puesto contratado.

El 16.6% considero como problema importante la revisión de --- condiciones de higiene y seguridad en el trabajo para las muj.

El 50% planteo que era un problema prioritario la despensa, que esta fuera en especie y de mejor calidad y mayor cantidad.

El 16.6% considero que un problema urgente era que se dieran - facilidades de horario para las trabajadoras estudiantes.

El 33.3% considero que era importante se dieran facilidades -- para el cuidado de los hijos.

El 16.6% planteo la reducción de jornada de trabajo para las - mujeres en razon de su doble jornada o la jubilación en un menor número de años de servicio.

El 33.3% considero q ue una demanda imp ortante era que el --- STUNAM y la UNAM plantearan la lucha en contra del hostigamiento y la violencia sexual.

El 33.3% considero necesario se implementara educación para -- mujeres sobre sexualidad y cuidado de los hijos.

16.- El 100% de las mujeres consideran que las demandas logradas en la UNAM en beneficio de las mujeres tra bajadoras se deben a - las porpias mujeres.

17.- El 88.8% considera que la lucha de las mujeres por la consecución de sus demandas se ha expresado por medio de los planteamientos que se hacen en las asambleas.

El 50% considero que en marchas y mítines.

el 50% considero que se ha expresado en los Congresos del STUNAM

- 18.- El 33.3% considero que las diferencias entre las mujeres que participan sindicalmente en puestos de representación y las que no lo hacen consisten en que las que lo hacen militan en una organización política además del sindicato.
- El 66.6% considero que estas se deben al caracter de las mujeres.
- El 33.3% considero que se debe a que las mujeres que lo hacen estan cansadas de ver injusticias.
- El 66.6% considero que las mujeres que participan lo hacen --- porque encuentran apoyo en sus propios compañeros.
- El 33.3% considero que lo hacen porque el compañero de ellas las apoya.
- El 66.6% considero que las mujeres que participan sindicalmente lo hacen porque tienen una alternativa (o la plantean) de sociedad.
- El 16.6% consideró que las circunstancias que vivían las obligaban a hacerlo.
- El 16.6% consideró que se debía a las aspiraciones que tenían las mujeres que decidían participar sindicalmente
- 19.- El 100% consideró que esto se debía a que para la mujer era --- mas difícil conseguir puestos de dirección en el sindicato que para los hombres.
- 20.- El 66.6% considero que para lograr las demandas de las mujeres estas deben organizarse haciendo FOROS.
- El 50% consideró que deben hacerse encuentros.
- El 33.3% considero que se debe llamar a reuniones para que ellas mismas se autoorganicen.
- El 33.3% considero que la dirección del STUNAM debe conseguir permisos para que las mujeres realicen reuniones dentro de su trabajo para organizarse en torno a la consecución de sus demandas y para la discusión de sus problemas específicos.
- El 16.6% considero que se deben dar cursos para las mujeres de sexualidad y cuidado a los hijos.
- El 16.6% considero que debe hacerse conciencia a los hombres --- también para que las mujeres logren sus demandas.
- El 66.6% considero que eran necesarias para la organización de las mujeres Conferencias.
- El 16.6% considero que lo primero que debía hacerse era una --- campaña de sensibilización.

- 21.- El 100% de las mujeres han tenido un problema por ser mujeres y tener un puesto de representación sindical.
- 22.- Para el 50% de las mujeres ha consistido en hostigamiento sexual
Para el 66.6% se ha referido a discriminación o marginación por el hecho de ser mujeres.
Para el 66.6% ha consistido en machismo.
Para el 66.6% ha consistido en sexismo.
El 50% ha tenido problemas con la familia por su participación
El 16.6% se ha enfrentado a competencias y envidias de entre sus compañeros de trabajo.
- 23.- El 100% consideró que en el STUNAM existe hostigamiento sexual y discriminación hacia las mujeres. (88.8%)
24.- El 66.6% consideró que dicho hostigamiento sexual consiste en proposiciones indecorosas.
25.- El 88.8% considero que consiste en un supuesto galanteo o piropeo insultante.
El 16.6% consideró que consiste en un abuso del cargo para lograr disposiciones sexuales.
El 88.8% consideró que la discriminación consiste en la creencia de que los hombres tienen mayor capacidad.
El 33.3% consideró que los dirigentes sindicales se sienten galanes porque detentan un cargo.
- 26.- El 50% considero que existe discriminación u hostigamiento por parte de las autoridades hacia ellas.
El 50% considero que no existe discriminación ni hostigamiento por parte de las autoridades hacia ellas.
- 27.- El 50% consideró que el hostigamiento se refiere a propuestas indecorosas.
El 33.3% considero que se refiere a un supuesto galanteo o piropeo insultante.
El 33.3% considero que las autoridades de la UNAM aprovechan el cargo que tienen para lograr para sí disposiciones sexuales
El 16.6% considero que las autoridades discriminan a las mujeres porque consideran que los hombres tienen mas capacidad.
El 16.6% considero que las autoridades piensan que se convierten en galanes por el cargo que detentan.

28.- El 66.6% consideró que existe hostigamiento y discriminación -- sexual hacia ellas por los trabajadores de base.

El 33.3% consideró que no existe hostigamiento ni discriminación sexual hacia ellas por los trabajadores de base.

29.- El 50% considero que el hostigamiento consistía en proposiciones indecorosas.

El 50% consideró que se refiere a un supuesto galanteo o piropeo que resulta insultante.

El 16.6% consideró que se les niegan capacidades porque son -- mujeres y se prefiere a los hombres para que les resuelvan sus problemas.

o/p El 33.3% consideró que consiste en envidias porque ellas logran ascensos en el trabajo de manera legal.

30.- El 66.6% considera que el hostigamiento y la discriminación -- sexual provienen de compañeros delegados y representantes sindicales.

El 33.3% consideró que no hay hostigamiento ni discriminación de compañeros delegados ni representantes sindicales.

31.- El hostigamiento y discriminación en este sentido consistió en el 50% de los casos en proposiciones indecorosas.

El 50% en supuesto galanteo o piropeo insultante.

El 33.3% considero que se manifestaba en un abuso del cargo.

32.- El 100% dijo haberse enterado de casos de abuso
El 100% dijo haberse enterado por medio de rumores y chismes -- de casos en que se abusaba del cargo para lograr disposiciones sexuales de trabajadoras por parte de representantes sindicales.

33.- El 100% aseguró que no les constaba el hecho porque no lo habían visto ni vivido en carne propia.

El 16.6% planteó que este se había dado a través de insinuaciones en su caso.

El 16.6% dijo haberse enterado por medio de una trabajadora -- que se lo confió y no quiso denunciar el caso, además.

34.- El 100% planteo que el abuso ha consistido en lograr la disposición sexual de alguna trabajadora o aspirante a serlo a cambio de la promesa de algun beneficio.

- 34.- El 88.8% consideró que los problemas a que se enfrenta una mujer que participa sindicalmente son el hostigamiento sexual
El 88.8% consideró entre los problemas las salidas tarde.
El 88.8% consideró enfrentarse a problemas de tipo familiar.
El 33.3% planteo que se enfrentaban ante la intolerancia e ---
encomprensión de los compañeros sindicalizados.
- 35.- El 88.8% de las mujeres que participan sindicalmente se levantan mas temprano para poder seguir haciéndolo.
El 16.6% dejan a sus hijos solos.
El 33.3% encarga a sus hijos o paga para que se los cuiden.
El 16.6% recibe ayuda de sus hijos para seguir participando.

*hijos
cuadros*

Para la segunda entrevista se eligieron delegadas sindicales de cada una de las corrientes políticas del sindicato. Sin preguntarles a que corriente pertenecían ya que no era ni es nuestro interés hacer comparaciones de las categorías de respuestas de entre las integrantes de las corrientes sindicales, para conocer el punto de vista de las corrientes sindicales ya se investigó y se planteó el análisis de ésto en el Marco Teórico del presente trabajo. Al elegir entrevistadas de cada una de las corrientes la idea fue tener una visión más plena más representativa de lo que viven las trabajadoras universitarias sindicalizadas en el STUNAM y particularmente las que tienen puestos de representación sindial.

En la tercera entrevista privó la misma idea que en la anterior con la diferencia que se sumaron a la muestra representantes sindicales de comisiones. Desgraciadamente no pudimos hacer la entrevista a las dos mujeres que actualmente ocupan puestos dentro del Comité Ejecutivo ya que probablemente por sus muchas ocupaciones, no asistieron a las citas que concertamos con este fin.

5.- Aplicación de Instrumentos.

Para las entrevistas por escrito se siguió el siguiente método:

- a) Se informó a la participante el motivo y fin de la entrevista y se le invitó a contestar las preguntas.
- b) Las preguntas se leyeron una a una lenta y pausadamente y se le preguntó a la entrevistada si las entendía. Si no era el caso se le explicó con otras palabras la pregunta hasta que esta fuese comprendida.
- c) Se leyeron las categorías de respuesta que se tenían y si era el caso se anotaron las nuevas categorías que se dieron. Cuando esto ocurrió así, se leyó lo que se anotó a fin de corroborar si esta era la idea que la compañera quiso expresar.

d) En el caso de la tercera entrevista se les dijo a las participantes que las respuestas que se planteaban de manera opcional eran producto de una entrevista anterior formulada de manera abierta, en la que sus compañeras habían dado tales respuestas.

La entrevista grabada fue la que mas datos arrojó ya que las entrevistadas, después de un momento, hablaban libremente, tocando multitud de aspectos que las entrevistas esctructuradas por escrito no pudieron captar. Sin embargo tenía el defecto de ser demasiado laborioso. Primero transcribirla para luego, codificarla. Las compañeras en esta entrevista hablaban y hablaban dando la impresión de que nunca tuvieran oportunidad de hacerlo. (supongo se entiende, sobre estos temas.)

En la primera entrevista, , agrego, las trabajadoras de Base fue constante la solicitud de que hiciéramos algo por ayudarlas. (Ojalá el presente trabajo sirva de algo.)

En la tercer entrevista las compañeras hablaron bastante también y aportaron nuevas categorías al instrumento diseñado.

6.- Ordenamiento de datos.

Como en lo fundamental los instrumentos aplicados se dividen en dos: Los que se aplicaron a trabajadoras de Base , y los que se aplicaron a representantes sindicales, el ordenamiento se planteó en esos dos sentidos. Ya que la tercer entrevista no hizo sino agregar nuevas categorías a las descritas por la segunda.

Con respecto al primer instrumento lo que se hizo fue sacar porcentajes sobre el total de entrevistadas de cada una de las categorías sobre la suma de cada una de las respuestas dadas.

Sólo en el caso de la edad se sacó la media muestral y la desviación estándar de la muestra.

En lo que respecta al segundo instrumento:

1.- Se codificaron las nuevas categorías que surgieron del tercer instrumento.

2.- Se realizó un cuadro codificado con todas y cada una de las respuestas dadas por cada una de las entrevistadas.

3.- Se sacaron porcentajes de respuesta para cada una de las preguntas.

En el caso de la Edad, No. de hijos, Ingresos familiares, antigüedad sindical y antigüedad laboral se sacó la media muestral.

4.- Se integró el perfil general con los datos obtenidos del cuadro codificado y los porcentajes de respuesta.

5.- Se hizo un comparativo de respuesta con edades para el caso de hostigamiento sexual.

6.- Se sumaron porcentajes de estado civil creando la categoría de entrevistadas con compañero y sin compañero.

7.- Se sumaron porcentajes de escolaridad de Bachillerato en adelante y primaria y secundaria.

Estos últimos tres puntos se plantearon a parte del perfil general como elementos para el análisis de los datos.

Perfil de entrevista a trabajadoras de Base del STUNAM.

Estado Civil:

55% casadas.
25% Solteras.
10% Unión Libre
5% Viudas.
5% Divorciada.

Edad (años cumplidos).

Media muestral: 35 años.
desviación estándar: 7.3
3.- Categoría.

Auxiliar de Intendencia 35%
Oficial Administrativo 35%
Bibliotecaria 10%
Secretaria 5%
Vigilante 5%
Auxiliar de Enfermería 5%
Jefe de Sección 5%
4.- Estudios realizados.

Primaria 45%

Secundaria 30%

bachillerato 20%

Licenciatura 5%

Carrera Comercial 35%

5.- El 100% convinieron en que se tienen prestaciones sociales en su trabajo.

6.1.- El 100% consideraron que las Guarderías son insuficientes.

6.2.-El 75% consideró insuficiente la Licencia por gravidez.

- El 15% la consideró suficiente.
El 10% consideró que no existía.
- 6.3.- El 50% consideró insuficientes los descansos en la jornada de trabajo por embarazo.
El 35% consideró que esta prestación no existe.
El 15% dijo que era suficiente.
- 6.4.- El 65% consideraron que los permisos por enfermedad de los hijos eran insuficientes.
El 25% consideró que eran suficientes.
El 10% dijo desconocer esta prestación.
- 6.5.- El 85% consideró insuficiente la canastilla para el recién nacido.
El 5% consideró que era suficiente.
El 10% dijo desconocer esta prestación.
- 6.6.- El 60% consideró insuficiente el festejo para el día de la madre.
El 25% dijo desconocer esta prestación.
El 15% dijo que era suficiente.
- 6.7.- El 70% consideró insuficiente la ayuda para el día del niño.
El 20% dijo desconocer esta prestación.
El 10% consideró que era suficiente.
- 6.8.- El 65% considero insuficientes los cursos de verano.
El 15% consideró que eran suficientes.
El 10% desconocía esta prestación.
El 10% conocía la prestación pero no sabía de su efectividad.
- 6.9.- El 5% manifestó la necesidad de conseguir permisos para madres trabajadoras.
El 10% mencionó la necesidad de mejorar la calidad de la atención en el ^{instituto de} ISSSTE.
El 35% planteó la necesidad de incrementar el tiempo de Lactancia para que las madres puedan amamantar a sus hijos.
El 5% mencionó que era necesario continuar con cursos de capacitación para mujeres.

Centro de

- El 5% consideró necesario ampliar los CENDIS.
- El 10% planteó la necesidad de apoyo médico y psicológico para trabajadoras.
- El 10% consideró necesario ampliar el Jardín de Niños.
- El 15% reconoció la existencia de la prestación "jubilación de la mujer a los 28 años de servicios."
- El 5% dijo que existía también el día internacional de la mujer reconocido como prestación.
- El 5% dijo que existían festejos como prestaciones adicionales.
- 7.- El 55% consideró que las demandas logradas en beneficio a las trabajadoras universitarias se debían a la lucha de todos los sindicalizados.
- El 40 % consideró que esto se debía a la lucha de las mismas trabajadoras
- El 5% Consideró que se había logrado gracias al Comité Ejecutivo del STUNAM.
- 8.- El 100% de las trabajadoras dijeron que participan sindicalmente.
- 9.- El 65% Consideró que las mujeres no tienen las mismas oportunidades en el Sindicato para participar.
- El 35% consideró que que hombres y mujeres tienen la misma oportunidad para participar sindicalmente.
- 10.- El 35% consideró que los hombres participan mas sindicalmente. El 35% consideró que es igual la participación de hombres y mujeres en el sindicato.
- El 30% planteó que las mujeres participaban mas sindicalmente.
- 11.-El 55% consideró que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de educación que los hombres.
- El 45% consideró que si tienen las mismas oportunidades.
- 12.-El 65% consideró que los hombres tienen las mismas oportunidades de ascenso escalafonario que los hombres.
- El 45% consideró que no se tienen las mismas oportunidades.

13.- El 80% consideró necesario luchar sindicalmente para lograr las demandas de las mujeres.

El 80% consideró necesario organizar a las mujeres en torno a sus demandas.

El 20% consideró que era necesario apoyar a los jefes algunas veces, para lograr las demandas de las mujeres.

El 10% planteó que no se debía hacer nada para lograr las demandas de las mujeres.

El 5% consideró que era necesario hacer Conferencias.

El 5% planteó la necesidad de hacer un Congreso de Mujeres.

El 5% dijo que era necesario hacer una investigación para conocer las necesidades que se tienen y transmitir este conocimiento a los representantes sindicales.

El 5% planteó la necesidad de hacer conciencia de los derechos de las mujeres.

14.- El 95% consideró que existen mas hombres en el Comité Ejecutivo del STUNAM debido a que ellos tienen mas tiempo para participar.

El 5% consideró que ellos tienen menos responsabilidades que las mujeres.

El 5% consideró que están ahí porque son mas corruptos.

El 15% consideró que se debe a que tienen menos responsabilidades en el hogar y mas posibilidades sociales.

15.- El 55% dijo que las mujeres no están organizadas en torno a sus demandas específicas. (las mujeres del STUNAM)

El 45% consideró que las mujeres en el STUNAM sí están organizadas en torno a sus demandas específicas.

16.- El 30% consideró que las mujeres no pueden organizarse porque no tienen tiempo de hacerlo.

El 30% consideró que la falta de oportunidades políticas es una de las causas de que las mujeres no puedan organizarse por sus demandas específicas.

El 20% que es la falta de conocimiento una de las causas de que las mujeres del STUNAM no se hayan organizado antes sus demandas específicas.

El 5% opinó que no se han organizado porque no se avientan.
El 5% consideró que la causa de que no se hayan organizado es que a las mujeres se les limita y relega.

El 5% consideró que no se han organizado porque la organización de las mujeres sería un peligro para los hombres.

El 15% consideró que las mujeres están organizadas por la realización de un próximo Congreso de Mujeres.

17.- El 75% manifestó realizar, además de su trabajo, labores como ama de casa.

El 45% dijo que además de trabajar estudiaba.

El 20% mencionó que además del trabajo en la UNAM labora en otro lugar.

El 5% manifestó que realiza, además de su trabajo labores extras como vender para ayudarse en el gasto familiar.

El 100% manifestó realizar quehaceres domésticos en su hogar.

18.- El 85% opinó que las mujeres que participan sindicalmente en puestos de representación lo hacen porque reparten su tiempo para participar.

El 45% consideró que las mujeres que ocupan puestos de representación sindical son mejores que los hombres.

El 30% consideró que las mujeres que ocupan puestos de representación sindical tienen problemas en su casa.

El 30% consideró que las mujeres que ocupan puestos de representación sindical tienen mucho tiempo para hacerlo.

El 15% consideró que las mujeres que ocupan puestos de representación sindical son muy inteligentes.

El 5% consideró que las mujeres en puestos de representación sindical desatienden su familia.

El 5% opinó que tienen mas tiempo que las que no ocupan puestos de representación sindical.

El 5% consideró que no les importa que las critiquen.

El 5% opinó que luchan porque las mujeres tengamos iguales derechos que los hombres.

El 5% planteó que es su obligación ocupar puestos de representación sindical.

El 5% opinó que algunas de ellas son mejores políticamente que los hombres.

El 5% planteó que ellas quieren mejorar el panorama en general.

El 5% consideró que ocupan puestos de representación sindical porque quieren distraerse.

El 5% planteó que tienen derecho a ocupar los cargos.

El 5% consideró que los delegados hombres obstaculizan a las mujeres.

El 95% consideró que para lograr las demandas de las mujeres era necesario luchar todas las trabajadoras por las demandas propias.

El 60% planteó que tenían que luchar todos los sindicalizados por esto.

El 55% consideró necesario organizar un grupo de mujeres que luche por esto.

El 15% consideró que era importante apoyar a las autoridades para lograr esto, pero solo en determinados momentos.

El 5% planteó la necesidad de concientizar a las mujeres y hombres del STUNAM al respecto.

El 5% consideró necesario realizar el Congreso de mujeres.

El 5% opinó que era necesario presionar al C.E. del STUNAM para lograr las demandas propias.

20.- El 70% se mostró interesada en ligarse con otras mujeres para lograr demandas específicas de las trabajadoras.

El 30% dijo que no tenía interés en ligarse con otras mujeres para lograr sus demandas específicas.

PERFIL DE ENTREVISTA A REPRESENTANTES SINDICALES DEL STUNAM.

1.- Estado Civil.

- a) 33.3% casadas.
- b) 30% solteras.
- c) 13.3% Separadas.
- d) 13.3% Divorciadas.
- e) 10% Unión libre.

2.- Edad (años cumplidos.)

Media Muestral: 32.5 años.

3.- Categoría.

- a) Oficial Administrativo 23%
- b) Capturista de Datos 20%
- c) Jefe de Sección 16%
- d) Auxiliar de Intendencia 13%
- e) Profesionista 6.6%
- f) Bibliotecaria 6.6%
- g) Jefe de Oficina 3.3%
- h) Secretaria 3.3%
- i) Oficinista 3.3%
- j) Analista 3.3%

4.- Estudios Realizados.

- d) Secundaria concluída 23.3%
- b) Secundaria sin concluir 20%
- c) Preparatoria sin concluir 13.3%
- d) Preparatoria concluída 13.3%
- e) Licenciatura sin concluir 13.3%
- f) Licenciatura concluída 10%
- g) Primaria sin concluir 3.3%
- h) Primaria concluída 3.3%

5.- Antigüedad en la UNAM. (años cumplidos)

Media muestral 10.76

6.- Antigüedad sindical. (años cumplidos)

Media Muestral: 10.43

7.- 53.3% Pertenece a algún partido u organización política.

30% No pertenece a partido ni organización política.

16.6% Simpatiza con alguna organización política.

8.- Número de Hijos:

Media Muestral 1.9%

Media para la muestra que contestó tener hijos: 2.52%

9.- Ingresos Familiares. (en miles)

Media muestral 492.

10.- 33.3% Vive con esposo e hijos.

26.6% vive con hijos

26.6% con hijos y otros familiares.

6.6% vive sola.

3.3% Vive con esposo.

3.3% Con hijos esposo y padres.

3.3% Con padres.

11.- El 100% además de trabajar en la UNAM realiza quehaceres domésticos.

El 90% dijo que además de su trabajo en la UNAM realiza trabajo político para la organización política a la que pertenece. (Se incluye el STUNAM)

El 83% tiene tiempo libre para ir al cine, ver T.V., salir con amigos o ir a bailes.

El 53.3% estudia.

El 70% Cuida hijos.

El 33.3% Ocupa su tiempo libre en descansar.

El 16.6% Además de trabajar ocupa su tiempo en jugar con sus hijos.

El 6.6% convive con hijos y compañero.

El 6.6% Ocupa parte de su tiempo en vender cosas para ayudarse en el gasto familiar.

El 6.6% distribuye su tiempo en educar hijos.

El 6.6% Ocupa su tiempo libre en coser o leer.

12.- El 43.3% considera que los hombres participan mas sindicalmente.

El 26.6% considera que las mujeres participan mas a nivel de base y los hombres a nivel de dirección.

El 23.3% opinó que las mujeres participan mas sindicalmente.

El 3.3% dijo no saber quienes participaban mas.

El 3.3% opinó que mujeres y hombres participan igual nivel de base y los hombres mas a nivel dirección.

12'. - El 76.6% consideró que las mujeres se comprometen menos en los puestos de dirección porque de comprometerse les acarrearía problemas familiares.

El 86.6% planteó que los hombres tienen mas posibilidades sociales y de tiempo para participar.

El 73.3% planteó que las mujeres participan menos por falta de tiempo (ya que tienen que trabajar y además realizar el trabajo del hogar.)

El 66.6% consideró que la falta de participación de la mujer se debe a que existe marginación social para las mujeres como el machismo y el sexismo.

El 70% consideró que la participación sindical se dá por tradición y costumbre.

El 50% consideró que la falta de participación femenina se debe a que no hay educación política para las mujeres.

El 33.3% Consideró que la escasa participación en los puestos de representación y en la participación sindical de las mujeres se debe a que no se les ha presentado la oportunidad para hacerlo.

El 10% Dijo que existe una falta de interés de la mujer en participar sindicalmente.

El 3.3% Planteó que tanto hombres como mujeres participan

por intereses.

El 3.3% Dijo que el propio STUNAM no ha brindado oportunidades para la organización de las mujeres.

El 3.3% planteó que las mujeres no ven necesario organizarse como mujeres para reivindicar sus propias demandas.

El 3.3% dijo que en el propio trabajo se le impide a la mujer desarrollarse como tal.

El 3.3% dijo que la escasa participación de la mujer en el sindicato refleja su relación de pareja.

El 3.3% consideró que la escasa participación de las mujeres en el sindicato se debía a que la mujer apenas se está ubicando un lugar en la sociedad mexicana.

13.- El 96.6% consideró que la participación de la mujer se manifiesta en las asambleas.

El 86.6% consideró que se manifiesta en el Congreso.

El 83.3% planteó que se hace sentir en los CGRs.

El 70% dijo que se ve en los planteamientos que se hacen con las autoridades.

El 13.3% dijo que era evidente en las huelgas.

El 6.6% dijo que se manifestaba en marchas y mítines.

El 3.3% consideró que se manifestaba exigiendo condiciones de trabajo.

El 3.3% planteó que se manifiesta de acuerdo a los intereses que se tienen.

14.- El 86.6% consideró que las prestaciones que existen para las trabajadoras de la UNAM son insuficientes.

El 86.6% opinó que se requiere de mayor ayuda y apoyo para gozar de las ya existentes y lograr nuevas.

El 6.6% consideró que falta plasmar demandas en el CCT como las relativas al hostigamiento y la Violencia Sexual.

El 6.6% consideró que las prestaciones que existen para las mujeres trabajadoras de la UNAM están bien.

15.- El 100% consideró que una demanda muy sentida era la mejora de la despensa en cantidad y calidad.

El 96.6% consideró como una demanda muy sentida la de Clínicas y atención médica adecuada para las trabajadoras y sus hijos.

El 93.3% dijo que una demanda prioritaria era la de guarderías para los hijos de trabajadores y trabajadoras.

El 100% consideró necesario lograr reclasificaciones para quienes realizan funciones distintas al puesto para el cual fueron contratadas.

El 93.3% dijo que una demanda prioritaria era obtener facilidades para llevar y recoger a sus hijos en las escuelas.

El 93.3% dijo que una demanda muy sentida era la lucha en contra del hostigamiento y la violencia sexual.

El 90% consideró necesario conseguir escuelas para los hijos de las trabajadoras

El 90% planteó la necesidad de conseguir condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

El 80% consideró una demanda sentida la de conseguir facilidades necesarias para el cuidado de los hijos.

El 93.3% consideró necesarias facilidades de horario para las mujeres estudiantes.

El 80% planteó la necesidad de reducción de la jornada de trabajo para las mujeres o jubilación a menor cantidad de años de servicio.

El 80% consideró necesarios cursos de sexualidad y cuidado de los hijos.

El 76.6% planteó necesarios cursos de capacitación para las mujeres trabajadoras.

El 13.3% dijo que era necesaria la fundación de la casa de la mujer universitaria.

El 6.6% planteó la necesidad de capacitación para lograr la reclasificación de las mujeres.

El 3.3% Dijo que se tenían que hacer conferencias.

El 3.3% dijo que era indispensable exigir al ISSSTE atención adecuada.

El 3.3% Consideró importante crear una alternativa de

recreación para los niños a la salida de la escuela en cada una de las dependencias universitarias.

El 3.3% dijo o que era necesario que el ISSSTE hiciera efectivos los permisos por enfermedad de los hijos.

El 3.3% consideró indispensable la capacitación sindical.

El 3.3% planteó la necesidad de que hubiese respeto por la mujer universitaria.

El 3.3% Dijo que era necesario conseguir vivienda y transporte adecuado para las trabajadoras.

El 3.3% Planteó la necesidad de cursos que ayuden a la mujer a ubicarse en todas sus faéces.

El 3.3% dijo que era necesario alargar el tiempo de lactancia y la licencia por gravidez.

16.- El 93.3% dijo que estaba de acuerdo con que las demandas logradas en la UNAM en beneficio de las mujeres trabajadoras se deben a las propias trabajadoras.

17.- El 93.3% señaló que una de las diferencias entre las mujeres que ocupaban puestos de representación sindical y las que no lo hacían se debía a que las mujeres que participan sindicalmente lo hacen porque tienen o plantean una alternativa de sociedad distinta a la que se vive. El 90% planteó que una de las diferencias era que las mujeres que participan en puestos de representación sindical lo hacen porque encuentran apoyo en sus propios compañeros de trabajo.

El 86.6% dijo que las que participan en puestos de representación lo hacen porque están cansadas de ver injusticias

El 80% consideró que las mujeres que participan tienen o militan generalmente en un partido u organización política también.

El 70% consideró que una de las diferencias entre las que ocupan puestos de representación y las que no lo hacen es el carácter.

El 53.3% consideró que las que participan sindicalmente en puestos de representación lo hacen porque tienen esas aspiraciones.

El 43.3% consideraron que las que participan lo hacen porque las circunstancias las obligaron.

El 73.3% consideró que las que participan lo hacen porque su propio compañero las apoya.

El 16.6% planteó que las que tienen puestos de representación sindical quieren educar al compañero en una nueva concepción de la relación.

El 16.6% planteó que las que no participan son menos comba-
tivas y no les interesa la vida del país.

El 13.3% planteó que las que ocupan puestos de representa-
ción lo hacen porque tienen la aspiración de organizarse
políticamente.

El 10% planteó que las que ocupan puestos de representa-
ción sindical se sienten comprometi-
das con las causas
del pueblo y con la gente que representan.

El 10% dijo que las que no participan se asumen en su
rol de esposas, amas de casa, las que participan se atreven
a expresar su pensamiento.

El 6.6% planteó que las que participan tienen la inquietud
de ayudar a los demás.

El 3.3% planteó que la que participa en puestos de repre-
sentación quiere una superación personal.

El 3.3% planteó que hay falta de interés en la que no
participa.

El 3.3% dijo que la diferencia entre las que ocupan puestos
de representación sindical y las que no lo hacen son obje-
tivos formulados.

El 3.3% dijo que las que ocupan puestos de representación
sindical tienen conciencia de su compromiso político.

El 3.3% planteó que la diferencia entre las que participan
en puestos de representación y las que no lo hacen son
las funciones que cada quien desarrolla y el deseo de
las que ocupan puestos de representación sindical de sacar
a la mujer adelante.

18.- El 93.3% planteó que la lucha de las mujeres por conseguir sus propias demandas ha consistido en planteamientos en las asambleas para que se lleven al C.E. del STUNAM.

El 83.3% dijo que ha consistido en marchas y mítines.

El 80% consideró que había consistido en Congresos.

El 16.6% dijo que había tenido que ver con reuniones de mujeres trabajadoras.

El 6.6% dijo que consistió en Foros del STUNAM.

19.- El 40% consideró que una de las causas a la que se debe que existan sólo dos mujeres en el C.E. del STUNAM es que para las mujeres es más difícil conseguir puestos de dirección el sindicato que para los hombres.

El 23.3% consideró que esto se debía a la falta de tiempo de las demás.

El 13.3% consideró que se debía a que se menosprecia la capacidad de las mujeres.

El 13.3% consideró que era debido a que existe machismo en el STUNAM.

El 13.3% consideró que se ocasionaba por la falta de capacitación política de la mujer.

El 6.6% dijo que no tenía idea a que se debía.

El 6.6% dijo que se debía a que el STUNAM discrimina a las mujeres.

El 6.6% dijo que sólo dos mujeres estaban porque ellas se distinguían por su trabajo.

El 3.3% consideró que estaban ahí por su capacidad.

El 3.3% planteó que se debía a que la mujer apenas está haciendo su despegue.

El 3.3% dijo que el que hubiera sólo dos mujeres en el C.E. del STUNAM refleja la situación marginal que la mujer vive en el país.

20.- El 73.3% consideró que para que las mujeres lograran sus demandas debían organizarse haciendo FOROS.

El 66.6% dijo que era necesaria la autoorganización.

El 73.3% consideró que se tenían que hacer Encuentros.

El 56.6% dijo que era necesario que el STUNAM consiguiera permisos para que ellas se organicen y discutan sus problemas específicos.

El 63.3% dijo que se tenía que hacer conciencia a los hombres también para que las mujeres logren sus demandas.

El 60% planteó la necesidad de conferencias.

El 63.3% dijo que se tenía que hacer antes que nada una campaña de sensibilización a todos.

El 10% planteó la necesidad de capacitación político-sindical para mujeres.

El 10% dijo que era necesario retomar espacios como las asambleas para discutir la problemática femenina y organizarse en torno a sus demandas.

El 3.3% planteó el que se hiciera un Congreso de Mujeres.

El 3.3% dijo que la mejor manera de organizarse era trabajando en su organización.

21.- El 96.6% estuvo de acuerdo con que las mujeres que ocupan puestos de representación sindical se enfrentan a diferentes tipos de problemas.

El 3.3% no estuvo de acuerdo.

22.- El 73.3% dijo que uno de los problemas a que se enfrenta las mujeres que participan sindicalmente es el machismo.

El 73.3% dijo que uno de los problemas que enfrentan es la problemática con su familia.

El 70% dijo que se enfrentaban a la discriminación o marginación por el hecho de ser mujeres.

El 66.6% dijo que un problema que enfrentaban era la competencia y envidias entre sus compañeros de trabajo.

El 60% dijo que enfrentaban sexismo.

El 50% dijo que enfrentaban hostigamiento sexual.

El 10% planteó que un problema que enfrentaban era la falta de tiempo.

El 6.6% dijo que enfrentaban la falta de interés en el STUNAM por los planteamientos que hacen las mujeres.

El 6.6% dijo que para una mujer es mas difícil ganarse la confianza porque se niegan capacidades a las mujeres.

El 3.3% dijo que las autoridades dan mas permisos sindicales a los hombres que a las mujeres.

El 3.3% dijo que la mujer es molestada porque ella misma se minimiza.

23.- El 56.6% dijo que existía hostigamiento sexual de parte del C.E. del STUNAM.

El 33.3% dijo que no existía hostigamiento sexual de parte del C.E. del STUNAM.

El 6.6% dijo que se daba el hostigamiento sexual de parte del C. E. del STUNAM sólo si la mujer lo provocaba.

El 3.3% dijo que había mujeres que hostigaban sexualmente a los miembros del C.E. del STUNAM para lograr algún beneficio.

24.- El 70% consideró que existe discriminación hacia las mujeres en el STUNAM.

El 20% consideró que no existe discriminación en el STUNAM hacia las mujeres.

El 10% no dijo nada al respecto.

25.- El 66.6% consideró que la discriminación u hostigamiento consiste en la creencia de que los hombres tienen mayor capacidad.

El 56.6% dijo que consiste en proposiciones indecorosas.

El 56.6% dijo que consiste en un supuesto piropeo o galanteo que resulta insultante.

El 56.6% dijo que consiste en un abuso del cargo para lograr disposiciones sexuales.

El 66.6% dijo que los miembros del C.E. del STUNAM se sienten galanes porque detentan un cargo.

El 13.3% dijo que se hacen insinuaciones por parte del C.E. del STUNAM pero caballerosas en el buen sentido de la palabra.

26.- El 56.6% dijo que existía discriminación u hostigamiento sexual por parte de las autoridades de la UNAM.

El 40% dijo que no lo existía.

El 3.3% no contestó a la pregunta.

27.- El 56.6% dijo que consistían en un abuso del cargo para lograr disposiciones sexuales.

El 53.3% dijo que en proposiciones indecorosas.

El 50% dijo que consistían en un supuesto galanteo o piropeo insultante.

El 50% consideró que las autoridades se sienten galanes por el cargo que detentan.

El 46.6% dijo que es la creencia que tienen de que los hombres tienen mayor capacidad.

El 10% consideró que consistía en maltrato e insultos.

El 3.3% dijo que consistía en golpes.

28.- El 66.6% dijo que existía discriminación u hostigamiento sexual de parte de trabajadores de base.

El 33.3% dijo que no lo existía.

29.- El 53.3% dijo que consistía en proposiciones indecorosas.

El 60% consideró que consistía en que se niegan capacidades a las mujeres.

El 50% dijo que consistía en un supuesto piropeo o galanteo insultante.

El 50% dijo que consistía en envidias y competencias hacia las mujeres que logran ascensos.

El 23.3% dijo que consistía en invitaciones claras o disfrazando el objetivo.

El 3.3% dijo que se creen galanes y dicen que las mujeres andan atrás de ellos.

30.- El 56.6% manifestó que existe hostigamiento o discriminación sexual de parte de delegados o representantes sindicales hacia las mujeres.

El 36.6% dijo que no lo existía.

31.- El 56.6% dijo que consistía en proposiciones indecorosas.

El 56.6% dijo que consistía en un abuso del cargo para lograr disposiciones sexuales.

El 56.6% dijo que consistía en un supuesto galanteo o piropeo insultante.

El 56.6% dijo que creían que se convertían en galanes por el puesto que detentan.

El 53.3% dijo que consistía en la creencia de que los hombres tienen mayor capacidad.

32.- El 76.6% dijo haberse enterado de casos de abuso sexual en la UNAM.

El 20% dijo no haberse enterado.

El 3.3% no contestó a la pregunta.

33.- El 40% dijo haberse enterado por medio de rumores o chismes
El 23.3% dijo enterarse porque se lo platicó una compañera de toda su confianza.

El 36.6% dijo haberse enterado a nivel informativo en el CGR.

El 13.3% dijo haberse enterado por el periódico o la Gaceta de la UNAM.

El 3.3% dijo se enteró porque lo vió.

El 3.3% dijo se enteró porque llegó un acta a la Sría Femenil del C.E. del STUNAM planteando el problema.

El 3.3% dijo se enteró porque llevaron a la chica a la enfermería en donde ella estaba.

34.- El 20% dijo que les constaba el asunto.

El 70% dijo que no les constaba.

El 10% no contestó la pregunta.

35.- El 50% consideraron que el abuso en el caso de jefes, delegados , trabajadores o miembros del C.E. del STUNAM ha consistido en lograr disposición sexual de alguna trabajadora o aspirante a serlo a cambio de la promesa de algún beneficio.

El 23.3% consideró que consistió en groserías hacia las mujeres.

El 6.6% dijo que consistió en golpes y calumnias en contra de la reputación de la mujer.

37.- El 100% dijo que las actividades que tenía que realizar una representante sindical eran entre otras el quehacer doméstico de su hogar.

El 86.6% dijo que se tenían que levantar mas temprano.

El 90% manifestó que tenían que encargar a sus hijos.

El 66.6% tenían que pagar para que le cuidaran a sus hijos.

El 46.6% Llegaba a dejar solos a sus hijos.

El 23.% tenía que organizar y planear como desarrollar sus actividades.

El 16.6% Dejaba todo por el Sindicato; hogar o estudio.

El 10% Se daba su tiempo para, además, estudiar y educar a sus hijos.

El 3.3% Se informaba y capacitaba sindical, política y legalmente, además de trabajar al parejo que sus compañeros en las labores para las que fue contratada, como parte de su desempeño sindical.

38.- El 83.3% de las entrevistadas fueron delegadas sindicales.

El 3.3% representante del STUNAM ante la COCU.

El 3.3% representante de Finanzas delegacionales.

El 3.3% representante de Bolsa de trabajo delegacional.

El 3.3% representante del STUNAM ante la Comisión Mixta de Capacitación.

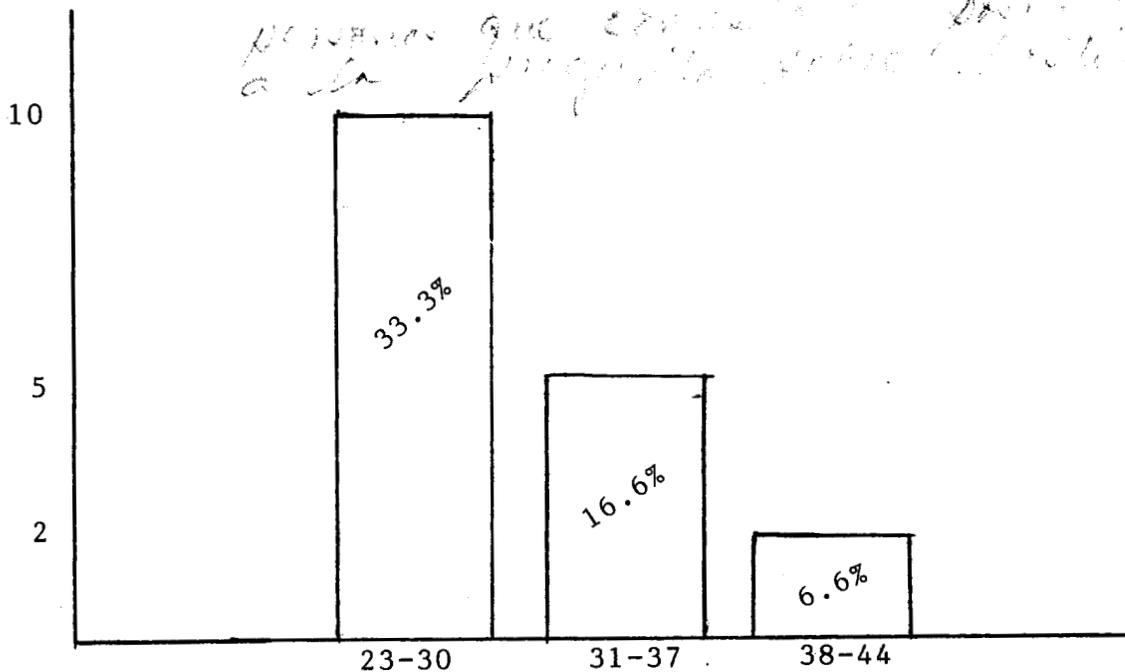
ELEMENTOS DE ANALISIS SOBRE LOS DATOS DE ENTREVISTA A REPRESENTANTES SINDICALES DEL STUNAM.

La media muestral de edad para las compañeras que contestaron que en la UNAM y el STUNAM existe hostigamiento sexual y/o discriminación hacia las mujeres fue de 28.7 (sobre años cumplidos. Representando al 60% de la muestra.

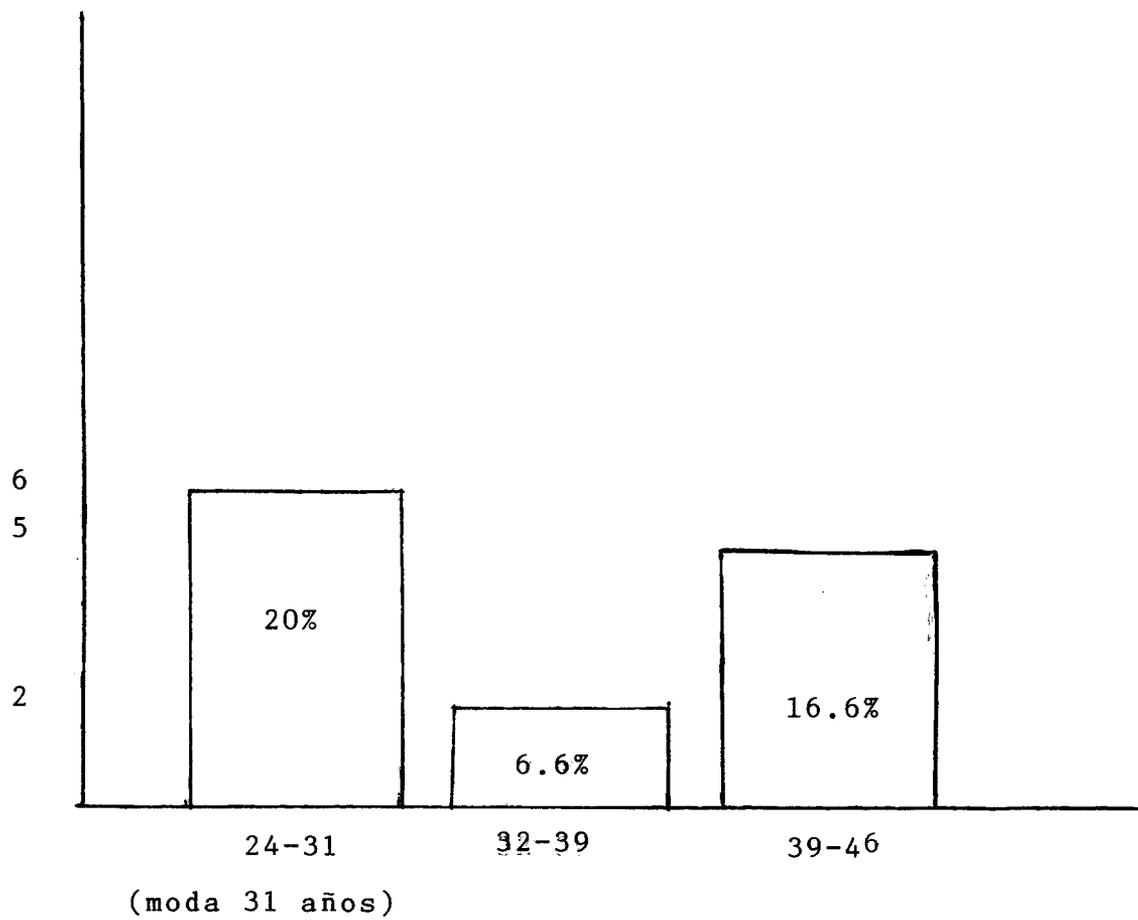
La media muestral que contestó negativamente a esto fue de 38 (sobre años cumplidos.) Representando el 40% de la muestra

Ya que las edades de las compañeras que contestaron afirmativamente sobre el caso fluctuaban entre los 23 y 44 años de edad (sobre años cumplidos) se ordenaron 3 rangos con 7 años de intervalo por rango, los cuales se muestran en la siguiente Gráfica.

Gráfica sobre intervalos de Tercer de personas que contestaron positivamente a la pregunta sobre hostigamiento.



GRAFICA SOBRE INTERVALOS DE 7 AÑOS DE LAS PERSONAS QUE
CONTESTARON NEGATIVAMENTE LA PREGUNTA SOBRE HOSTIGAMIENTO.



La moda la encontramos, para el caso, sobre los 33 años

El 56.6% de la muestra total manifestó no tener compromiso con algún compañero (Categoría sin compañero) Obviamente esto no quiere decir que no tenga relaciones, no lo sabemos pero de la entrevista se deduce que no tiene compromisos maritales ni nada que se le parezca.

El 43.3% contestó tener compromiso marital o de unión libre.

Sobre el total de entrevistadas "sin compañero" el 52.94% contestó afirmativamente sobre la existencia de hostigamiento y/o discriminación sexual.

El 47.06% contestó negativamente sobre esto o no contestó.

El 36.6% del total de las entrevistadas son madres solas (ya sea solteras, divorciadas, separadas, en fin ellas son las responsables directas de los hijos.)

El 49.9% del total de las entrevistadas tiene del Bachillerato en adelante.

El 51% tiene primaria y secundaria.

7.- Análisis de Resultados.

Evidentemente las hipótesis hechas y la situación conflictiva que viven las mujeres trabajadoras quedaron confirmadas ante los resultados obtenidos de la aplicación de instrumentos a la muestra elegida.

Haciendo un análisis comparativo de los perfiles obtenidos podemos observar lo siguiente:

1.- Pese a que la muestra de trabajadoras de Base es mas pequeña que la de representantes sindicales es mayor la cantidad de mujeres con una relación de compromiso para este primer grupo.

2.- La media muestral demuestra un margen de mujeres más jóvenes de parte de las representantes sindicales.

3.- Las categorías para el caso de las representantes demuestra que las representantes sindicales ocupan en mayor número, que las trabajadoras sin cargo, categorías mas altas.

4.- Con respecto a la escolaridad se presenta un nivel mas alto para las representantes sindicales.

5.- No puede hacerse una correlación con la antigüedad sindical y laboral ya que sólo poseemos los datos de las representantes sindicales. Sólo podemos decir que es casi igual la antigüedad sindical que la laboral en el caso.

6.- Lo mismo sucede con el caso de la pertenencia a partidos u organizaciones políticas, que según muestran los resultados en el caso de las representantes sindicales, la mayoría pertenece o simpatiza con organizaciones o partidos políticos.

127.

7.- En este mismo sentido se encuentran los datos con respecto al No. de hijos; podemos observar que es de alguna manera, reducido el número que tienen las compañeras representantes. Y bastante grande el número, en este sector, que vive como "madre sola". Sería interesante, en una encuesta mas amplia conocer las edades de los hijos, para deducir el grado de responsabilidad de las madres.

8.- Con respecto a los ingresos familiares nos hallamos en la misma situación. Lo único que podemos decir es que la media nos muestra que estos son bastante reducidos, pese a que la entrevista se realizó antes de la revisión salarial de noviembre de 88, si tomamos en cuenta que el incremento obtenido fue del 10% , podemos ver que no varía gran cosa el dato que aquí se presenta y que significa un nivel de vida para las trabajadoras bastante crítico. Ahora bien si tomamos en cuenta que el análisis de las categorías nos marcó que las representantes sindicales ocupan puestos superiores que las trabajadoras de Base podemos deducir que el nivel de ingresos para las trabajadoras de base es todavía mas crítico.

9.- Sobre las condiciones de vida nos encontramos conque igualmente, no tenemos datos para comparar a las representantes; pero podemos observar que hay un número significativo de mujeres de las que hemos bautizado como "madres solas" pues no cuentan con el apoyo de un compañero, aunque sí en muchos casos con el de la familia.

Hasta aquí podemos observar que existen de hecho diferentes condiciones para las mujeres que participan en cargos de representación y las que no lo hacen. Por un lado hay un nivel de compromiso menor con la familia, al parecer relacionado con el tipo de relaciones de pareja que tienen o por carecer de ellas.

Por otro lado, mayor capacitación política, ya sea por la escolaridad, o (aunque no tenemos los datos de las trabajadoras de Base, deducimos por su mayor compromiso familiar) porque participan en mayor medida en organizaciones políticas. Esto de alguna manera quiere decir que tienen razón las trabajadoras de Bae en considerar que las mujeres que participan sindicalmente en puestos de representación: reparten su tiempo para hacerlo, tienen problemas familiares, desatienden su familia, tienen mas tiempo que las que no ocupan puestos de representación sindical. Desatienden su familia, efectivamente, como las propias representantes en número importante, reconocieron. Tienen mas que tiempo, mayor capacitación política para ocupar los cargos y menor compromiso con la familia, lo que de alguna manera les da un margen poco mayor de tiempo que las de base para ocupar cargos sindicales. Porque no podemos decir que dispongan de todo el tiempo del mundo pues, al igual que las compañeras de Base se hallan ligadas a los trabajos domésticos. Es significativo que la totalidad de las entrevistadas reconociera esta actividad dentro de sus tareas cotidianas. Muchas representantes sindicales cuidan y atienden, además, a sus hijos. Otras estudian o realizan multitud de actividades aundas con su quehacer político y laboral.

El trabajo sindical ha significado para la gran mayoría de las representantes sindicales un compromiso de gran magnitud y significado con una realización a nivel personal y política que les ha conducido, como muchas de ellas dicen, plantear una sociedad distinta a la que se vive. ¿Por qué?, porque estan cansadas de ver injusticias, porque tienen la aspiración de organizarse políticamente, porque se sienten comp metidas con las causas del pueblo y con sus representados, porque quieren ayudar a los demás, etc.

Ambos grupos reconocen que los hombres tienen mas posibilidades de participar políticamente porque tienen mas tiempo, derivado de su menor compromiso con la atención de la familia. Lo cual les da también mayor posibilidad de capacitarse políti-

Aunque no conocemos los porcentajes en categorías de trabajo de hombres y mujeres, podemos decir hipotéticamente, basándonos en las estadísticas y censos nacionales que demuestran que los hombres ocupan los mejores trabajos que, también les da la oportunidad de capacitarse para lograr mejores ascensos en el trabajo. Lo cual significa que si bien, formalmente existen las mismas oportunidades para hombres y mujeres de participar políticamente, de lograr ascensos escalafonarios, de educación, esto no corresponde a la realidad pues la mujer se encuentra limitada a todo este tipo de actividades por su "responsabilidad social", es decir por su rol, dentro de la familia.

Esta situación la padecen las trabajadoras a nivel individual y el STUNAM no ha comprendido en toda su dimensión el problema, pues sólo ha plasmado la igualdad de posibilidades para hombres y mujeres de participar políticamente, cuando lo que tendría que hacer es generar las posibilidades reales para que las mujeres pudieran participar.

En el sentido contractual si bien han sido plasmadas una serie de demandas en el CCT e incluso al respecto este es uno de los mas completos en lo que refiere a la contratación de la mujer, estas resultan insuficientes, se requiere efectivamente como ellas apuntan, de hacer valer lo plasmado y lograr la inserción de nuevas cláusulas.

✓ Es evidente la preocupación de las mujeres al respecto del cuidado y atención a los hijos. Las guarderías, las licencias por cuidados maternos, las escuelas, los CENDIS y Jardín de Niños, el tiempo de lactancia y la licencia por gravidez, pese a ser conquistas ganadas por las trabajadoras, no logran satisfacer las demandas del sector, son insuficientes y en muchos casos incumplidas por la patronal universitaria.

La falta de capacidad física de la Sría. Femenil quien cuenta con muy pocas adjuntías para el mucho trabajo que tiene que realizar, y el escaso interés del STUNAM por las demandas de las mujeres han propiciado en gran medida esta situación; la cual también se ha expresado en una falta de organización de las mujeres, dada la falta de sensibilidad al respecto, que además se ve favorecida por la falta de tiempo de las propias trabajadoras para organizarse por su cuenta como grupo y conseguir la realización plena de sus demandas. Hacen del hecho una situación de difícil salida.

Las trabajadoras, hasta ahora, sólo han tenido posibilidades de organizarse en tanto sindicalizadas, expresándose esto en su asistencia a asambleas y eventos sindicales dentro de su horario de trabajo. (marchas, mítines, foros, congresos, conferencias, etc.)

Es pues evidente, que existe marginación para este sector, que no se le ha dado la atención adecuada, pese a lo que el propio Estatuto del STUNAM plantea y pese a que se trata de un grupo importante hablando en términos cualitativos y cuantitativos.

Ahora bien, las representantes sindicales han aportado datos interesantes sobre la discriminación, el hostigamiento y la violencia sexual que sufre el sector en el STUNAM y la UNAM en general, es interesante la relación que encontramos entre la edad de las personas que se quejan de esta situación. Al parecer existe en una medida importante y esta, en gran medida, relacionada con la edad de las mujeres que la viven. Pues hallamos mayor incidencia en las jóvenes. Esto nos conduce a pensar que la ideología machista que permea nuestra sociedad, llegando a manifestarse incluso en sectores de mujeres (pues algunas nos expresaron que las propias mujeres propiciaban el hostigamiento o incluso hostigaban para lograr algún benefi-

cio) se halla latente entre los universitarios quienes relacionan a la mujer con el estereotipo de "objeto sexual", que los medios de comunicación masiva, finalmente la ideología capitalista de intercambio, han generado en torno a ella⁽⁹⁷⁾. La mujer es tomada como una mercancía, en este caso se vende (se prostituye incitada directamente o no) a cambio de algún beneficio.

Esta situación se hace extensiva a los miembros del C.E. del STUNAM y a las autoridades universitarias, quienes según afirma un número importante de compañeras utilizan el cargo para lograr disposiciones sexuales.

Existe además el reconocimiento mayoritario de casos de abuso sexual que han ido desde los golpes hasta la violación o la seducción por medio del cargo con la idea mercantil (como ya se mencionó antes) de "vender" beneficios a cambio de cuerpo. Prioritariamente joven según se puede observar.

Sin embargo es muy escasa la posibilidad de denuncia y por ende de comprobación de lo afirmado, las compañeras que lo viven no se atreven a denunciarlo. Esta situación ha sido ya planteada con anterioridad por los diversos grupos de apoyo a la mujer violada. La mujer o no lo denuncia porque ella está de acuerdo en prostituirse o porque teme a las implicaciones sociales que la denuncia le acarrearía, pues vivimos en una sociedad en que lejos de comprenderse estas situaciones la mujer que llega a sufrir abusos semejantes es estigmatizada.

(97) Existe un interesante trabajo sobre esto presentado por Rascón Martínez, Dora Alicia. LA INFLUENCIA DEL PROCESO DE COMUNICACION EN LA FORMACION DE ESTEREOTIPOS FEMENINOS, Tesis, Fac. de Psicología UNAM, México, 1984.

C O N C L U S I O N E S.

La crisis económica ha obligado a un número, cada vez, mayor de mujeres a salir en busca de trabajo remunerado. Esta situación lejos de aliviar la economía familiar ha generado un nuevo fenómeno dentro del capital: la redistribución de salarios, que aunado con el crecimiento excesivo de mano de obra ha creado, a su vez, el super-abaratamiento de la fuerza de trabajo en general.

"La sobreoferta de mano de obra trae como consecuencia automática una oferta aún mayor, pues para aumentar el insuficiente ingreso familiar también mujeres y niños se hacen presentes en el mercado de trabajo" (98)

Las trabajadoras en tanto entes sociales viven una doble situación en la esfera de la producción: 1) la explotación de su fuerza de trabajo que en el mercado es considerada "de segunda clase" en razón no a los valores que genera, sino a las características intrínsecas de su portador. 2) La explotación del trabajo que genera en el seno familiar que se expresa en el trabajo doméstico, reproducción y mantenimiento de fuerza de trabajo por la cual no recibe salario alguno; excepción hecha a cuando lo vende en el mercado informal de trabajo y por el cual recibe salarios inferiores a los mínimos establecidos por la propia Comisión Nacional de salarios mínimos.

Por otro lado la ideología dominante ha condenado a la mujer a asumir una serie de roles preestablecidos, ineludiblemente ligados a la esfera familiar.

(98) Müller, Clarita y otros. Movimientos Barriales y Estado. Luchas en la esfera de la reproducción en América Latina" en REVISTA MEXICANA DE SOCIOLOGIA 2/82 Instituto de Investigaciones Sociales /UNAM, México abril-junio, 1982, pag. 711-712.

"...las ideas de la clase dominante son las ideas dominantes en cada época; o dicho en otros términos, la clase que ejerce el poder espiritual y dominante. La clase que tiene a su disposición los medios para la producción material, dispone con ello, al mismo tiempo, de los medios para la producción espiritual..."(99)

Los medios de comunicación masiva, convertidos en una empresa mas en manos del grupo que detenta el poder económico, se convierten así en instrumentos de control social e ideológico aunque para lograr tal control haya que crear y difundir modelos de comportamiento y situaciones sociales "modelo" completamente alejadas de la realidad y necesidades de las mayorías pues "la institucionalidad burguesa no sólo impone sino que prefigura actitudes y gustos...."(100)

En este sentido los medios masivos propagandizan una imagen estereotipada de la mujer. Entendiendo por propaganda "el empleo de símbolos con el propósito de cambiar las creencias e ideas de la gente y en último término sus actos. Como forma de poder y control social pues, difiere de la coerción física y de la violencia organizada."(101)

En realidad la propaganda es una forma de comunicación que tiende a crear códigos comunes para la sociedad y que final-

(99) Marx, C. y Engels, F. LA IDEOLOGIA ALEMANA. Ediciones de Cultura Popular, 4a. reimpr. 1ª Ed. México, 1974, pag. 50.

(100) Matherlat, A. COMUNICACION MASIVA Y REVOLUCION SOCIALISTA, Diógenes, 4ª Ed., México 1980, Pag. 37.

(101) Yung, K. y otros. LA OPINION PUBLICA Y LA PROPAGANDA. Paidós Studio, México 1986, pag.196.

mente intenta conseguir el consenso y por tanto el apoyo de la humanidad para legitimarse. Es decir, generar a su favor una opinión pública que le valide.

3 Las trabajadoras, en este sentido viven una doble situación conflictiva: 1) La que deriva de su carácter como asalariadas y 2) La que está implicada con el estereotipo al que tienen que adecuarse y que le confina a la esfera de lo familiar

En el STUNAM la situación de sus afiliadas no queda exenta de esta forma de vida para las compañeras; quienes a nivel de grupo la escasez de recursos económicos, y a nivel de sector la insuficiencia y falta de cumplimiento de una serie de necesidades básicas para su desempeño en sus dos roles principales (trabajadora y mujer en la esfera familiar). Sufriendo además, a nivel individual, pese a sus características sociales (su origen), la marginalidad, discriminación, hostigamiento y violencia sexual.

El STUNAM sin embargo se ha planteado como una organización comprometida con las causas femeninas y esto es un paso gigante si se toma en cuenta que la sociedad capitalista ha vetado de distintas maneras la participación política femenina; la cual se ha manifestado pese a esto de manera minoritaria con grupos feministas y de mujeres, participando incluso en los propios sindicatos como lo demuestra la historia del FNLDM y su relación con el STUNAM, y ha ganado influencia aunque no un reconocimiento pleno de la situación de las mujeres.

"Si bien (...) el movimiento feminista no logró convencer-nos y atraer a la mayor parte de la nación hacia el camino

de la revolución, modificaron sin embargo profundamente la imagen del mundo, el comportamiento, (...) las relaciones entre los sexos, etcétera." (102)

El día en que el STUNAM entienda en toda su magnitud a lo que nos hemos estado refiriendo a lo largo de este trabajo comprenderá que la lucha femenina es una expresión mas de la lucha de clases, con una mas amplia perspectiva, pues se identifica, además con la reproducción de la fuerza de trabajo misma. No es sólo una lucha ideológica. Ni es una lucha de sexos, como han pretendido hacer creer los medios oficiales, ni una lucha por ver quien hace el quehacer. Es una lucha en contra de ideologías impuestas, por condiciones de vida, por el reconocimiento de trabajo que genera valores e incluso por la vida misma, como diría Agnes Heller.

El Conflicto Social que viven las trabajadoras administrativas afiliadas al STUNAM debe entenderse en el contexto de la lucha de clases y de la lucha por la vida, no tiene tintes de movimiento social pues no ha sido capaz de generar una organización amplia de mujeres, pero puede tenerlo porque el conflicto existe y como hemos visto este, tiende a generar la movilidad social. Hasta hoy sólo se ha visto plasmada en demandas reivindicativas del sector y ha estado alejado de una conciencia social del fenómeno.

En ese sentido, en el momento que esto sea comprendido plenamente, el STUNAM mismo generará las fórmulas idóneas para la participación política plena de sus afiliadas convirtiéndose mas que en una organización comprensiva de la situación de las mujeres, en la vanguardia de un movimiento social revolucionario. El STUNAM como organización debe apropiarse de las demandas planteadas por las mujeres, asimilando que estas no tienen la intención únicamente de reivindicar al sector mujeres sino a la organización en su conjunto. Porque "no hay lucha

de clases que no sea a la vez una lucha por las condiciones reproductivas de la clase obrera; por ende, tampoco hay lucha por mejores condiciones de vida que no sea parte de la lucha de clases" (103)

(103) Müller, Clarita, Op. Cit. pag. 718.

COMENTARIOS Y PROPUESTAS.

El STUNAM como organización debe desterrar definitivamente de su seno las actitudes de discriminación, marginación, hostigamiento y violencia sexual hacia las mujeres, que a la fecha han venido dándose dentro de la organización. Luchando, a su vez, por la erradicación de éstas en el conjunto de la sociedad y particularmente de la UNAM, generando una conciencia entre sus afiliados principalmente, de esta situación. Para que esto se haga efectivo retomamos propuestas hechas por las compañeras entrevistadas aunadas con propuestas personales:

1.- Hacer campañas de sensibilización sobre la problemática (estas pueden estar organizadas por las Srías. Femenil y de Educación Sindical.)

2.- Promover conferencias, foros, encuentros, Congresos, etc., sobre la problemática, propiciando condiciones para que las y los compañeros puedan asistir a dichos eventos; ya sea que se organicen por dependencia en horarios de trabajo solicitando los permisos respectivos o que se hagan a nivel general con los correspondientes permisos para las trabajadoras.

3.- Cursos de capacitación para el trabajo y de educación político-sindical (con la misma idea que el punto anterior para su realización.)

4.- Creación de Centros de apoyo psicológico y médico para las trabajadoras.

→ 5.- Creación o inserción en los órganos informativos de la UNAM y STUNAM de artículos que atañan a la problemática en cuestión.

6.- Seguir promoviendo cursos de sexualidad y cuidado

de los hijos. Estos deben a su vez, sensibilizar al respecto del aborto libre y gratuito, la maternidad libre, en contra de la violación y la violencia sexual. Ilustrando acerca de uso de métodos anticonceptivos. Dados por especialistas en la materia.

Ahora bien, para las demandas laborales es necesario se siga luchado por el cumplimiento de las cláusulas ganadas y la inserción de nuevas cláusulas en el CCT, generando en las afiliadas la necesidad de organizarse para la consecución de dichas demandas.

Con respecto a las Guarderías, opino, que lo mejor es que el STUNAM demande legalmente a la UNAM ante la Junta Federal de Trabajo por el incumplimiento de la Cláusula que hace mención a esto. Obligando a la patronal universitaria a cumplir lo pactado. Esto al mismo tiempo eliminaría los problemas que subyacen con la Comisión Mixta de Guarderías acerca de la elección de los niños en las Guarderías conque cuenta la UNAM para las trabajadoras.

Por lo que la lucha se centraría sobre la inserción de las cláusulas relativas a:

1.- Jubilación de la mujer a los 25 años de servicios en la institución.

2.- Canastilla de buena calidad y suficiente para los hijos recién nacidos de las y los trabajadores universitarios.

3.- Tiempo de lactancia de una hora diaria durante un año.

4.- Licencia por gravidez de 100 días.

.- Licencia de incapacidad por enfermedad de los hijos, comprometiendo a la patronal universitaria a recibir recetas de médicos del ISSSTE y particulares.

6.- Permisos a mujeres estudiantes para la realización o ejercicio de su educación.

7.- El derecho de las mujeres para que sus compañeros reciban atención médica.

8.- Licencia para trabajadores por parto de la esposa.

9.- Despensas de buena calidad y pactadas en especie para las y los trabajadores universitarios.

10.- Guarderías para los y las trabajadoras universitarias

11.- Exigir al ISSSTE la atención médica adecuada y que haga efectivos las licencias médicas de incapacidad por enfermedad de los hijos.

12.- Permisos para llevar y traer a los hijos de la escuela.

13.- Escuelas para los hijos de los y las trabajadores.

Referente a la organización de mujeres se propone lo siguiente:

1.- La Sría. Femenil tiene a su cargo dicha misión y debe seguir pugnando por su realización plena, sistematizando su trabajo de la siguiente manera:

a) Realizando un censo de afiliadas que contemple un estudio socio-económico de las mismas.

b) Planteando artículos de discusión por dependencia a ser discutidos a nivel asamblea y a nivel grupos de mujeres.

c) Propagandizando la problemática femenina para ganar espacios con: carteles, posters, mantas, pintas, emisiones radiodifusoras, T.V., artículos periodísticos, películas, conferencias con gente destacada en la materia, Foros con otras organizaciones, etc.

d) Vinculándose con organizaciones de mujeres que contribuyan a la propagandización, investigación y realización de conferencias y cursos.

e) Propiciando el que las comisiones femeniles por dependencia funcionen, llamándolas al desempeño por medio de reuniones y cursos de capacitación para su desempeño.

f) Planteando formas alternativas para que las mujeres puedan asistir mayoritariamente a los eventos sindicales.

2.- A nivel de las dependencias las mujeres pueden organizarse creando comisiones internas para el cuidado de los hijos, que deben incluir entre los comisionados a los compañeros hombres. A fin de que el mayor número posible de afiliadas asista a los eventos sindicales. De hecho esto se da a nivel de colonos quienes se rotan en el cuidado de los hijos para participar políticamente.

3.- Tiene que promoverse la discusión entre los afiliados a fin de que se entienda que la carga del trabajo doméstico no puede recaer en la espalda de las mujeres únicamente. Esto con el fin de generar condiciones que permitan que las agremiadas distribuyan el quehacer doméstico con todos los miembros de la familia y esto les dé la oportunidad de capacitarse para ascender en el trabajo y a su vez, participar mas plenamente en la vida de su sindicato.

4.- El Estatuto del STUNAM debe contemplar la idea de dar prioridad a las mujeres en cargos sindicales, no como una graciosa concesión, sino como la posibilidad real de que las mujeres puedan participar.

5.- El STUNAM debe generar condiciones propicias para que sus agremiadas se organicen como sector y se vinculen con otras organizaciones.

a) Poniendo atención a los planteamientos que hacen las

mujeres.

b) Luchando a fondo por la consecución de las demandas por ellas planteadas.

c) Creando comisiones sindicales que ayuden a su desempeño a la Sría. de Asuntos Femeniles.

d) Apoyando en la impresión de la propaganda y artículos que se requieran.

e) Apoyando la investigación que realiza el CEM al respecto.

f) Haciendo conciencia a todos los afiliados de la problemática en cuestión.

g) Auspiciando la vinculación de las mujeres del STUNAM con otras organizaciones.

6.- Es necesario que surjan nuevas formas de organización nacidas de las posibilidades e ideas que las propias afiliadas en sus reuniones de mujeres sugieran.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Academia Española, DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Madrid 1983.
- 2.- Banco de México. Serie Información económica. PRODUCTO INTERNO BRUTO, cuaderno 1960-1979, México.
- 3.- Backman Carl, W. y Secord, Paul. PSICOLOGIA SOCIAL, Mc. Graw Hill, México 1981.
- 4.- Barbieri Teresita, de. TRABAJO DOMESTICO-TRABAJO REMUNERADO en Investigación Demográfica, México. (mecanografiado).
- 5.- Beauvoir, *Bebel, August.* Simone de. EL SEGUNDO SEXO, 2 tomos, Siglo XXI. Buenos Aires.
- 6.- Brown, Roger. PSICOLOGIA SOCIAL, Siglo XXI, 2ª ed., México, 1974.
- 7.- Caparos, A. HISTORIA DE LA PSICOLOGIA.
- 8.- Catálogo Administrativo de puestos de base. UNAM.
- 9.- Cobos, Pons Irona Yolanda. EL TRABAJO FEMENINO EN MEXICO, Tesis . FCPS.
- 10.- Condiciones Generales de Trabajo. Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1981.
- 11.- Conferencia Mundial del año internacional de la mujer. ONU, México 1975.
- 12.- CONFLICTO SINDICAL EN AMERICA LATINA.
- 13.- Contrto Colectivo de Trabajo 1986-1988 entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y la UAM, México, 1984.
- 14.- Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, México 1981.
- 15.- Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986 entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas, México, 1984.

- 16.- Contrato Colectivo de Trabajo 1986-1988 entre la UNAM Y EL Sindicato de Trabajadores de la UNAM, México 1986.
- 17.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, 3ª ed. México 1982.
- 18.- CSD. Documento No. 2. II Congreso Corriente Sindical Democrática, México 1983.
- 19.- Cuadernos la Batalla Num. 4. PRT. México 1986.
- 20.- Diccionario de Psicoanálisis, La Planche, Pontails.
- 21.- d.g.e. IX Censo General de población 1970, México 1972
- 22.- SPP Encuesta continúa sobre ocupación Serie I Vol. 7 trimestral, 1979.
- 23.- Deutsch M. y Krauss R.M. TEORIAS EN PSICOLOGIA SOCIAL. Paidós Studio Básica No. 18, México 1984.
- 24.- Doise W y Mugny Gabriel LA CONSTRUCCION SOCIAL DE LA INTE- LIGENCIA. Trillas México, 1983.
- 25.- Doise W., Deschamps, I.C. y Mugny G. PSICOLOGIA SOCIAL EXPERIMENTAL. Autonomía Diferenciación e integración Paidós, México
- 26.- Durkheim, Emile. LAS REGLAS DEL METODO SOCIOLOGICO, Edicio- nes Quinto Sol, 4ª ed. México.
- 27.- Engels, F. EL ORIGEN DE LA FAMILIA LA PROPIEDAD PRIVADA Y EL ESTADO en OBRAS ESCOGIDAS, Tomo III. Progreso Moscú URSS, 1976.
- 28.- Estatuto del Personal Académico de la UNAM. México, 1983.
- 29.- Farr, Robert M. ESCUELAS EUROPEAS DE PSICOLOGIA SOCIAL: LA INVESTIGACION DE REPRESENTACIONES SOCIALES EN FRANCIA. en Revista Mexicana de Sociología 2/83. Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM, México abril-junio 1983.
- 30.- Foro Universitario Número 12. Noviembre 1981. STUNAM.
- 31.- Foro Universitario. Número 13. Diciembre 1981. STUNAM.
- 33.- Foro Universitario. Número 15. Febrero 1982. STUNAM.
- 34.- FNLDM. Anteproyecto, México 1979, STUNAM.
- 35.- FNLDM. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS. México 1978.
- 36.- FNLDM. Proyecto de Discusión. Hacia un frente por la libe- ración de la mujer. México, junio 1978.

- 37.- FNLDM. Resoluciones de la Conferencia Nacional Constitutiva Boletín.
- 38.- Freud, Sigmund. EL MALESTAR EN LA CULTURA, Siglo XXI, México 1983.
- 39.- Freud, Sigmund, PSICOLOGIA DE LAS MASAS Y ANALISIS DEL YO . Alianza Editorial, México 1982.
- * 40.- ^{70tem y Taki} González Oropeza Manuel. EL REGIMEN PATRIMONIAL DE LA UNAM. UNAM, México 1977.
- 41.- Guzman Ortiz, Eduardo. SITUACION SALARIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNAM en La Batalla Num. 10. Revista del PRT. marzo 1985.
- 42.- Harnecker, Martha. LOS CONCEPTOS ELEMENTALES DEL MATERIALISMO HISTORICO. Siglo XXI, México 1979.
- 43.- Informe del Rector 1973-1980. Diciembre 1980, UNAM.
- 44.- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática SPP. AGENDA ESTADISTICA 1985, México 1985.
- 45.- Klinenberg, Otto. PSICOLOGIA SOCIAL. F.C.E. México 1965.
- 46.- Kriesberg, Louis, SOCIOLOGIA DE LOS CONFLICTOS SOCIALES, Trillas, México 1975.
- 47.- Legado sindical Número 1. Epoca I Marzo 1985. CIHSU.STUNAM.
- 48.- Legado Sindical Número 2. Epoca I Junio 1985. CIHUSU.STUNAM
- 49.- Legado Sindical Número 2. Epoca I Ago-Sep.1985 CIHSU.STUNAM
- 50.- Legado Sindical Número 6 Epoca I May-Jun.1986.CIHUSU.STUNAM
- 51.- López Pineda, Fabian. HISTORIA DEL STEUNAM. Luchas y Conquistas. (1971-1977). STUNAM, 1986.
- 52.- Maria y Campos, Alfonso de. ESTUDIO HISTORICO JURIDICO dde la Universidad Nacional (1881-1929). UNAM México 1980.
- 53.- Lenin, V.I. ¿QUE HACER? Ediciones en Lenguas Extranjeras, República Popular China, 2ª impresión, 1975.
- 54.- Marx, K. EL CAPITAL. T.I. V.1, Siglo XXI. México.
- 55.- Marx, K. HISTORIA CRITICA DE LA PLUSVALIA. T.I. Venceremos la Habana, 1965.
- 56.- Marx, K. MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA en OBRAS ESCOGIDAS Progreso, Moscú. URSS. 1976.
- 57.- Marx, K. CONTRIBUCION A LA CRITICA DE LA ECONOMIA POLITICA

- en OBRAS ESCOGIDAS, Progreso Moscú, URSS. 1976.
- 58.- Marx, K. FEURERBACH. OPOSICION ENTRE LAS CONCEPCIONES MATERIALISTAS E IDEALISTA, en OBRAS ESCOGICAS, Tomo I. Progreso Moscú, URSS, 1976.
- 59.- Marx, K. SALARIO PRECIO Y GANANCIA. Ediciones de cultura popular, Biblioteca Marx, Engels, Num. 2. 4ª ed., México 1974.
- 60.- Marx, K. LA IDEOLOGIA ALEMANA. Ediciones de Cultura popular 4ª reinpr. México 1974.
- 61.- Matterlat, A. COMUNICACION MASIVA Y REVOLUCION SOCIALISTA 4ª ed., México 1980.
- 62.- Müller-Platenberg, Clarita y otros. MOVIMIENTOS BARRIALES Y ESTADO. LUCHAS EN LA ESFERA DE LA REPRODUCCION EN AMERICA LATINA. en Revista Mexicana de Sociología 2/82. Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM. México, abril-junio 1982.
- 63.- Mc. Neil elton. LA NATURALEZA DEL CONFLICTO HUMANO. F.C.E. México, 1975.
- 64.- Moscovici, Serge. PSICOLOGIA DE LAS MINORIAS ACTIVAS. Ediciones Morata, Madrid, 1981.
- 65.- Moscovici, Serge. INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA SOCIAL. Planeta, Barcelona, 1975.
- 66.- Moscovici, Serge. INFLUENCIA MANIFIESTA Y OCULTA EN COMUNICACION. en Revista Mexicana de Sociología 2/83. Instituto de Investigaciones sociales/UNAM, México abril-junio 1983.
- 67.- Nava Alegría, Lucinda. Sría. del Trabajo Femenil. Plan de Trabajo 1982. STUNAM.
- 68.- Ortega, Maximino. LA IZQUIERDA SINDICAL MEXICANA en cuadernos universitarios UAM-Iztapalapa, México 1983.
- 69.- Paoli, J.A. COMUNICACION E INFORMACION, Trillas UAM, México 1983.
- 70.- Papastamou, Stamos y Mugny Gabriel. UNA TEORIA PSICOSOCIOLOGICA DE LA INFLUENCIA DE LAS MINORIAS, en Revista Mexicana de Sociología 2/82. Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM, México abril-junio 1982.

- 71.- Pitch, Tamar. TEORIA DE LA DESVIACION SOCIAL. Nueva Imagen México, 1980.
- 72.- Plan Rector de Desarrollo Institucional UNAM, 1984.
- 73.- Pulido Aranda, Alberto. 50 AÑOS DE SINDICALISMO UNIVERSITARIO. Cronología. STUNAM. 1984.
- 74.- Quintero Martínez Armando. SINDICALISMO INDEPENDIENTE Y CONGRESO DEL TRABAJO. en Teoría y Política. Num 12/13. México, 1985.
- 75.- Revista Buelna. LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA. Año I. No. 1.UAS. Sinaloa 1979.
- 76.- Reformas y adiciones aprobadas en el VIII Congreso del STUNAM al Estatuto, en el Periodico Unión. Sep. 1986.
- 77.- Rascón Martínez y Peraza Rocío. LA PRACTICA FEMINISTA EN MEXICO, en La cultura en México, Suplemento Cultural de la Revista Siempre. México Diciembre 28 de 1977.
- 78.- Rascón Martínez, Dora Alicia. LA INFLUENCIA DEL PROCESO DE COMUNICACION AUTORITARIA EN LA FORMACION DE ESTEREOTIPOS FEMENINOS. Tesis Psicología, UNAM 1984.
- 79.- Relación Alfabética del personal con descuentos por concepto de cuota STUNA efectuados en la quincena 15/1986.
- 80.- Rodríguez, Aroldo. PSICOLOGIA SOCIAL, Trillas, México 1984.
- 81.- Shelenberg James A. LOS FUNDADORES DE LA PSICOLOGIA SOCIAL. Libros de Bolsillo, Alianza Editorial, Madrid 1981.
- 82.- Silva Michelena, Hector y Heins Rudolf Sonntag. UNIVERSIDAD DEPENDENCIA Y REVOLUCION? Colección Mínima No.33, Siglo XXI. 9ª ed. México 1984.
- 83.- SEGUNDA JORNADA SOBRE LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA DE MEXICO. Instituto Nacional de estudios del Trabajo y Congreso del Trabajo, México 1975
- 84.- STUNAM. Documento 1 de discusión Sindical. Ateproyecto sobre una política de la tendencia hacia el sindicato Nacional, México 1979.
- 85.- STUNAM. Estatuto del STUNAM. Aprobado en el 7º Congreso General Oewrdinario del STUNAM 1986.
- 86.- Trueba A. y Trueba J. LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1970.

- Reforma procesal de 1980. Porrúa, México 1980.
- 87.- Trueba A. y Trueba J. LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1987.
Porrúa México 1987.
- 88.- Toureine, A. INTRODUCCION A LA SOCIOLOGIA. Ariel, España
1978.
- 89.- Toureine, A. REACCIONES ANTINUCLEARES O MOVIMIENTO ANTINU-
CLEAR en Revista Mexicana de Sociología 2/82 Instituto
de Investigaciones Sociales/UNAM México abril junio 1982.
- 90.- Yung, K. y otros. LA OPINION PUBLICA Y LA PROPAGANDA.
Pídós Studio México 1986.