S1NDIKL®

SFORMACIÓN DE MÉXICO



EL CASCO Y LAS BOTAS *NO TIENEN GÉNERO*

MUJERES QUE ABREN CAMINO

MUJERES INDÍGENAS EN REFORMA

COMPARATIVA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES: ***MÉXICO Y CALIFORNIA***

-8 DE MARZO- DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

EJEMPLAR GRATUITO
REVISTA 21

Suterm

RESPETAR SUS DERECHOS ES NUESTRA MAYOR FORTALEZA



En el SUTERM, cada 8 de marzo nos convoca una causa que trasciende lo conmemorativo: la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. No se trata de una aspiración elocuente, sino de una exigencia política y social, impostergable.

El Día Internacional de la Mujer, tiene sus raíces en luchas de trabajadoras del siglo XX, como la huelga de trabajadoras textiles en Nueva York, en 1908. La participación de las mujeres en la lucha por un mundo mejor, ha escrito muchas páginas en la historia y las sigue escribiendo a diario. Como las escritas por las mujeres republicanas y comunistas en la guerra civil de España, en la lucha inquilinaria en Veracruz, en la defensa del medio ambiente, o en la lucha por los derechos civiles en Estados Unidos. En todo este tiempo, se ha demostrado que ningún avance en los derechos de las mujeres ha sido gratuito; por el contrario, ha requerido organización, resistencia, capacidad y compromiso, la mayoría de las veces pagados con alto costo personal y colectivo.

A pesar de los avances políticos, legislativos y normativos, las desigualdades de género persisten en todos los ámbitos. Las mujeres siguen enfrentando barreras estructurales que limitan su desarrollo, participación y bienestar. Nuestro país no es la excepción.

En el SUTERM, las trabajadoras han jugado un papel fundamental. Reconocemos la trayectoria y liderazgo de miles de compañeras que, desde las Coordinaciones, Secciones y Delegaciones, enfrentan cotidianamente la defensa ante la desigualdad e injusticias; y al mismo tiempo, construyen soluciones. Su lucha, es también la del Sindicato en su conjunto.

Por ello, desde nuestra Organización:

Impulsamos la equidad de género en todos los niveles de participación sindical.
Defendemos los derechos laborales de todas nuestras compañeras.
Analizamos y visibilizamos las fuerzas estructurales que obstaculizan su empoderamiento: violencia, brechas salariales, doble jornada, rezago digital, entre otras.

El objetivo central de estas actividades, en línea con la conmemoración internacional, es visibilizar las barreras que enfrentan las mujeres en el trabajo y promover un futuro igualitario que permita, de esta manera, empoderarlas.



La transformación de fondo requiere conciencia, ideología, preparación, voluntad política, firme y decidida. Implica pasar del discurso a la acción, de la conmemoración a la garantía de derechos. Requiere políticas públicas integrales, programas y presupuestos con perspectiva de género, instituciones que rindan cuentas y normativas que aseguren condiciones de verdadera equidad.

Como ya se ha mencionado, las mujeres en la actualidad se enfrentan a un conjunto complejo de fuerzas estructurales, sociales, y económicas arraigadas en la desigualdad de género y el patriarcado. Estos desafíos abarcan desde limitantes de toda índole, violencia física y sexual hasta barreras laborales y sanitarias.

A pesar de estas adversidades, las mujeres demuestran resiliencia y se organizan a través de movimientos feministas para combatir estas estructuras de poder. En este momento, nadie duda de que, en todos los terrenos, cada día son mayores las aportaciones de la mujer a la sociedad.

Entender las fuerzas que operan en su contra, es el primer paso para dejar de ser víctimas y comenzar a ser protagonistas de sus propias historias. Es también, el punto de partida para un cambio que incomoda a los poderosos: la conciencia. Y cuando esa conciencia despierta y se organiza, tiemblan los imperios.

Empoderar no solo es reconocer, sino transformar estructuras que perpetúan desigualdad. Significa identificar las fuerzas invisibles que operan contra la vida de las mujeres, como la violencia estructural, la desigualdad económica, las barreras socioculturales, las limitaciones en salud reproductiva, o los nuevos retos del siglo XXI, como el cambio climático, la inteligencia artificial y la brecha digital.

Afirmo que, en el SUTERM, la participación de todas nuestras compañeras ha sido decisiva. Sin ellas, sencillamente el SUTERM no sería lo que es.

De acuerdo con lo anterior, me atrevo a poner a su consideración, para el análisis correspondiente, las siguientes ideas y recomendaciones, para lograr el multicitado empoderamiento de las mujeres:

1. Iniciar la construcción de un programa que podría llamarse: “Igualdad con justicia: Las mujeres como parte principal del SUTERM”.
2. La justificación sería que nuestro Sindicato, como actor relevante en la transformación del mundo del trabajo, está obligado a asumir un papel activo en la construcción de condiciones igualitarias, combatiendo las injusticias culturales, estructurales y simbólicas, que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.
3. Su objetivo general, podría consistir en integrar acciones concretas en los planos organizativo, educativo, contractual y cultural, orientadas a erradicar desigualdades de género, promover el incremento de los liderazgos de las mujeres Sutermistas, garantizar espacios laborales y sindicales libres de violencia.
4. Sus principales ejes serían: 1: Un Sindicato Libre de Violencias: 1.1: Aplicación integral del Protocolo CFE -SUTERM); 1.2: Formación

obligatoria para Dirigentes Sindicales sobre la prevención del acoso, hostigamiento y violencia laboral; 1.3: Campañas permanentes de sensibilización de nuevas masculinidades y cero tolerancias a la violencia. 2: Igualdad laboral con perspectiva de género: 2.1: Elaborar posibles cláusulas racionales sobre licencias de cuidados y corresponsabilidad familiar; lo anterior, para enriquecer nuestro CCT CFE – SUTERM; 2.2: Elaborar diagnósticos sindicales de brechas laborales por sexo y condiciones diferenciadas para mujeres; 2.3: Impulsar cuotas de participación femenina en estructuras sindicales y comisiones mixtas. 3: Educación sindical feminista: 3.1: Crear seminarios sindicales de Género y Derechos Humanos; 3.2: Integración de la perspectiva de género en los programas de formación sindical a nivel local, regional y nacional; 3.3: Elaborar materiales educativos propios de la defensa de género y desafíos actuales. 4: Reconocimiento del Trabajo de Cuidados: 4.1: Elaborar propuestas de políticas laborales y sociales que reconozcan los cuidados como responsabilidad colectiva y del Estado; 4.2: Promoción de servicios de apoyo para nuestras compañeras trabajadoras, destacando las licencias y los horarios flexibles; 4.3: Crear redes de autocuidado y salud mental con participación de compañeras sindicalizadas. 5: Tecnología, Transición Energética y Cambio Climático: 5.1: Capacitación técnica en Inteligencia Artificial, nuevas tecnologías, automatización y transición energética con enfoque de género; 5.2: Inclusión de compañeras sindicalizadas en espacios de decisión sobre digitalización y cambio climático; 5.3: Elaborar diagnósticos sobre acceso digital desigual y sus impactos en la vida laboral de las mujeres.

5. Diseñar la forma de Implementación.

6. Política de Alianzas: Buscar la forma de interaccionar con INMUJERES, ONU Mujeres, STPS, universidades y organismos de derechos humanos.

Con las ideas antes expuestas, se busca fortalecer el papel del SUTERM, como motor de transformación social, garantizando que la igualdad sustantiva no sea solo una aspiración, sino una política sindical con acciones medibles, sostenibles y transformadoras.

La concreción de un programa de esta naturaleza, no solo respondería a un mandato ético y jurídico, sino también a la necesidad de modernizar nuestras estructuras y hacerlas verdaderamente representativas de toda nuestra base trabajadora; principalmente, de todas nuestras compañeras.

Finalmente, en este 8M, más que celebrar, toca reconocer y respaldar a las compañeras que luchan por un país más justo. Y hacerlo no solo es un acto de justicia, sino de visión política.

Reciban mi más alto reconocimiento a sus capacidades, virtudes y espíritu de lucha.

ATENTAMENTE

Víctor
Fuentes del Villar

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR
SECRETARIO GENERAL

MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ
SECRETARIO DEL INTERIOR

HUMBERTO FUENTES LERÍN
ENCARGADO DE LA SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN

NEREO VARGAS VELÁZQUEZ
SECRETARIO DE TRABAJO

EFRÉN FUENTES OCHOA
SECRETARIO DE RELACIONES

DANIEL PEÑA TREVIÑO
SECRETARIO DE ACCIÓN POLÍTICA

CARLOS ORTEGA CALATAYUD
SECRETARIO DE EDUCACIÓN

RUBÉN MARTÍN GARCÍA CASTELÁN
SECRETARIO DE FINANZAS

HÉCTOR HERNÁN GÓMEZ GUÍZAR
SECRETARIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS

JOSÉ TOBÓN MARTÍNEZ
SECRETARIO DE FOMENTO Y DESARROLLO DEL SECTOR SOCIAL

MARÍA DEL CARMEN ORTEGA ZÚÑIGA
SECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL

LIZANDRO LIZAMA GARMA
SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL

LUZ MARÍA BLÁZQUEZ GARCÍA
SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL

VÍCTOR MANUEL GARCÍA TRUJEQUE
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE JUSTICIA

DIANA FABIOLA ROJO SÁNCHEZ
VOCAL

MARCELA ALICIA TÉLLEZ BELLO
SECRETARIA

LUIS DÍAZ VARGAS
VOCAL

S1NDIKL
POR LA TRANSFORMACIÓN DE MÉXICO

DIRECTOR: VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR. **SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL:** LIZANDRO LIZAMA GARMA. **COORDINADOR DEL CONSEJO EDITORIAL:** MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ. **CONSEJO EDITORIAL:** ALEJANDRO ÁLVAREZ SÁNCHEZ, IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ, ERICK RAMÍREZ AYALA, GERMÁN STREMPLER CHÁVEZ, LEONARDO RODRÍGUEZ STRAUSS, ULISES RUÍZ MARÍN, HECTOR CUAPIO ORTÍZ, MIRIAM SOSA CASTILLO, CAROLINA FLORES GAYTÁN, GABRIELA WARTENWEILER PAVÓN, ELISA MONTIEL TAPIA, CONCEPCIÓN CRISTINA TEJEDA VERA, CARMEN MAGDALENA CORNEJO GONZÁLEZ, JULIA ABIGAIL DE SANTIAGO PONCE. **CORRECTOR DE ESTILO Y REVISIÓN:** CARMEN MAGDALENA CORNEJO GONZÁLEZ, HECTOR CUAPIO ORTÍZ, MARIANO BOTEY HERNÁNDEZ, GERMÁN STREMPLER CHÁVEZ, CONCEPCIÓN CRISTINA TEJEDA VERA. **IMAGEN Y DIFUSIÓN SUTERM:** LEONARDO RODRÍGUEZ STRAUSS, ULISES RUÍZ MARÍN. **DISEÑO EDITORIAL:** IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ, ERICK RAMÍREZ AYALA. **FOTOGRAFÍA:** IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ, ERICK RAMÍREZ AYALA. **COLABORADORES EN ESTE NÚMERO:** GABRIELA WANTENWEILER PAVÓN, CAROLINA FLORES GAYTÁN, HÉCTOR CUAPIO ORTIZ, JULIA ABIGAIL DE SANTIAGO PONCE, ANDREA PATRICIA RIVERA RODRÍGUEZ, NAYAMIN ESTHER ACEVES ORTEGA, VERÓNICA GONZÁLEZ ORTEGA, PAOLA VANESSA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, VANIA YANELI BARBOSA HERNÁNDEZ, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ PÉREZ, SUSANA BERENICE RUÍZ VALENCIA, MYRNA MARLENE CARO MEDINA, EVIN SUSANA GARCÍA, DULCE MARÍA RIVER, SHAKTI PÉREZ PEÑA, OLGA LILIA VALDOVINOS FERNÁNDEZ, CARLOS FELIPE DE JESÚS NAVARRO ARECHIGA, RUBENS AURORA ATONDO SÁNCHEZ, MIRIAM SOSA CASTILLO, YAZMIN MARTÍNEZ PIZANO, BRENDA YADIRA ORTEGA RIVERA. **MEDIOS DIGITALES:** JORGE ALEJANDRO ESPINOSA AYALA. **RESPONSABLE DEL PORTAL SUTERM:** GERMÁN STREMPLER CHÁVEZ.

S1NDIKL ES UNA PUBLICACIÓN DEL **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA** EDITADA Y PUBLICADA POR **GRUPO EDITORIAL SUTERM** CON DOMICILIO EN CALLE RÍO GUADALQUIVIR 106, COL. CUAUHTÉMOC, CIUDAD DE MÉXICO, C.P. 06500. CERTIFICADO DE RESERVA DE DERECHO AL USO EXCLUSIVO DEL TÍTULO **S1NDIKL** OTORGADO POR LA DIRECCIÓN DE RESERVAS DE DERECHOS DE INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR. CERTIFICADO DE LICITUD DE TÍTULO Y CERTIFICADO EN TRÁMITE AMBOS OTORGADOS POR LA COMISIÓN CALIFICADORA DE PUBLICACIONES Y REVISTAS ILUSTRADAS DE LA SECRETARIA DE GOBERNACIÓN, EDITOR RESPONSABLE: MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ . DISTRIBUIDO POR GRUPO EDITORIAL SUTERM, FECHA DE IMPRESIÓN DEL EJEMPLAR **NÚMERO 21**: 08 DE MARZO DE 2026. LOS ARTÍCULOS FIRMADOS POR LOS COLUMNISTAS NO NECESARIAMENTE REFLEJAN LA OPINIÓN DE LOS EDITORES. LOS LISTADOS Y DEMÁS DATOS COMERCIALES Y/O DE LOS CONTENIDOS EN ESTA PUBLICACIÓN SON SÓLO DE CARÁCTER INFORMATIVO Y LOS EDITORES NO ASUMEN NINGUNA RESPONSABILIDAD RESPECTO DE ELLOS. DEL MISMO MODO, LOS EDITORES NO SE RESPONSABILIZAN POR LA CALIDAD, CONFIABILIDAD, VERACIDAD O CUALQUIER OTRA CARACTERÍSTICA DE LOS PRODUCTOS, ARTÍCULOS O SERVICIOS ANUNCIADOS Y/O PUBLICADOS. TODOS LOS **DERECHOS RESERVADOS 2026**. PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, ASÍ COMO CUALQUIER FORMA DE ALMACENAMIENTO O TRANSMISIÓN POR NINGUNA FORMA O POR NINGÚN MEDIO QUE NO TENGA EL PERMISO EXPRESO DEL **SUTERM**. EL USO DE UN LENGUAJE QUE NO DISCRIMINE NI MARQUE DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES UNA DE LAS PREOCUPACIONES DEL **SUTERM**. SIN EMBARGO, SU UTILIZACIÓN EN NUESTRA LENGUA PLANTEA SOLUCIONES MUY DISTINTAS, SOBRE LAS QUE LOS LINGÜISTAS AÚN NO HAN CONSEGUIDO ACUERDO. EN TAL SENTIDO Y CON EL FIN DE EVITAR LA SOBRECARGA GRÁFICA QUE SUPONDRÍA UTILIZAR EN ESPAÑOL O/A PARA MARCAR LA EXISTENCIA DE AMBOS SEXOS, HEMOS OPTADO POR UTILIZAR EL CLÁSICO MASCULINO GENÉRICO, EN EL ENTENDIDO DE QUE TODAS LAS MENCIONES EN TAL GÉNERO REPRESENTAN A TODOS/AS, HOMBRES Y MUJERES DE NUESTRA COMUNIDAD SINDICAL ABARCANDO CLARAMENTE A AMBOS SEXOS.



Te gusta · Siguiendo · Compartir · ···

Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Publicado por Leonardo Rodríguez · 25 de agosto de 2025 ·
Compañeros y compañeras anexamos la liga para la descarga del formato de becas 2025
https://www.suterm.mx/es/descargaFormatoBecas.php?id=2025



Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Publicado por Carolina F Gaytan · 2 de septiembre de 2025 ·
Comunicado Seguro Colectivo de Vida



Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Publicado por Carolina F Gaytan · 18 de septiembre de 2025 ·
Convocatoria XXXII Consejo Nacional



Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Publicado por Leonardo Rodríguez · 14 de agosto de 2025 ·



Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Publicado por Jorge Alex Espinosa · 17 de julio de 2025 ·
Circular del 17 de julio de 2025



Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Publicado por Leonardo Rodríguez · 16 de julio de 2025 ·



Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
Publicado por Leonardo Rodríguez · 9 de julio de 2025 ·
Conoce la Banda de Guerra de la Sección 199 Producción Sureste; esto como parte de nuestra Edición 18 Coordinación Oriente de la Revista Oriente S1NDIKL.Oficial #SUTERMporMEXICO #SiempreSUTERM #YoSoySUTERM #SUTERMenlaRed #S1NDIKL #MujeresSUTERM
http://www.suterm.mx/es/descargaRevista.php?id=12



@SUTERMNACIONAL · @SUTERM_NACIONAL · SUTERM_NACIONAL

ÍNDICE

04 EDITORIAL
SUTERM

16 MUJERES DE LÍNEA VIVA
COORDINACIÓN NORTE

24 CUANDO TU CUERPO HABLA
TRASTORNO DEPRESIVO EN LA MUJER

36 IGUALDAD DE GÉNERO
DERECHOS RECONOCIDOS Y LA REALIDAD

42 MUJERES QUE ABREN CAMINO
LAS PRIMERAS BRIGADISTAS

50 EL CASCO Y LAS BOTAS
NO TIENEN GÉNERO

66 COMPARATIVA DE LOS DERECHOS DE LAS MUEJRES
MÉXICO Y CALIFORNIA

72 MUJERES INDÍGENAS EN REFORMA
MEMORIA, TRABAJO Y ORGANIZACIÓN

AGENDA DE CUIDADOS

LA DIGNIDAD TRASCIENDE GÉNEROS

Autora: Nayamin Esther Aceves

Nos dicen que una llega a cierta edad, en la que ya no se moverá como antes, que no podrá comer las cosas que solía, que dolores y entumecimientos le irán frenando poco a poco en las actividades cotidianas; incluso, puede que una niebla le llegue a la cabeza y ya no se reconozca ni a sí misma. Eso pasa, nos avisan; nos dicen que a todos y todas nos sucede y nos normalizan la idea: así es la vida. Sin embargo, ¿qué piensa una persona que pierde su autonomía? ¿Será que el deterioro paulatino hace más sencillo el camino? Tal vez el silencio se vuelve compañero y hay temas que no se tocan, porque son muy tristes y rozan de cerca la desesperanza.

En México, prácticamente la mitad de la población es susceptible de necesitar cuidados[1]. Sabemos que en más del 60% de las ocasiones, esa persona cuidadora será una mujer. Si bien, esta necesidad no es exclusiva de las personas de la tercera edad —pues también abarca a las infancias y a personas transitando enfermedades o con discapacidad—, el aumento de la esperanza de vida, ha generado un requerimiento cada vez mayor de servicios de cuidado para ancianos y ancianas.

Para estas actividades, las sociedades tienen una regla que, aunque se ha ido modificando, es un modelo que permanece: la sociedad "familista", heteronormativa y heteropatriarcal. Esta es aquella, en la que el Estado y las demás instituciones, todavía confían cuando se trata de desempeñar los roles de cuidados[5]. En esta modalidad, se esperan familias primordialmente heterosexuales, extensas, en las que se desempeñe con claridad el binarismo de género (adherido a la división sexual del trabajo) y en las que, de manera "natural", las cuidadoras sean las mujeres. Esto impacta claramente en el desarrollo personal y profesional de ellas, quienes tienen mayor probabilidad de abandonar su trabajo o estudios por realizar labores de cuidado; labores que son primordiales, urgentes e impostergables, pero al mismo tiempo trivializadas, invisibilizadas y generalmente no remuneradas, aun cuando al monetizarlas correspondan al 24.3% del Producto Interno Bruto (PIB)[1].

La pertinencia de una mayor participación del Estado en estos temas, es clara y frontal. El derecho al cuidado como parte de los derechos humanos, ha sido refrendado en foros como la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores[2], la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[3] y la Convención sobre los Derechos del Niño[4].

Recientemente, se han dado algunos pasos para acercar la justicia a los grupos sociales más vulnerables, como las vejeces y las mujeres. Aunque de momento, se ha abordado principalmente desde un limitado apoyo económico (pensiones federales y apoyos estatales), es innegable la necesidad de que un problema que nos atraviesa como sociedad, sea abordado desde distintos frentes. El objetivo es lograr un cambio sostenible, que realmente garantice para todos y todas el derecho a ser cuidados, a cuidar a otros y al autocuidado.

Julián tiene 63 años y trabaja en un pequeño negocio de su barrio. Recientemente, ha tenido un dolor insoportable que no le ha permitido laborar; afortunadamente, su empleadora es responsable: paga puntualmente su sueldo e impuestos, y tiene a Julián debidamente afiliado al IMSS. Julián acude al servicio de salud. —Lo tenemos que pasar a piso —le dice el médico. Le hablan de padecimientos, estudios y malos pronósticos. Perdido en sus pensamientos, Julián ya no escucha claramente, pero una instrucción lo vuelve a la realidad: —Dígale a su familiar que pase por su ropa, no se la puede llevar a piso. La respuesta es muy natural para él: —Vine solo. La réplica tampoco se hace esperar: —En el piso al que va no puede estar solo. Dígale a sus familiares que vengan. Apenado, a Julián no le sale decir la verdad: —No tengo familia, hace mucho tiempo que vivo solo. No tengo a quién marcarle. Estoy solo.

¿Qué va a hacer Julián? ¿Qué hacen las personas en situaciones similares? Quienes cuentan con al menos alguien en su red de apoyo, acudirán a ella; esa persona, usualmente como única cuidadora, concentrará toda la responsabilidad: aprenderá a ser enfermera, psicóloga, cocinera y lo que se necesite. De no tener a nadie como familia o red de apoyo, personas como Julián, recurren a servicios de cuidado pagados, los cuales, a la larga, merman su economía y recursos.

Situaciones como la anterior, son ejemplos de que, como sociedad organizada, le estamos fallando a nuestras personas más vulnerables y que, con el tiempo, nos hemos vuelto indolentes espectadores de instituciones fallidas. Sin embargo, las soluciones no sólo pueden venir del Estado. Sin quitar el dedo del renglón, sobre la responsabilidad que le toca, también es verdad que la sociedad y las instituciones que la componen[6], pueden y deben tener injerencia en el movimiento, para lograr una agenda de cuidados más eficiente y justa.

Desde el ámbito laboral, los sindicatos se convierten en actores clave para la implementación de políticas que encaminen a empresas públicas y privadas, no sólo a un mejor entendimiento de la problemática, sino también a abrazar la responsabilidad de proyectar una sociedad empática y solidaria. La inserción de cláusulas en los contratos colectivos de trabajo —y la modificación de otras, para asegurar facilidades que permitan a las familias, atender a sus seres queridos sin menoscabo económico— constituyen acciones que inciden positivamente en la agenda de cuidados. Estas acciones, inspiran a crear escenarios donde hombres y mujeres, puedan involucrarse de manera más libre y copartícipe en la crianza y el cuidado.

De igual manera, el impulso a las agendas de igualdad y equidad de género, será valioso para incluir cada vez más a los hombres en tareas, que antes se creían sólo para mujeres. No sólo por justicia para ellas, sino también para ellos, quienes en general se han mantenido alejados de tareas de cuidado que mejoran lazos afectivos, generan propósito y que, a pesar de ser difíciles, son profundamente gratificantes.

Referencias
1 INEGI (2022). Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados. México: INEGI.
2 OEA (2015). Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores. OEA
3 ONU (2003). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. ONU
4 ONU (1989) Convención sobre los Derechos del Niño. ONU
5 Hass, A., (2024). ¿De qué hablamos cuando hablamos de cuidados?. En Suprema Corte de Justicia de la Nación (Ed.), El derecho humano a los cuidados: una agenda en construcción.
6 Garfias, M. (2023). Compartiendo luchas. Ciudad defensora, 3(23), 14-17.

"LAS MISMAS MANOS FUERTES QUE ILUMINAN A MÉXICO, TAMBIÉN TIENEN LA DELICADEZA PARA SOSTENER A QUIENES NOS DIERON LA VIDA."

MUJERES DE LÍNEA VIVA

COORDINACIÓN NORTE

Autora: Myrna Marlene Caro Medina



La participación de las mujeres en la industria eléctrica mexicana, ha sido el resultado de un proceso largo y profundamente desigual. Durante décadas, los trabajos técnicos; especialmente, los de campo, fueron concebidos como espacios exclusivamente masculinos. No obstante, gracias al esfuerzo de mujeres pioneras, a los cambios institucionales y a la evolución de la conciencia sindical y social, hoy se observan avances concretos, que merecen ser documentados.

Este análisis aborda, desde un marco histórico general, hasta un estudio particular, la incorporación femenina en los trabajos de campo —especialmente en línea viva— dentro de esta importante zona del SUTERM, visibilizando tanto los logros alcanzados, como los retos que aún persisten.

Desde la creación de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) en 1937, la presencia de las mujeres fue mínima y se concentró en labores administrativas y de apoyo. Figuras como Josefina Mares y Josefina Martín del Campo, destacan entre las primeras en integrarse al sector eléctrico, aunque sin registros de participación operativa. Fue hasta el periodo entre 1970 y 1990, con la expansión de la infraestructura eléctrica nacional, cuando comenzaron a incorporarse egresadas de ingenierías, principalmente como auxiliares técnicas y analistas. Sin embargo, los puestos de campo continuaron considerándose masculinos y la infraestructura laboral, no estaba preparada para recibir personal femenino.

El periodo de 1990 a 2005, marcó un punto de inflexión, cuando de forma aislada, algunas trabajadoras comenzaron a ocupar puestos operativos en centrales de generación, áreas de distribución y subestaciones. Las barreras no solo eran culturales, sino también logísticas, al carecer de condiciones adecuadas para su integración. A partir de 2005, se identifican avances más claros, destacando trayectorias como la de la ingeniera Emilia Esther Calleja Alor, quien desarrolló su carrera en plantas de generación y ocupó cargos de alta responsabilidad. De manera paralela, diversas divisiones del país, comenzaron a reportar la integración de mujeres en cuadrillas mixtas.

Más recientemente, desde 2019, con la creación de la Unidad de Equidad de Género del SUTERM y la Unidad de Género e Inclusión de la CFE, se ha impulsado formalmente la incorporación de mujeres en áreas históricamente masculinizadas, marcando el inicio de una nueva etapa en la industria eléctrica nacional.

En este contexto, la Coordinación Norte integra 15 Secciones Sindicales y una Delegación de Construcción, abarcando personal de Distribución, Coordinación Comercial, Generación, Transmisión y Construcción. Actualmente, representa a 4,099 personas sindicalizadas, de las cuales 1,019 son mujeres y 3,080 hombres. Esto evidencia, que la participación femenina representa apenas el 25.3 %, una brecha que se refleja de manera más marcada en los puestos operativos.

De los 68 puestos de trabajo existentes en la región, 50 han sido ocupados históricamente de manera predominante por hombres, 16 por ambos géneros y solo 2 se identifican como tradicionalmente femeninos; incluso la denominación de los puestos refleja esta desigualdad estructural. A pesar de ello, dentro de los cargos considerados masculinos, actualmente laboran 191 compañeras, principalmente en los procesos de Distribución, Generación y Transmisión, lo que confirma una incorporación gradual, pero sostenida a áreas de mayor complejidad técnica y riesgo.

El puesto de liniero, destaca por ser uno de los más riesgosos y esenciales para la continuidad del servicio eléctrico. Sus funciones implican trabajar en altura, bajo tierra o con la línea energizada, enfrentando condiciones climáticas adversas y situaciones de emergencia. Resulta significativo reconocer a las 17 mujeres, que actualmente se desempeñan como linieras o linieras de línea viva en esta zona. Su presencia rompe estereotipos y demuestra que la capacidad técnica, la disciplina y el compromiso, no dependen del género.

Estas 17 trabajadoras, pertenecen principalmente a las Secciones de Chihuahua, Gómez Palacio, Torreón y Durango. La liniera con mayor antigüedad ingresó en 2019, mientras que la compañera con mayor trayectoria en un puesto de campo dentro de la coordinación, corresponde a un cargo técnico de transmisión con ingreso en 1995. Si bien, estos datos reflejan avances importantes, también evidencian que el camino hacia la igualdad de oportunidades en el acceso a estos puestos, aún es largo.

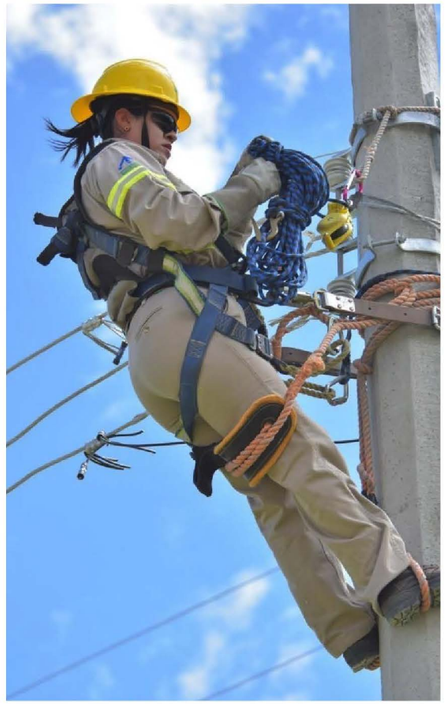
El trabajo de campo, exige capacitación constante y un estricto apego a las normas de seguridad. La aplicación del Reglamento de Seguridad e Higiene para la Distribución Eléctrica, así como la realización de la RIM y la RIJ, son fundamentales para la prevención de riesgos. Las habilidades y capacidades están presentes en ambos géneros; por ello, las oportunidades deben ofrecerse a todas las personas que deseen y estén preparadas para asumir estos retos.

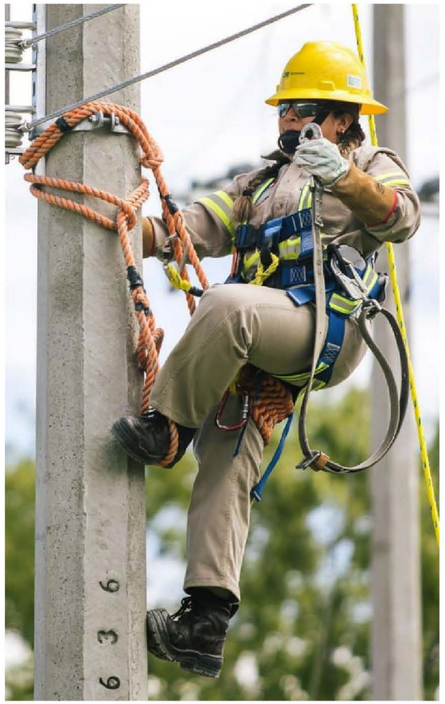
Como parte de este reconocimiento, se recabaron testimonios de dos trabajadoras que participaron en el Torneo Divisional de Campo 2024, espacio donde demostraron sus capacidades técnicas y operativas en igualdad de condiciones.

MUJERES DE LÍNEA VIVA
COORDINACIÓN NORTE

Elsa Anahí Gutiérrez Hidalgo, liniera de la Sección 90 Chihuahua con ocho años de antigüedad, ha tenido como principal motivación demostrar que las mujeres también pueden desempeñarse en un campo históricamente masculinizado. Durante el torneo, participó en una maniobra del Centro de Continuidad y Conexión (CCC), en equipo con su esposo, enfrentándose a cuadrillas de otras zonas. Esta experiencia, puso de manifiesto su preparación técnica y capacidad para trabajar bajo presión. Aunque reconoce que uno de los mayores retos, fue lograr la aceptación inicial dentro de la cuadrilla y con los usuarios, con el tiempo encontró apoyo y buenos maestros, destacando que su menor fuerza física, no ha sido un impedimento para desempeñar su labor con orgullo. Su mensaje es claro: el trabajo es exigente y el miedo puede frenar los sueños, pero las mujeres son capaces de lograrlo todo.

Por su parte, **Liliana Berenice Triana Puebla**, de la Sección 160 Gómez Palacio y con tres años y medio de experiencia, participó en una maniobra de exhibición consistente en el rescate de un liniero accidentado en poste. Esta práctica, exige un alto nivel de conocimiento técnico, coordinación y apego a los protocolos de seguridad. Para Liliana, el mayor reto ha sido personal: dar su máximo esfuerzo en actividades físicamente demandantes para romper estereotipos. Destaca el apoyo recibido por los linieros encargados para resolver dudas técnicas y señala que no ha enfrentado discriminación, lo que subraya la importancia de consolidar espacios laborales seguros. Su mayor satisfacción, es dejar a los usuarios con el servicio restablecido e invita a otras mujeres a incursionar en estas áreas de aprendizaje y autocuidado.





La presencia femenina en los trabajos de campo, es resultado de un proceso histórico de apertura gradual, que hoy comienza a reflejarse en espacios de visibilidad y reconocimiento técnico. La participación en eventos como el Torneo de Campo 2024, demuestra que las mujeres cuentan con las capacidades necesarias para ejecutar maniobras complejas y contribuir a la transformación de la cultura laboral.

Fortalecer estos espacios, invitar a más trabajadoras a participar y reflexionar sobre la creación futura de categorías específicas, son acciones que impulsan la igualdad sustantiva. Reconocer y promover estas experiencias, sienta las bases para que nuevas generaciones encuentren un camino más accesible, justo e incluyente, dentro de la industria eléctrica y del sindicalismo moderno.

ROMPER ESTEREOTIPOS

PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Autora: Vania Yaneli Barbosa Hernández

¿Realmente hemos avanzado lo suficiente para garantizar una vida plena a las mujeres? ¿Es posible hablar de igualdad y equidad en un país como México, donde el machismo sigue dictando reglas en la convivencia social? A pesar de las reformas legales y los discursos de inclusión, persiste una estructura de violencia que se manifiesta en todas sus formas, impidiendo que las mujeres se sientan seguras y plenas en su propio entorno. Este estancamiento, se debe a prejuicios arraigados que nos impiden ver a la mujer fuera de roles preestablecidos.

La percepción social de la mujer, bajo el estereotipo de fragilidad perpetúa la dependencia económica y la exclusión de espacios de poder, normalizando una forma de violencia, que limita su pleno desarrollo y autonomía. Mientras la sociedad mexicana continúe asociando lo femenino con una debilidad que requiere protección, los avances en papel no se traducirán en una verdadera libertad.

Se entiende por violencia de género, todo acto que busque vulnerar la integridad física, psicológica o libertad de una persona basado en su sexo. Esta problemática, se nutre directamente de los estereotipos de género, los cuales son construcciones sociales y prejuicios que dictan comportamientos "ideales" para hombres y mujeres. Cuando estos estereotipos se aplican, generan una relación de poder desigual donde se afecta la percepción de la mujer; al ser catalogada bajo un sesgo de fragilidad, se justifica simbólicamente su exclusión. Mientras los estereotipos limitan las capacidades visibles de la mujer, la violencia de género, se encarga de castigar o reprimir cualquier intento de autonomía que rompa con dicho molde preestablecido. (ONU Mujeres, 2024, p. 3)

En el panorama actual, la violencia de género se manifiesta a través de estructuras sociales que limitan el acceso de las mujeres, a las mismas oportunidades de desarrollo que los hombres. A pesar de los avances en materia de derechos, persiste una distribución desigual de las tareas de cuidado y del trabajo doméstico, lo que genera una brecha que desfavorece el crecimiento profesional femenino. Esta situación se agrava por un entorno laboral que, en muchos casos, no ofrece la protección social necesaria, ni garantiza la equidad salarial, dejando a un alto porcentaje de mujeres en condiciones de vulnerabilidad económica. A nivel social, esta disparidad es un problema vigente que aumenta en diversos sectores, convirtiéndose en un obstáculo sistémico para alcanzar una igualdad sustantiva en la vida pública y privada. (Gobierno de México, 2018).

La interpretación de la sensibilidad femenina como una "fragilidad intrínseca" justifica erróneamente la exclusión de las mujeres de puestos de alta responsabilidad y toma de decisiones, asumiendo que la emoción anula la capacidad de mando. Esta visión, se fundamenta en prejuicios que limitan el crecimiento profesional al catalogar a la mujer como un sujeto incapaz de enfrentar crisis con objetividad. Al respecto, Galsanjigmed & Sekiguchi (2023), señalan que en estos procesos "intervienen estereotipos de género: se compara a las mujeres con los hombres y se supone que son emocionales y carentes de poder".

De manera paralela, este sesgo de fragilidad, funciona como un argumento que convence a la sociedad de que la mujer requiere una tutela o protección masculina constante, lo cual termina por anular completamente su autonomía. Esta supuesta necesidad de resguardo, ha confinado a las mujeres a una sociedad que las silencia y las vuelve dependientes del rol del proveedor. Como bien han sostenido diversas posturas feministas, Benhabib (2006), explica que la privacidad de este entorno, que incluye las relaciones del jefe del hogar con su cónyuge, "ha sido como un vidrio opaco, que hizo invisibles e inaudibles a las mujeres", impidiendo que se reconozca su capacidad de gestionar su propia vida.

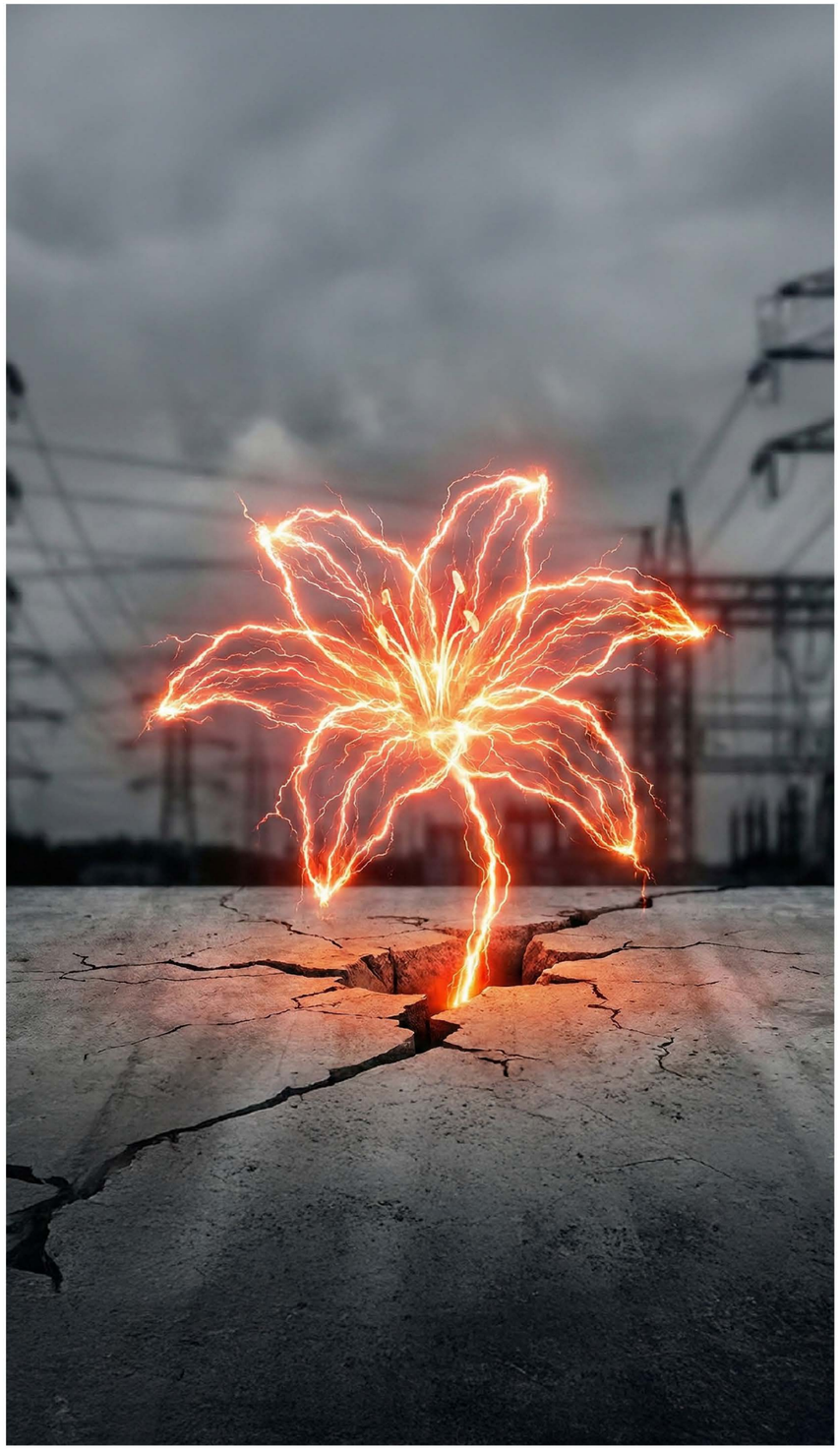
La violencia se manifiesta también en el ámbito laboral; las instituciones asumen que las mujeres son menos aptas para los entornos competitivos, debido a estereotipos de debilidad emocional. "La realidad de las mujeres [...] sigue siendo difícil, debido a la falta de neutralidad en los lugares de trabajo, lo que proporciona a los hombres una ventaja y desplaza a las mujeres, acentuando los roles de género tradicionales, producto del machismo". (Hernández, 2024).

En este mismo sentido, al asociar permanentemente la feminidad con la vulnerabilidad, se perpetúa un ciclo de dependencia donde el acceso a recursos económicos, se ve condicionado por el juicio ajeno y la aprobación externa. En los estudios de Movimiento Ciudadano (2016), se enfatiza que "la falta de control de los recursos, también quiere decir que las mujeres son más vulnerables a la hora de afrontar crisis familiares y personales".

Los sistemas de contratación, suelen estar profundamente influenciados por estereotipos que asocian la fuerza y la toma de decisiones, únicamente con el perfil masculino, dejando fuera a perfiles femeninos altamente calificados. La disparidad en el reclutamiento, nace desde la base de la organización social, donde se predeterminan las capacidades de acuerdo con el sexo.

Barranco (2023), aclara que las dificultades para que las mujeres alcancen la alta dirección, se vinculan con roles ya que "de origen la sociedad nos asigna tareas según el sexo; es decir, a nosotras se nos asocia con los cuidados del hogar, mientras que a ellos con la fuerza, la toma de decisiones, la asertividad y la ambición". El juicio social hacia la mujer ambiciosa o decidida, busca reintegrarla al estereotipo de inutilidad, reprimiendo su búsqueda de independencia.

La fragilidad, es únicamente una etiqueta impuesta que ha servido históricamente para justificar la exclusión de los círculos de poder. Al internalizar socialmente que lo femenino es sinónimo de una vulnerabilidad que requiere protección, se valida una estructura donde la autonomía económica, se vuelve un privilegio difícil de alcanzar y no un derecho básico.



Mientras el éxito femenino, siga siendo interpretado como una anomalía o una amenaza a la estructura, la violencia continuará operando. No basta con leyes que hablen de igualdad, si en el día a día las capacidades de las mujeres son puestas en duda por prejuicios. Desarticular este prejuicio, es el único camino para que la independencia deje de ser un acto mal visto y se convierta en la base de una vida digna y libre de las dependencias que el machismo se encarga de perpetuar.

BIBLIOGRAFÍA

Barranco, B. (29 de marzo de 2023). Persisten prejuicios para que mujeres alcancen puestos de alta dirección. Coordinación para la Igualdad de Género UNAM. Obtenido de: https://coordinaciongenero.unam.mx/2023/03/persisten-prejucios-para-que-mujeres-alcancen-puestos-de-alta-direccion/

Benhabib, S. (Mayo de 2006). El ser y el otro en la ética contemporánea: feminismo, comunitarismo y.posmodernismo.Obtenido.de: https://desarmandolacultura.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/benhabib-seyla-el-ser-y-el-otro-en-la-etica- contemporanea.pdf

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (14 de diciembre de 2018). Brecha salarial: una de las grandes barreras para la igualdad de género.Gobierno.de.México.Obtenido.de: https://www.gob.mx/conavim/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes- barreras-para-la-igualdad-de-genero

Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (19 de mayo de 2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. Merits. Obtenido de: https://www.mdpi.com/2673-8104/3/2/21

Hernández, J. (2 de diciembre de 2024). Prácticas de liderazgo y gestión escolar en bachilleratos tecnológicos de la zona oriente del Estado de México. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Obtenido de: https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/2120/5419#citations

Keohane, N. (2020). Women, Power & Leadership. Daedalus. Obtenido de: https://direct.mit.edu/daed/article/149/1/236/27304/Women-Power-amp-Leadership

Movimiento Ciudadano. (2016). El acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión en México. Movimiento Ciudadano. Obtenido de: https://transparencia.movimientociudadano.mx/sites/default/files/18._el_acceso_de_las_mujeres.pdf

ONU Mujeres. (27 de junio de 2024). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Obtenido de: https://www.unwomen.org/es/articulos/preguntas-frecuentes/preguntas-frecuentes-tipos-de-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas

TRASTORNO DEPRESIVO EN LA MUJER

Autora: Miriam Sosa Castillo



Retomando el tema de la edición del 19 de marzo de 2025, sobre la importancia de "La Salud mental de las mujeres y su importancia en la vida diaria", profundizaremos puntualmente, en el tema del trastorno depresivo en la mujer. Para ello, es importante reconocer su origen como una enfermedad mental común, que implica un estado de ánimo deprimido, o la pérdida del placer o el interés por actividades, durante largos períodos de tiempo.

De acuerdo con el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, Quinta Edición, Texto Revisado (DSM-5-TR), el Trastorno Depresivo Mayor, se define como: la presencia de uno o más episodios depresivos mayores, que generan un deterioro clínicamente significativo en el funcionamiento social, laboral o personal.

De acuerdo con estudios realizados por la OMS, se estima que el 4,0 % de la población experimenta depresión, incluido el 5,7 % de los adultos (4,6 % entre los hombres y 6,9 % entre las mujeres) y el 5,9 % de los adultos de 70 años o más. A escala mundial, aproximadamente 332 millones de personas sufren depresión (1). La depresión, es aproximadamente 1,5 veces más frecuente entre las mujeres, que entre los hombres. En todo el mundo, más del 10 % de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz, experimentan depresión (2). Se estima que, en 2021, 727 000 personas se quitaron la vida. El suicidio es la tercera causa de muerte en el grupo etario de 15 a 29 años (1).

En México, de acuerdo con datos de la Secretaría de Salud del gobierno federal, 3.6 millones de adultos la padecen; de ellos, el 1 % son casos severos. Se caracteriza por disminución del estado de ánimo, sentimientos de tristeza, dificultad para concentrarse y alteraciones en el patrón de sueño y apetito; en casos severos, se presenta una forma de incapacidad que afecta todos los aspectos de su vida y reacciones somáticas como dolor, hormigueo y rigidez muscular. (2)

La psicología, nos ayuda a comprender cómo la mente y el comportamiento se ven afectados por la depresión. En la mujer mexicana, hay varias dimensiones psicológicas que influyen en su experiencia:

Dimensiones	Descripción
Roles de género tradicional y carga mental	*Implican ser el pilar emocional del hogar, la cuidadora principal de hijos y ancianos, y la responsable de las tareas domésticas, incluso cuando también contribuye económicamente. Siente culpa si no cumple con todo.*
El Impacto del Machismo y la Violencia	*Lamentablemente, México enfrenta altos índices de violencia de género en sus diversas manifestaciones (física, psicológica, económica, sexual). El miedo a represalias o el estigma social pueden impedirle buscar ayuda, perpetuando el ciclo de sufrimiento.*
Estigma y Silencio	*A nivel psicológico, el estigma social en torno a la salud mental, es una barrera formidable. En muchas comunidades mexicanas, hablar de depresión es percibido como un signo de debilidad o "estar loco", lo que dificulta la expresión emocional y la búsqueda de apoyo profesional o incluso de sus seres queridos.*
Identidad y Autoestima	*Las expectativas culturales y sociales, pueden impactar negativamente en la formación de la identidad y la autoestima de la mujer. Una autoestima frágil, es un factor psicológico clave en la vulnerabilidad a la depresión.*
Maternidad y Períodos de Transición	*Psicológicamente, el embarazo, el posparto y la menopausia, son períodos de intensos cambios hormonales y adaptaciones vitales, que pueden desencadenar o exacerbar la depresión. La depresión posparto, por ejemplo, va más allá de la "tristeza posparto" y puede ser devastadora, afectando el vínculo madre-hijo y la dinámica familiar. La presión social por ser una "madre perfecta", añade una capa de estrés psicológico.*

Los criterios diagnósticos (DSM-5-TR)

Para el diagnóstico, deben presentarse al menos cinco síntomas durante un periodo mínimo de dos semanas, incluyendo obligatoriamente estado de ánimo deprimido o pérdida de interés o placer. Los síntomas incluyen, alteraciones del sueño, apetito, energía, concentración, sentimientos de culpa, enlentecimiento psicomotor e ideación suicida.

Particularidades en la mujer

La depresión es más frecuente en la mujer, debido a factores hormonales, psicosociales y estructurales, como la violencia de género, sobrecarga laboral y roles de cuidado. Esto condiciona mayor recurrencia, inicio temprano y presentación con síntomas ansiosos y somáticos. Puede clasificarse en leve, moderada o grave, según intensidad y afectación funcional, y especificarse con angustia ansiosa, inicio periparto o patrón estacional.

El tratamiento, incluye psicoterapia como primera línea en casos leves y moderados, y farmacoterapia con antidepresivos ISRS, en casos moderados a graves, bajo supervisión médica. La depresión, debe reconocerse como un problema de salud pública y laboral. La detección temprana reduce incapacidad, ausentismo y deterioro familiar. Hablar de depresión, es un acto de responsabilidad institucional y social.

Dada la seriedad del tema, y si bien es cierto que la depresión no es exclusiva de la mujer, sino de cualquier individuo, y que no hay edad, estatus social, estado civil, religión o escolaridad para la probabilidad de padecer depresión, en algún momento de la vida diaria, es importante identificar en nuestros centros de trabajo a las compañeras y compañeros que sobrellevan esta enfermedad, buscando fomentar ejes fundamentales, para la mejora de la salud. Si bien es cierto que no solo afecta a quien padece la enfermedad, sino que alcanza todos los entornos en los que se desenvuelve, en muchos casos, sufren más por el burnout laboral que exacerba la condición del trastorno depresivo, llevando al límite las emociones, generando un estado de ansiedad, estrés y depresión cíclica.

La importancia del Cuidado personal

Si bien, es cierto que detectar una enfermedad depresiva, en muchas ocasiones suele pasar desapercibido o con un mal manejo de atención clínica, es importante mantener el cuidado personal como prioridad, ya que es clave fundamental en el manejo de los síntomas de la depresión, así como en el fomento del bienestar general.

¿Qué se puede hacer?

- Trate de seguir haciendo cosas que solía disfrutar.
- Mantenga el contacto con amigos y familia.
- Haga ejercicio a menudo, aunque solo sea dar un paseo.
- Siga, si es posible, unos hábitos alimenticios y de sueño regulares.
- Evite o reduzca el consumo de alcohol, medicamentos sin prescripción médica y/o drogas psicotrópicas, así como la combinación de estos, que pueden agudizar la depresión.
- Cuente a alguien de confianza cómo se siente.
- Acuda a un proveedor de atención de salud.

Por ello, es importante manejar 5 ejes fundamentales en los centros de trabajo, que esta Secretaría de Previsión Social pone a consideración:

- Crear ambientes seguros: Fomentar la confianza y la comunicación abierta sin miedo a represalias (no juicios ni prejuicios).
- Capacitar a los líderes sindicales (Secretarios de Previsión Social) y Jefes de Recursos Humanos: Enseñarles a reconocer los signos de depresión y cómo abordar la situación con empatía y respeto.
- Ofrecer apoyo: Buscar las áreas de oportunidad para acceder a servicios médicos especializados (Especialidades del IMSS con Psiquiatría, Psicología), nutrición y fomentar el ejercicio, ya sea individual o grupal.
- Flexibilidad laboral: Reducir el estrés con pausas (estiramiento y/o movimientos de relajación), durante la jornada laboral.
- Promover el bienestar: Actividades de relajación, mindfulness o ejercicio en el centro de trabajo (antes o después de la jornada laboral).

Con todas estas recomendaciones, puede haber complicaciones que causen efectos devastadores, tanto a quien la padece como a los familiares. La depresión, puede empeorar si no se atiende a tiempo y puede derivar en problemas emocionales, de conducta y de salud, que pueden afectar todos los aspectos de la vida.

Si tiene pensamientos suicidas:

- Recuerde que no está solo, que muchos han pasado por esto y encontraron ayuda.
- Cuente a alguien de confianza cómo se siente.
- Hable con un trabajador de la salud (un médico o un consejero).
- Únase a un grupo de apoyo.

Si cree que existe el peligro de que, a corto plazo, pueda hacerse daño, póngase en contacto con un servicio de emergencia o con una línea de atención telefónica, para situaciones de crisis.



Y RECUERDA, ATENDER A TIEMPO SALVA VIDAS Y DIGNIFICA EL TRABAJO.
JUNTOS POR UNA SALUD MENTAL SANA.

TRAYECTORIA LIDERAZGO & COMPROMISO

ENTREVISTA A LA INGENIERA MARIANA HERNÁNDEZ CARRERA

La visibilidad de las mujeres, fortalece al SUTERM como una Organización más justa, inclusiva y representativa. Al integrar la perspectiva de género en sus políticas y protocolos, se fomenta la igualdad de oportunidades y se logra reflejar de manera más precisa, la composición real de la fuerza laboral, en el sector eléctrico mexicano. Bajo este contexto de evolución y compromiso, destaca la trayectoria de la Ingeniera Mariana Hernández Carrera.

Ingeniera Química, egresada de la Universidad Veracruzana (UV), institución donde también obtuvo una Maestría en Ingeniería Mecánica, actualmente se desempeña como Ingeniera en la Comisión Federal de Electricidad (CFE), específicamente en la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde. Su labor se centra en la Disciplina de HVAC, SPCI (Sistemas de Protección Contra Incendios) y Desechos Radiactivos.

Su experiencia técnica, incluye la dirección y participación en proyectos clave para la Central, tales como el Proyecto Aumento de Potencia Extendido y la Rehabilitación y Modernización de los Sistemas de Desechos Radiactivos. Asimismo, comprometida con la academia y la formación de nuevas generaciones, colaboró como docente en la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Veracruzana durante ocho años, impartiendo las materias de Fenómenos de Superficie e Ingeniería de Servicio.

En el ámbito sindical y social, funge como Representante de Equidad de Género de la Sección 216-Nucleares del SUTERM. Desde esta posición, impulsa activamente la visualización de la mujer en la industria, labor que ha plasmado en dos artículos para la revista sindical: "Mujeres de México en la Industria Nuclear" (Revista No. 12, marzo 2023) y "Mi camino en la ingeniería Nuclear" (Edición especial mujeres No. 19).

Su dedicación, le han valido el reconocimiento en la segunda premiación de mujeres destacadas en el sector eléctrico, además de haber sido designada como Ingeniera Distinguida del 2025, por el comité organizador de festejos del Día del Ingeniero del estado de Veracruz.

I. TRAYECTORIA SINDICAL, 19 AÑOS COMO SINDICALIZADA

1. ¿Cómo fueron sus inicios dentro del SUTERM y qué la motivó a participar activamente?

Mis inicios en el SUTERM, nacieron de un deseo profundo y genuino de pertenecer a una de las organizaciones sindicales más grandes e influyentes del país, con la esperanza de asegurar y mejorar mi calidad de vida y la de mi familia, a través de la estabilidad laboral.

Sin embargo, mi trayectoria dio un giro profundo y significativo hace aproximadamente tres años. Fue un momento que marcó un antes y un después en mi compromiso con mis compañeras y compañeros, cuando el Ingeniero Hiram Edgar Vázquez Ortega, nuestro respetado Secretario General de la Sección 216-Nucleares, depositó su confianza en mí, al designarme como Representante de Equidad de Género.

Esa designación, fue la chispa que encendió mi activismo. Desde ese instante, me he involucrado con una pasión que surge de lo más profundo de mi ser, impulsada por una necesidad imperante de crear espacios seguros, inclusivos y verdaderamente representativos para todas. Me motivó la realidad que muchas enfrentamos, el desafío constante de la discriminación y el acoso laboral en un entorno que a menudo, olvida la valiosa contribución de la mujer. Mi lucha es por la dignidad, por la igualdad de oportunidades y por asegurar que cada voz femenina en el SUTERM, sea escuchada, respetada y valorada, construyendo un futuro más equitativo para nuestra Sección y para todo el Sindicato.

2. ¿Cuáles han sido los principales retos que ha enfrentado como mujer en el ámbito sindical?

El primer gran reto, fue romper el "techo de cristal" invisible, esa barrera de escepticismo que minimiza nuestras capacidades y contribuciones. He tenido que luchar, contra la constante necesidad de demostrar el doble de valía para ser tomada en serio, combatiendo comentarios que cuestionan si "pertenecemos" aquí o si podemos desempeñarnos con la misma firmeza que un hombre.

3. ¿Qué cargos o responsabilidades ha desempeñado y qué aprendizajes le dejaron?

Mi camino en el sector eléctrico comenzó, no con un cargo formal, sino con una oportunidad invaluable que se presentó mientras estudiaba el séptimo semestre de Ingeniería Química. Fui invitada a realizar mis prácticas profesionales, en la disciplina de Desechos Radiactivos de la Subgerencia de Ingeniería en la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde. Esta fue mi primera "responsabilidad" en el campo, donde aprendí sobre la marcha a equilibrar estudios, trabajo y mis prácticas.

Posteriormente, desempeñé la responsabilidad de realizar mi servicio social en la misma área durante un año más. Aquí es donde realmente, me sumergí en los procesos críticos: aprendí sobre la categorización de equipos nucleares, la vital importancia de mantener la configuración documental y la gestión rigurosa de compras y modificaciones, para cumplir con los requisitos de protección radiológica y seguridad industrial. El aprendizaje clave, fue la comprensión profunda de que, en una central nuclear, el rigor y la precisión documental, son tan críticos como la operación física de los equipos.

Gracias a la experiencia que adquirí durante mis prácticas profesionales y mi servicio social, se me presentó la oportunidad de tener mi primer trabajo como ingeniera, bajo un contrato eventual en el área en el 2004. Poco tiempo después, salieron las convocatorias para realizar los exámenes de selección de la CFE; no tuve que pensarlo mucho. Con cierto nerviosismo y mucho miedo, presenté mis documentos para poder participar en dicha selección; sin embargo, me invadían la emoción y unas ganas inmensas de superarme y asegurar mi lugar permanente en esta industria, que ya sentía como mía.

4. ¿Cómo percibe la evolución de la participación femenina dentro del SUTERM?

Personalmente, percibo esta evolución con optimismo, impulsada por iniciativas recientes del Sindicato, para fomentar la igualdad y erradicar la violencia de género, como la implementación de protocolos contra el acoso y la creación de representantes de equidad de género, en diversas secciones.

II. TRAYECTORIA LABORAL

1. ¿Cómo describiría su desarrollo profesional dentro de la empresa?

Describiría mi desarrollo como una escalada persistente, donde cada peldaño ha requerido esfuerzo y resiliencia, pero que me ha llevado a ser una profesional más completa, capaz de navegar tanto las complejidades de la ingeniería nuclear, como los retos que se presentan día con día, en el desempeño de mis actividades profesionales.

2. ¿Qué obstáculos laborales ha tenido que superar?

El principal reto, ha sido la necesidad constante de validación. En un entorno donde, la norma es la presencia masculina, una mujer debe demostrar su competencia una y otra vez. No se trataba de fallas técnicas o falta de capacidad, sino de barreras culturales y prejuicios arraigados.

3. ¿Qué aportaciones considera que ha realizado en su centro de trabajo?

He compartido mi trayectoria y conocimientos, para inspirar a futuras generaciones. Participé con mi biografía en la segunda edición del libro titulado "Mujeres en la Industria Eléctrica Mexicana 2", publicado en 2024. Publiqué dos artículos en revistas sindicales: "Mujeres de México en la Industria Nuclear" (marzo 2023, revista No. 12) y "Mi camino en la ingeniería Nuclear" (edición especial mujeres No. 19).
En el marco de los festejos del Día del Ingeniero (mayo de 2025), participé como ponente con el objetivo de visibilizar el trabajo y las contribuciones de la mujer en la industria eléctrica. Estas contribuciones, me han valido un reconocimiento en la segunda premiación de mujeres destacadas en el sector eléctrico, y el honor de ser designada como Ingeniera Distinguida del 2025, por el comité organizador de festejos del Día del Ingeniero del estado de Veracruz.

III. FAMILIA Y VIDA PERSONAL

1. ¿Cómo ha logrado equilibrar su vida laboral, sindical y familiar?

Más que un balance perfecto, se trata de un ejercicio constante de disciplina y priorización. No existe una fórmula mágica, sino una gran dosis de comunicación, organización y el apoyo invaluable de mi familia. Sin su comprensión, su apoyo incondicional y un verdadero trabajo en equipo en casa, este delicado equilibrio, simplemente no sería posible. Ellos son mi motor, mi fuerza y la razón principal por la que lucho cada día por un futuro mejor, a través de mi trabajo y mi compromiso sindical.

2. ¿Qué papel ha jugado su familia en su trayectoria?

Su comprensión y paciencia han sido pilares esenciales. Mi familia, me ha brindado la perspectiva y el equilibrio necesarios; en los momentos de mayor presión, ellos me recuerdan constantemente por qué lucho y me ayudan a mantener los pies en la tierra. Su amor y apoyo incondicional, son la razón principal por la que este difícil equilibrio entre la vida laboral, sindical y personal, es posible.

3. ¿Qué consejo daría a las mujeres trabajadoras sobre la conciliación de roles?

Sean amables consigo mismas y celebren cada pequeño logro, porque su esfuerzo diario es invaluable. Permítanse momentos de autocuidado y de desconexión. Es vital aprender a establecer prioridades claras y, lo más importante, a pedir ayuda sin temor. Juntas, podemos y debemos construir una red de apoyo sólida.

> "No teman soñar en grande ni aspirar a los puestos de liderazgo o a las áreas operativas que les apasionan. El camino no será fácil, encontrarán escepticismo y retos, pero cada uno de ellos les hará más fuertes. Créanme cuando les digo: me planteé un objetivo y pude alcanzarlo. Ustedes también pueden. Empoderen su voz, confíen en sus capacidades técnicas y, sobre todo, apóyense mutuamente. Sean las protagonistas de su propia historia. El futuro del sector eléctrico y del SUTERM les pertenece".

La historia de Mariana, nos recuerda que detrás de cada logro hay esfuerzo, convicción y amor por lo que se hace. Su camino inspira, abre puertas y demuestra que las mujeres tenemos la capacidad de transformar nuestro entorno, cuando creemos en nosotras mismas y nos apoyamos unas a otras. Reconocer su trayectoria, es también reconocer a todas las mujeres que, día a día, construyen un SUTERM más fuerte, más justo y más humano.

MUJERES QUE TRANSFORMAN

LA FUERZA FEMENINA EN LA BRIGADA MULTIDISCIPLINARIA DE LA C.T. FRANCISCO PÉREZ RÍOS

Autora: Brenda Yadira Ortega Rivera



La Ley General de Protección Civil, la Ley Federal del Trabajo, así como la NOM-009-SEGOB-2015 y la NOM-002-STPS-2010, constituyen el marco normativo que regula la participación de la sociedad organizada en actividades de protección civil. Estas disposiciones establecen que las brigadas deben capacitarse en prevención y combate contra incendios, primeros auxilios, evacuación y comunicación interna de emergencias, además de desarrollar programas de seguridad y realizar simulacros periódicos, entre otras acciones.

Por la naturaleza de sus actividades, las brigadas de protección civil han sido tradicionalmente conformadas de manera predominante por hombres. Datos oficiales del INEGI (2022), indican que, en las unidades de protección civil estatales y municipales en México, únicamente el 28.3 % del personal a nivel estatal y el 21.7 % a nivel municipal son mujeres, mientras que el 71.7 % y el 78.3 %, respectivamente, corresponden a hombres. Estas cifras reflejan que la participación femenina continúa siendo menor en muchas áreas de protección civil, debido a que sus actividades suelen considerarse físicamente demandantes o tradicionalmente masculinas, como el combate contra incendios, la reducción de riesgos y la atención de emergencias.

Sin embargo, esta realidad está cambiando. Las mujeres continúan rompiendo paradigmas y superando estereotipos, destacando por su participación activa y comprometida dentro de las brigadas. En la Central Termoeléctrica Francisco Pérez Ríos, ubicada en la ciudad de Tula de Allende, Hidalgo, perteneciente a la Coordinación Regional de Generación y Transmisión Central, existe una Brigada Multidisciplinaria muy especial, conformada por personal de los procesos de Generación y Transmisión.

Esta brigada, que tradicionalmente estuvo integrada mayoritariamente por varones, hoy se conforma en su mayoría por mujeres y se ha consolidado como un espacio donde la capacidad técnica, la vocación de servicio y el compromiso con la seguridad y el medio ambiente, se conjugan para fortalecer la operación de las instalaciones de la central. En este esfuerzo colectivo, la capacidad de los compañeros varones y la incursión de mujeres profesionistas y técnicas, representan un avance significativo hacia la equidad, la inclusión y la construcción de entornos laborales más justos y participativos.

Desde esta revista sindical del SUTERM, se reconoce la trayectoria, preparación y entrega de las compañeras que integran esta brigada, cuyas historias reflejan no solo conocimiento y experiencia, sino también perseverancia y liderazgo. En ellas, converge una diversidad de roles que desempeñan cotidianamente como mujeres, madres, esposas, trabajadoras, profesionistas, brigadistas y orgullosamente, sutermistas.

María del Carmen Luján Alcántar | 48 años | Ingeniera Ambiental | 22 años de servicio | Técnico Superior Ambiental

Durante 19 años formó parte del Departamento Químico, desempeñando funciones esenciales para la operación de la central, como el tratamiento y control de calderas y sistemas de enfriamiento, la operación de la planta de tratamiento de aguas negras y el manejo de sistemas de desmineralización y electrodiálisis reversible. Actualmente, con tres años como Técnico Superior Ambiental, tiene a su cargo actividades especializadas como la medición de emisiones a la atmósfera en chimeneas de caldera, la revisión de equipos de monitoreo continuo y la elaboración de informes mensuales, trimestrales y semestrales solicitados por autoridades ambientales. Su profesionalismo, la convierte en una pieza clave para garantizar el cumplimiento ambiental de la central.

Cristina Teresa Ramírez Márquez | 44 años | T.S.U. en Comercialización | 20 años de servicio | Técnico en Seguridad e Higiene

Cristina Teresa es un pilar dentro de la brigada, gracias a su experiencia y sentido de responsabilidad. Su labor en el área de Seguridad e Higiene, ha contribuido al fortalecimiento de las prácticas preventivas, garantizando espacios seguros para todas y todos. Desde su incursión en la brigada en 2006, así como su constante capacitación en cursos propios de su categoría, su preparación como Técnico en Urgencias Médicas, su visión, disciplina y compromiso, la han convertido en una referencia dentro del equipo.

Brenda Yadira Ortega Rivera | 42 años | 18 años de servicio | Profesionista de la Administración | Secretaria de Previsión Social Sección 57 | Coordinadora de Equidad de Género en la Coordinación Regional de Generación y Transmisión Central

Cuenta con maestrías en Administración de la Calidad y en Administración de Recursos Humanos, así como certificaciones en los estándares de competencia EC0539, EC0308, EC0366 y EC0217.1, además de un diplomado en Derechos Humanos con perspectiva de género por la CNDH. Estas certificaciones, realizadas a través de la Unidad de Equidad de Género del SUTERM, le han permitido promover ambientes laborales libres de violencia, más justos y con mayores oportunidades para todas las trabajadoras, impulsando proyectos alineados con la visión institucional y sindical de equidad e inclusión.

Claudia Obregón Aguilar | 43 años | Lic. en Administración de Empresas | 3 años de servicio | Departamento Civil | Ayudante General

Claudia representa la energía y el compromiso que fortalecen las áreas operativas. Su participación en el Departamento Civil, incluye actividades de mantenimiento como el reapriete de torres de enfriamiento a alturas aproximadas de 15 metros, suspendida mediante el uso de arnés y cuerdas de vida; la asistencia en fugas de ácido en trincheras; la limpieza de ductos de agua de circulación; y el apoyo durante mantenimientos correctivos y preventivos. Asimismo, se ha preparado como auxiliar de operación (chofer cárcamo), función en la que resulta indispensable el conocimiento de las redes de pozos que abastecen de agua a la central, procesos a los que, hasta hace pocos meses, se permitió la incursión de mujeres.

Yuriko María Dolores Jiménez Vilchis | 37 años | 1 año 11 meses de servicio | Ingeniera Ambiental | Maestría en Sistemas Integrados de Gestión ISO | Doctorado en curso en Administración de Negocios Sustentables

Su participación en los departamentos Civil–Mecánico, refleja la versatilidad del talento femenino en tareas tradicionalmente asociadas al trabajo masculino. Entre sus actividades, se encuentran la limpieza técnica especializada y el apoyo como ayudante técnico mecánico. Su sólida formación académica, junto con su espíritu de aprendizaje continuo, la posicionan como una profesionista en crecimiento con amplias aportaciones para la brigada.

Trabajo conjunto: varones y mujeres construyendo un mismo objetivo

Es importante destacar, que esta Brigada Multidisciplinaria no solo se define por la aportación de sus integrantes mujeres, sino también por el acompañamiento solidario, respetuoso y colaborativo de los compañeros varones que forman parte de ella. Su disposición al trabajo en equipo, ha permitido construir un espacio donde la equidad se vive como una práctica cotidiana.

> “Ser mujer en la brigada multifuncional significa tener la capacidad de serlo todo a la vez: la mano firme en la emergencia, la mente fría en la estrategia y el corazón cálido en el compañerismo…”
>
> -Joaquín Marcial Gámez Ortiz, Brigadista, 13 años de servicio, Técnico Químico.

> “Para mí, que se hayan integrado más compañeras a la brigada, es un ejemplo de que ellas pueden hacer lo que se propongan en cualquier ámbito…”
>
> -Ometecutli Felipe Robles Huaracha, Brigadista, 18 años de servicio, Técnico Superior Mecánico.

La participación de las mujeres en la Brigada Multidisciplinaria de la Central Termoeléctrica Francisco Pérez Ríos, es una muestra clara de que la transformación sindical se construye con hechos, compromiso y convicción. Cada capacitación, cada simulacro y cada intervención, en una situación de riesgo reflejan no solo preparación técnica, sino un profundo sentido de responsabilidad colectiva.

Las mujeres brigadistas no llegan a ocupar un espacio por concesión, sino por mérito, disciplina y vocación de servicio. Su presencia rompe estereotipos, fortalece la cultura de la prevención y envía un mensaje contundente: la seguridad, la protección civil y el bienestar laboral, se construyen con la participación de todas y todos.

Desde el SUTERM, la equidad de género se consolida como un eje rector que impulsa la unidad, el respeto y la solidaridad entre compañeros y compañeras de trabajo. Reconocer la labor de las mujeres en las brigadas, es reconocer también un sindicalismo moderno, incluyente y comprometido con el futuro.

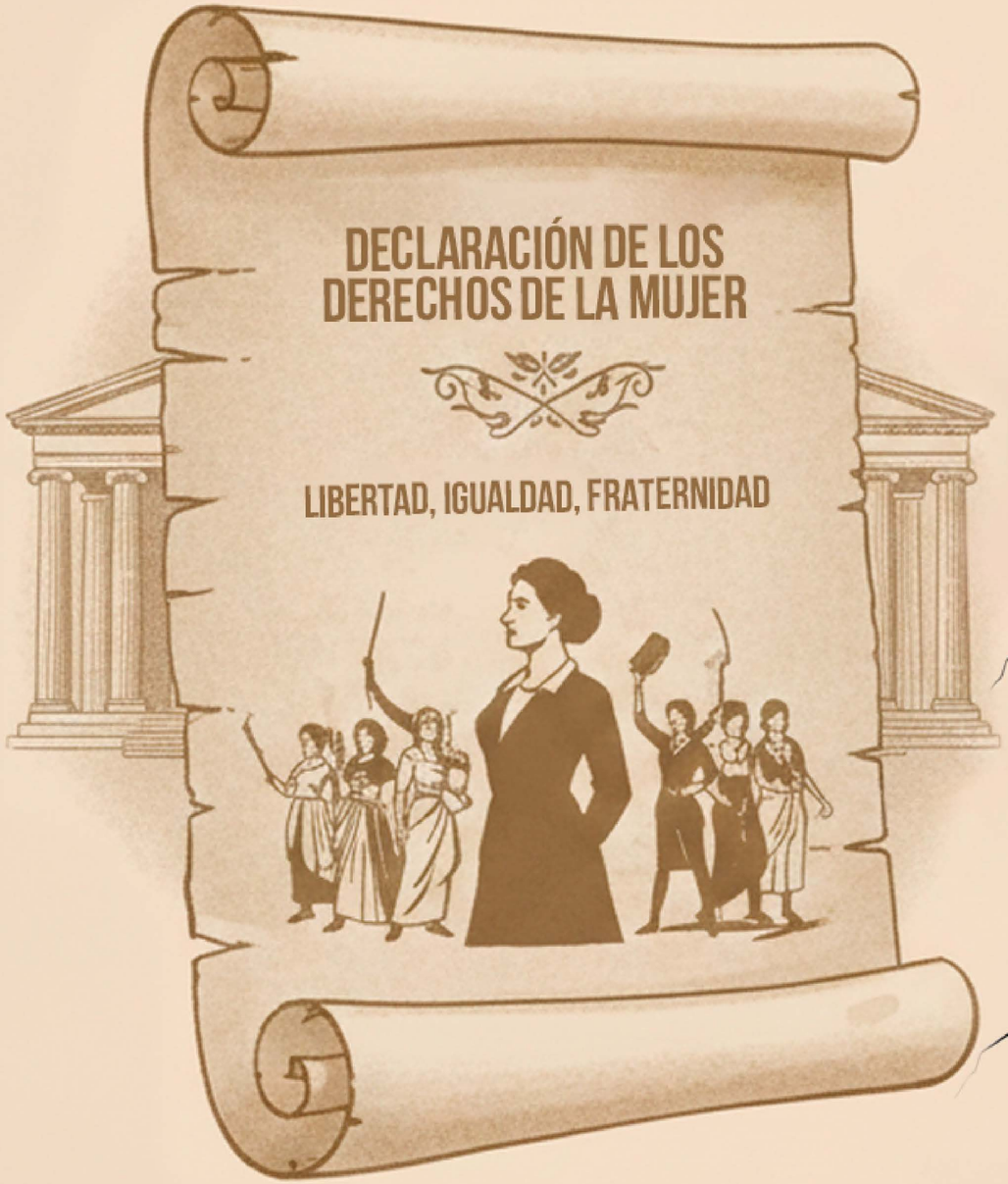
Hoy, las mujeres que integran la Brigada Multidisciplinaria no solo protegen instalaciones estratégicas; protegen vidas, fortalecen la Organización Sindical y contribuyen, día a día, a la construcción de un entorno laboral más justo, seguro y humano.



IGUALDAD DE GÉNERO

ENTRE LOS DERECHOS RECONOCIDOS Y LA REALIDAD QUE AÚN FALTA POR TRANSFORMAR

Autora: Gabriela Wartenweiler Pavón





En México y en el mundo, se han realizado importantes esfuerzos para reconocer los derechos humanos fundamentales de las mujeres. Sin embargo, es necesario recordar que, históricamente, las mujeres no fueron reconocidas como ciudadanas con acceso a los mismos derechos que los hombres, ni se les permitió participar en los espacios de toma de decisiones.

Para contextualizar, en 1789 se promulgó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, un documento que marcó un hito al establecer que los seres humanos poseen derechos políticos y sociales por el solo hecho de ser ciudadanos. No obstante, este reconocimiento excluía explícitamente a las mujeres. Como respuesta a esta exclusión, el 5 de octubre de ese mismo año, mujeres francesas marcharon para exigir el reconocimiento de los mismos derechos que los hombres; sus demandas fueron rechazadas. Ante esta negativa, Marie Olympe de Gouges redactó en 1791 la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, un texto fundamental que sentó las bases para considerar a las mujeres como ciudadanas y sujetas de derechos. Sin embargo, esta historia tuvo un desenlace trágico: dos años después de la publicación de este documento, Olympe de Gouges fue condenada a la guillotina por sus posturas políticas, en una clara contradicción a los ideales de igualdad, libertad y fraternidad, proclamados por la Revolución Francesa.

Este recorrido histórico nos invita a reflexionar que, aunque la igualdad ha sido reconocida en distintos textos, declaraciones y marcos normativos a lo largo del tiempo, persiste una profunda distancia entre lo que se escribe y lo que se vive en la realidad.

Ante este contexto, resulta pertinente preguntarnos: ¿son hoy, en 2026, los derechos de las mujeres una realidad plena y garantizada? ¿Continúan existiendo castigos —explícitos o implícitos— para quienes exigen derechos fundamentales básicos? ¿Qué podemos hacer, como sociedad, para retomar los ideales de quienes a lo largo de la historia lucharon por la justicia y la igualdad, y afirmar que todas las personas, sin excepción, tenemos derechos que no son negociables? ¿Estamos dispuestas y dispuestos a reconocernos como iguales?

En este sentido, el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, solo puede comprenderse a partir del reconocimiento y garantía de tres dimensiones fundamentales de su autonomía: la autonomía física, la autonomía económica y la autonomía en la toma de decisiones. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), estas autonomías son condiciones indispensables para avanzar hacia la igualdad sustantiva, ya que permiten que las mujeres vivan libres de violencia, cuenten con independencia económica y participen de manera plena y efectiva en los espacios donde se definen las decisiones que impactan su vida y la de sus comunidades (CEPAL, 2016). Sin la garantía de estas tres autonomías, la igualdad permanece como un principio reconocido en las normas, pero distante de la realidad cotidiana de millones de mujeres.

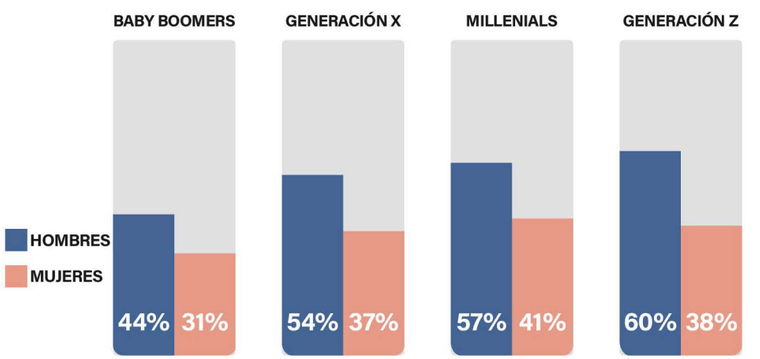
Para que estas ideas puedas cumplirse, es necesario que se cumplan las siguientes condiciones: cumplir y garantizar el derecho que tenemos todas y todos a un trato igualitario, y que este trato esté libre de cualquier forma de discriminación.

Un estudio realizado por el Kings College London y la empresa de investigación de mercados IPSOS por el Día de la Mujer, detalló que, a nivel mundial, 7 de cada 10 personas, creen que aún existen desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a acceso a derechos sociales, políticos y económicos en su país. En este estudio se entrevistó a 22, 508 personas de entre 18 y 75 años de 32 países .

En promedio de todos los países encuestados, alrededor de dos tercios de las personas están de acuerdo en que es necesario el apoyo de los hombres para que las mujeres alcancen la igualdad, y una proporción similar (62%) está de acuerdo en que hay acciones que pueden llevar a cabo, para ayudar a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Más de la mitad (55%), está de acuerdo en que la igualdad entre hombres y mujeres se alcanzará a lo largo de su vida. Sin embargo, más de la mitad de las personas (54%) piensa que, en lo que respecta a la igualdad de derechos de las mujeres con los hombres, las cosas han avanzado lo suficiente en su país; de igual forma, el 48% de las personas encuestadas, creen que se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad, que se puede llegar a discriminar a los hombres.

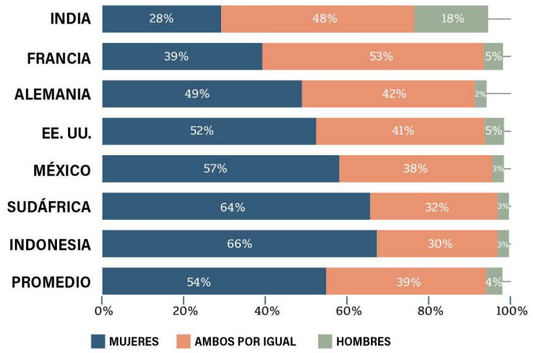
De igual forma, en 2025 se actualizó este estudio, y se identificó que las percepciones de mujeres y hombres en materia de igualdad son diferentes y esto depende de la generación a la que pertenezcan las personas. Por ejemplo, cuando se le preguntó a las personas si se le pedía mucho a los hombres para apoyar la igualdad, el 60 % de los hombres de la Generación Z (nacidos entre 1997 y 2012) estuvo de acuerdo con que a los hombres se les pide mucho por un 38 % de las mujeres de la misma generación; esta proporción cambia cuando se les preguntó a personas pertenecientes a la Generación Baby Boomer, el 44% de los hombres y el 31% piensa que se les pide mucho a los hombres por alcanzar la igualdad.

SE ESPERA QUE LOS HOMBRES HAGAN MUCHO POR APOYAR LA IGUALDAD DE GÉNERO (% DE PERSONAS QUE ESTÁN DE ACUERDO)



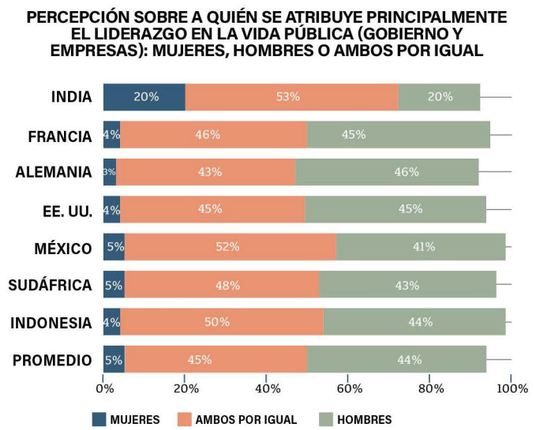
El mismo estudio, señala la percepción que tienen las personas alrededor del mundo sobre actitudes relacionadas con el género, siendo algunas problemáticas. Por ejemplo, cuando se le preguntó a las personas sobre algunos comportamientos que creen que apliquen más para mujeres, hombres o aplican de igual forma, en cuanto al trabajo doméstico, el 54% de las personas a nivel global que respondieron creen que es una cuestión de mujeres, el 39% que es una cuestión de mujeres y hombres y 4% una cuestión sólo de hombres.

PERCEPCIÓN SOBRE A QUIÉN SE ATRIBUYE PRINCIPALMENTE LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO (LIMPIEZA, COCINA): MUJERES, HOMBRES O AMBOS POR IGUAL



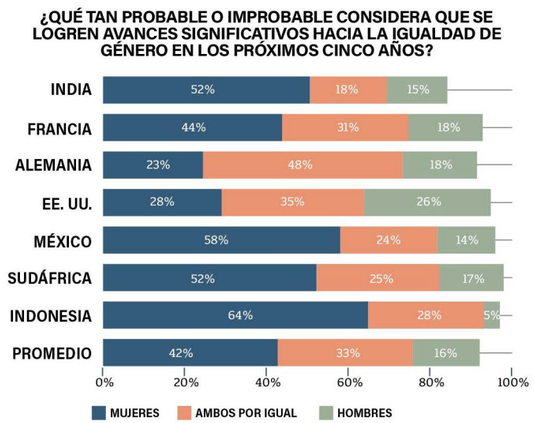
En el promedio de los 30 países encuestados, las personas están divididas respecto a si el ejercicio de un rol de liderazgo en la vida pública, es más probable en los hombres (44%) o si aplica por igual tanto a hombres como a mujeres (45%). Solo el 5% considera que es más probable que aplique a las mujeres.

PERCEPCIÓN SOBRE A QUIÉN SE ATRIBUYE PRINCIPALMENTE EL LIDERAZGO EN LA VIDA PÚBLICA (GOBIERNO Y EMPRESAS): MUJERES, HOMBRES O AMBOS POR IGUAL



Alrededor de 2 de cada 5 personas, en el promedio de los 30 países, consideran que es probable que se logren avances significativos hacia la igualdad de género en los próximos cinco años (42%), mientras que menos de 1 de cada 5 considera que es poco probable (15%).

¿QUÉ TAN PROBABLE O IMPROBABLE CONSIDERA QUE SE LOGREN AVANCES SIGNIFICATIVOS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS?



A más de dos siglos de las primeras proclamaciones formales sobre igualdad y derechos, el análisis histórico y los datos contemporáneos, muestran que la brecha entre el reconocimiento normativo y la realidad cotidiana de las mujeres persiste. Si bien, existen avances importantes y una creciente conciencia social sobre la desigualdad de género, las percepciones, expectativas y resistencias, evidencian que la igualdad sustantiva aún no es una realidad plenamente alcanzada. Lograrla implica no solo transformar leyes y políticas públicas, sino también cuestionar y modificar las creencias, prácticas y roles que siguen asignando de manera desigual el trabajo doméstico, el liderazgo y las responsabilidades sociales. Retomar los ideales de quienes, como Olympe de Gouges, alzaron la voz frente a la exclusión, nos convoca hoy, a asumir una corresponsabilidad colectiva: reconocer que la igualdad no es una concesión ni una amenaza, sino una condición indispensable para una sociedad más justa, democrática y humana, donde los derechos de las mujeres sean plenamente garantizados.

Referencias
Asamblea Nacional Francesa. (1789). Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano. Disponible en: https://www.pudh.unam.mx/declaracion_DH_hombre_ciudadano.html
Kings College London. (2025). International Womens Day 2025. Disponible en: https://www.kcl.ac.uk/giwl/assets/iwd-2025-survey.pdf
Olympe de Gouges. (1791). Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana. Disponible en: https://www.pudh.unam.mx/perseo/declaracion-de-los-derechos-de-la-mujer-y-la-ciudadana-2/#:~:text=Debe%20ser%20la%20misma%20para,sus%20virtudes%20y%20sus%20talentos

ALICIA CARRIZALES BARBOSA

23 AÑOS ABRIENDO CAMINOS

“HABÍA QUE APRENDER LO QUE LA ESCUELA NO ENSEÑA: CREAR, ENTENDER Y MEJORAR LOS PROCESOS”

Autora: Verónica González Ortega

ABRIENDO CAMINOS
23 AÑOS

Cuando Alicia Carrizales Barbosa, ingresó al Departamento de Control en la Zona de Transmisión Tampico, hace 23 años, enfrentó un reto sin precedentes: se integró a un área técnica, donde nunca había trabajado una mujer. Su llegada marcó un antes y un después, pues fue la primera en abrir ese espacio, demostrando que la capacidad y el compromiso, no tienen género.

Lo que para muchos habría sido un motivo de duda, para Alicia se transformó en un desafío que abrazó con disciplina, creatividad y liderazgo. Su mentalidad fue clara desde el inicio: “Tenía que demostrar que, por ser mujer, podía hacer muchas cosas”.

El mundo laboral, no se parece a lo que se estudia en las aulas. En las subestaciones, la operación se vive minuto a minuto; el conocimiento se construye sobre procedimientos, registros, bitácoras y manuales, que evolucionan día con día. Adaptarse a un entorno operativo tan exigente, no fue sencillo.

“Había que aprender lo que la escuela no enseña: crear, entender y mejorar los procesos”, recuerda. Con orden, precisión y constancia, Alicia se consolidó como una pieza clave del departamento, contribuyendo al fortalecimiento de la operación y al trabajo colaborativo.

Entre los momentos que marcaron su trayectoria, destaca la oportunidad de cursar la carrera de Administración en Alta Dirección, ofrecida por CFE en colaboración con la UVM. “Para mí, fue un regalo de la empresa; no cualquiera te da una oportunidad así”, comenta con gratitud. Ese proceso formativo, no solo amplió su visión estratégica, sino que reafirmó su compromiso con el servicio, la mejora continua y la responsabilidad que implica trabajar en el corazón operativo de la Comisión Federal de Electricidad.

Siempre se ha guiado por la convicción de que “las oportunidades no se presentan dos veces, hay que tomarlas cuando llegan”. Esa filosofía la ha llevado a abrir brecha, a prepararse, a mantenerse vigente; y sobre todo, a inspirar a nuevas generaciones de trabajadores —especialmente mujeres— que hoy encuentran un espacio más accesible, gracias al camino que ella comenzó a trazar, hace más de dos décadas.

La presencia de Alicia en el Departamento de Control, no solo ha representado un avance técnico, sino también un símbolo de inclusión, constancia y visión. Su historia, demuestra que los retos pueden convertirse en fortalezas, cuando se enfrentan con pasión y entrega.

En cada procedimiento, en cada registro y en cada decisión operativa, está la huella de una mujer que llegó para cambiar paradigmas y lo logró. Hoy, con 23 años de servicio, Alicia Carrizales Barbosa, sigue siendo un ejemplo vivo de profesionalismo, compromiso y valentía.



MUJERES

QUE ABREN CAMINO

Autora: Claudia Angélica Martínez Pérez



LAS PRIMERAS BRIGADISTAS DE LA CFE

La historia de la Comisión Federal de Electricidad, vive un capítulo trascendente con la llegada de las primeras generaciones de mujeres brigadistas. Su integración, representa un logro profesional y un mensaje poderoso: la capacidad, la preparación y el compromiso, no pertenecen a un solo género. Con dedicación y valentía, estas mujeres han transformado la dinámica de trabajo dentro de la brigada, y han abierto camino para las generaciones que vienen.

Ser parte de este grupo pionero es, para ellas, un orgullo y una responsabilidad. Decidieron incursionar en una labor tradicionalmente masculina, porque comparten una vocación clara: servir, superarse y demostrar que las mujeres, tienen un papel fundamental en áreas donde la precisión técnica y la atención al detalle, son esenciales. Su decisión marcó un punto de inflexión, tanto para la CFE, como para el SUTERM.

Reconocen que, al inicio, enfrentaron miradas de sorpresa y cierto escepticismo. Sin embargo, lejos de intimidarlas, esos desafíos se convirtieron en un impulso. Con disciplina, capacitación constante y resultados visibles, demostraron que podían desempeñarse con la misma eficacia, que cualquier brigadista. Sus primeras intervenciones y entrenamientos, bastaron para ganarse el respeto de sus compañeros, consolidando su presencia en la brigada.

Su llegada trajo un cambio positivo en el ambiente laboral. Aportaron una perspectiva caracterizada por una fuerte sensibilidad hacia la seguridad, una comunicación más clara y una planeación más organizada. Estas cualidades, sumadas a su formación técnica, han fortalecido la eficiencia y cohesión del equipo, generando un impacto real en el desempeño de las brigadas.

Participar en rescates en alturas, espacios confinados o incidentes con fuego, es una experiencia intensa, que describen como una mezcla de adrenalina, concentración absoluta y sentido de responsabilidad. Cada maniobra exige temple, precisión y decisión rápida. Aunque las exigencias físicas y mentales son altas, coinciden en que la satisfacción de cumplir con éxito una misión, supera cualquier dificultad.

Entre las habilidades distintivas que aportan, destacan su meticulosidad, su enfoque preventivo y su capacidad para mantener la calma en situaciones críticas. Son observadoras, rigurosas con los procedimientos y excelentes comunicadoras. Estas cualidades, fortalecen la seguridad general del equipo y elevan el nivel profesional de la brigada.

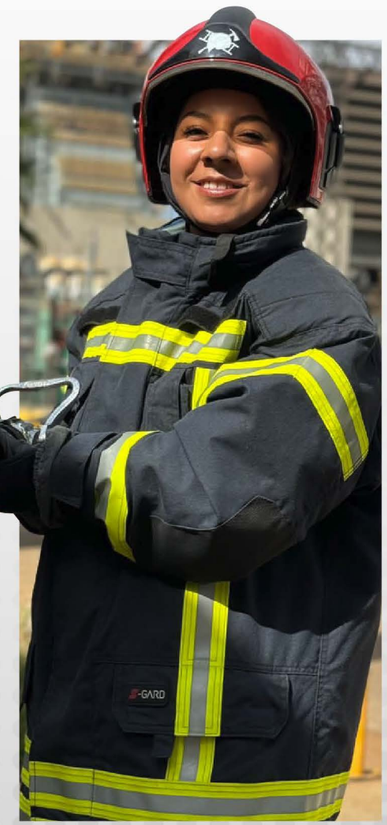
“LA CAPACIDAD, LA PREPARACIÓN Y EL COMPROMISO, NO PERTENECEN A UN SOLO GÉNERO”

Equilibrar el trabajo y la vida personal es un reto constante, pero lo enfrentan con organización, apoyo familiar y respaldo entre compañeras. Agradecen que el SUTERM, haya mostrado sensibilidad hacia estas necesidades, lo que ha permitido que su desarrollo profesional y su vida familiar, convivan de manera armoniosa.

A las jóvenes interesadas en integrarse a esta labor, les envían un mensaje directo: prepararse con rigor, perseverar y confiar plenamente en sus capacidades. Aseguran que en la CFE, existen grandes oportunidades para quienes deciden avanzar con determinación.

Uno de los momentos más emotivos de su trayectoria, fue obtener el primer lugar en un torneo nacional. Ese logro, que refleja años de entrenamiento y entrega, se convirtió en un símbolo del compromiso y la pasión con la que desempeñan su labor.

Entrevistadas: Comandante Erandi Vianey Uribe Falcón, Brigadista Tlalli Arcos García



“Quién sobrevive a los estereotipos de la sociedad sin perder ni siquiera un gramo de su esencia, puede con todo y con todos.”
— Benjamín Griss

Habitamos bajo un sistema social, que se rige por normas y juicios de valor sumamente estrechos. Existe una presión constante y un temor real a no cumplir con esas expectativas, porque el costo de la desobediencia es el abuso y la exclusión. Cuando una persona no encaja en los parámetros establecidos, la sociedad, responde con mecanismos de castigo, que limitan su autonomía y su bienestar.

El cumplimiento de estos ideales sesgados conlleva consecuencias graves, como el maltrato sistemático y la pérdida de libertades fundamentales. Esta dinámica, obliga al individuo a vivir en un estado de alerta, donde su futuro depende exclusivamente de los estereotipos que se le establecieron al momento de nacer.

Podemos entender los estereotipos como moldes rígidos en los que intentamos encajar a las personas, por el simple hecho de compartir una característica física o social. Es una visión distorsionada que se instala en nuestro entorno familiar y social. Casi sin querer, absorbemos esos prejuicios como si fueran verdades y terminamos juzgando o apartando a otros, no por malicia propia, sino por la inercia de lo que nos enseñaron a creer desde niños (Papa, 2016).

A lo largo de los años, los estereotipos se han vuelto algo tan cotidiano como beber agua; esto se ha establecido, en gran parte, gracias a los medios que los siguen fomentando o los normalizan, volviéndolos parte de lo que nombramos "cotidiano". Se repiten tanto que dejan de cuestionarse, se aceptan como si siempre hubieran estado ahí. Poco a poco, estas ideas se infiltran en la manera en que pensamos, hablamos y miramos a los demás, moldeando percepciones que rara vez nos detenemos a analizar.

La exposición constante a estas representaciones termina creando una sensación de obligación: parecer, actuar y sentir de cierta forma para ser aceptado. Quien se aleja de ese molde suele cargar con miradas, juicios y una presión que no siempre se nombra, pero que se siente. Así, la identidad comienza a negociarse, como si ser uno mismo fuera un riesgo.

Desde la forma en que se construyen las noticias, hasta las imágenes que saturan nuestros feeds, hay una repetición constante de mensajes simplificados, sobre quiénes somos y quiénes deberíamos ser en función de nuestro género. Esta repetición, a lo largo del tiempo, termina consolidándose como “lo normal”, cuando en realidad es una construcción cultural, que se sostiene en prejuicios y mandatos históricamente arraigados.

En las redes sociales, esto sucede de muchas maneras. Por un lado, los algoritmos priorizan contenidos que generan más interacción, aunque refuercen ideas dañinas sobre el género. Así, cuerpos, comportamientos y representaciones que encajan en estereotipos reciben más difusión, mientras otras voces y diversidades quedan opacadas.

Los patrones presentes en lo que vemos y consumimos, se construyen con base en normas anteriores, una visión rígida y repetida de lo que “debería” ser masculino o femenino, y se afianzan cuando las mismas personas que consumen contenidos, terminan reproduciéndolos sin cuestionarlos. Esa capa constante de mensajes encaja con ideas tradicionales sobre la belleza, el comportamiento, el valor y el rol de las mujeres y de las personas diversas en el espacio social.

Desde la publicidad que asocia características específicas con lo que “debería gustar” a las mujeres, hasta la manera en que se narran ciertos temas en noticieros o contenidos virales, hay una construcción persistente de roles que encasillan y limitan. Termina convirtiéndose en una norma.

¿Por qué permitir que las redes sociales se apoderen de nuestro pensamiento crítico y dicten la manera en que nos miramos a nosotros mismos? ¿Por qué aceptar reglas que no hacen más que reducirnos, encerrarnos en una versión mínima y artificial de lo que somos, como si nuestra identidad pudiera comprimirse en una expectativa ajena?

A pesar de los avances logrados con el paso del tiempo y de las luchas que han abierto caminos antes impensables, la presión no desaparece. Persisten las críticas, las miradas negativas y ese miedo constante a equivocarse, a no estar a la altura, a fallar como individuo frente a una sociedad que exige perfección mientras ofrece muy poca comprensión. Esta tensión se vuelve parte de lo cotidiano y, casi sin darnos cuenta, empezamos a vivir con la sensación de estar siendo evaluados todo el tiempo.

Nuestra cultura ha impuesto, de manera limitante, ideas que pretenden definir cómo debe ser una mujer y cómo debe ser un hombre. Estas creencias se repiten una y otra vez, se transmiten de generación en generación y se refuerzan a través de imágenes y discursos. ¿Cuántas veces hemos visto en la televisión cómo estas nociones equivocadas se presentan como normales, incluso deseables, sin espacio para el cuestionamiento? La repetición cansa, desgasta y termina por instalarse en el imaginario colectivo.

Entonces surge la pregunta inevitable: ¿es realmente esto lo que llamamos vida? ¿Una existencia condicionada por expectativas ajenas, donde ser uno mismo parece un acto de rebeldía y no un derecho?

“El ser humano construye demasiados muros y pocos puentes.”
— Isaac Asimov

BIBLIOGRAFÍA
Papa, Y. (21 de marzo de 2016). Tus estereotipos no me definen. La Mente es Maravillosa. Obtenido en: https://lamenteesmaravillosa.com/tus-estereotipos-no-me-definen/

Magazine Conductitlan. (2025). Las redes sociales en la conformación de estereotipos de género en las adolescentes del instituto Eulogio Gillow. Obtenido en: https://conductitlan.org.mx/20_e-Magazine/MATERIALES/vol_10/8-Redes-y-estereotipos-de-genero.pdf?utm_source



LA JAULA INVISIBLE

CULTURA, MEDIOS Y LA TRAMPA DE LOS ESTEREOTIPOS

Autoras: Paola Vanessa Hernández Hernández, Vania Yaneli Barbosa Hernández

LA SALUD INTEGRAL DE LAS MUJERES EN EL SUTERM

Autora: Susana Berenice Ruíz Valencia



UNA CONSTRUCCIÓN SINDICAL DESDE LA PREVISIÓN SOCIAL

La salud integral de las mujeres, dentro del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento de la vida y del bienestar de las familias trabajadoras. Atender este tema, implica comprender que la salud no se limita únicamente al aspecto físico, sino que abarca dimensiones emocionales, sociales y laborales, que influyen directamente en la calidad de vida de las mujeres.

La Sección 217 Nogales, al confiarme la responsabilidad como Secretaria de Previsión Social, me ha otorgado un compromiso que asumo con plena conciencia de su sensibilidad e importancia. A lo largo de mi trayectoria, he podido constatar que la mujer desempeña múltiples roles laborales, familiares y sociales, que con frecuencia la llevan a postergar su propio bienestar.

Ante esta realidad, la previsión social debe ejercerse desde una visión humana, cercana y solidaria, que reconozca estas condiciones y promueva acciones reales en favor de la salud, la dignidad y el equilibrio integral de nuestras compañeras y compañeros.

Se ha reconocido la relevancia de la salud emocional, como parte esencial de la salud integral. Muchas mujeres, requieren no solo orientación médica, sino también apoyo moral, escucha y comprensión.

Desde la Secretaría de Previsión Social, se ha trabajado para brindar atención con respeto, empatía y confidencialidad, entendiendo que cada caso, representa una historia personal y familiar que merece trato digno.

La salud emocional de las mujeres, dentro del sindicato, es un pilar fundamental para el bienestar integral y el fortalecimiento de nuestra organización. Las mujeres, por sus múltiples roles personales y laborales, son más susceptibles a presentar condiciones generadoras de estrés y desgaste emocional.

Atender la salud emocional, no solo contribuye a mejorar la calidad de vida de nuestras compañeras, sino que también fortalece la participación, la solidaridad y el compromiso colectivo. Un Sindicato sensible a estas necesidades, promueve entornos más justos, empáticos y equitativos, donde las mujeres se sientan escuchadas, acompañadas y valoradas.

Impulsar acciones de prevención, orientación y apoyo emocional, es una responsabilidad compartida que reafirma el carácter humano y social de nuestro sindicato.

Se han implementado innovaciones en los procesos de atención y comunicación, buscando en todo momento una relación más directa, cercana y accesible con las trabajadoras. Estos cambios, han permitido mejorar la calidad de la atención, optimizar las gestiones y fortalecer el vínculo entre el Sindicato y sus agremiadas, reafirmando que la previsión social, es una herramienta de respaldo real y efectivo, donde las mujeres encuentran apoyo, comprensión y soluciones, ante los retos emocionales que enfrentan.

Mirando hacia atrás, uno de los logros que mayor satisfacción me genera es, haber contribuido a que las mujeres del SUTERM se sientan escuchadas, acompañadas y valoradas. La labor de previsión social, se lleva con el corazón, con humildad y con un alto sentido de responsabilidad, ya que cada acción impacta directamente, en la vida de nuestras compañeras.

Finalmente, considero indispensable continuar fortaleciendo una visión sindical, que coloque la salud integral de las mujeres, como una prioridad permanente. Asimismo, resulta fundamental impulsar la participación femenina en los espacios de liderazgo, promoviendo la formación de generaciones de mujeres comprometidas, sensibles y preparadas, para seguir construyendo un Sindicato más justo, equitativo y solidario.

La salud integral de la mujer en el SUTERM, no es solo un objetivo, es un compromiso continuo que se fortalece con trabajo, vocación de servicio y una profunda convicción social.

¿QUÉ ES LA PREVISIÓN SOCIAL?

La previsión social en la seguridad social del SUTERM, es un derecho de todos los trabajadores y sus beneficiarios, establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Atiende las prestaciones económicas y sociales, velando por los principios que rigen la seguridad social, los cuales son: universalidad, solidaridad, equidad, integridad, igualdad y unidad; mismos que, a través de las leyes y convenios, se buscan hacer efectivos.

El IMSS, es la institución con mayor participación en la salud y el bienestar social, desde su fundación en 1943, siendo actualmente la más grande de América Latina. La empresa y la representación sindical, juegan un papel fundamental para garantizar la seguridad social de los trabajadores y sus familias, por lo que se han firmado convenios que, en coordinación con el IMSS, buscan la prevención, atención y control de enfermedades y accidentes de trabajo.

Todo esto, con la finalidad de conocer el marco normativo que cubre la seguridad social, facilitar una correcta orientación a los trabajadores en cuestiones de salud, sensibilizar a la empresa acerca de la prevención y las necesidades de salud del trabajador, motivar que las solicitudes ante el IMSS, se realicen para garantizar una adecuada atención médica, obtener los conocimientos necesarios para dirigirse a las autoridades, en apoyo a la resolución de conflictos y contar con una visión global de los requerimientos y beneficios, de la seguridad social en la empresa.

Unidad de Transparencia

TRANSPARENCIA Y DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Una mirada con perspectiva de género

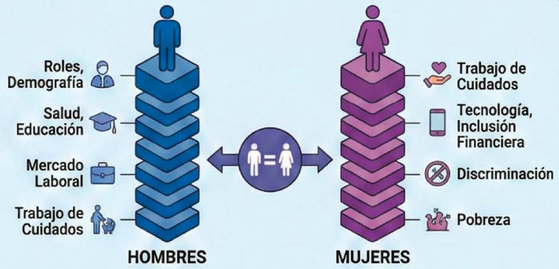
Autora: Julia Abigail De Santiago Ponce.



¿Sabías que?

Existen datos desagregados por sexo que contienen información útil diferenciada entre hombres y mujeres.

Esto nos permite identificar las diferentes condiciones de vida entre ambos grupos.



¿Por qué es importante contar con datos desagregados?

Visibilidad

Disponer de datos específicos nos permite **identificar desigualdades reales y potenciales.**

Combate para cerrar brechas de género.



Estudios recientes con perspectiva de género muestran que disponer de datos específicos... es fundamental.

Métrica



Sirven para **estudiar, observar y clasificar las dimensiones de la desigualdad.**

La información oportuna, accesible y desagregada.

Ejemplos de datos medibles:





Finalmente, estos datos no solo sirven para clasificar y graficar; son **fundamentales para la toma de decisiones,** por ejemplo, en la creación de políticas públicas con enfoque de género.



Referencias
1. https://onu-habitat.org/index.php/que-son-los-datos-desagregados-por-sexo
2. CONEVAL. Con base en el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (MCS-ENIGH) 2014.
3. INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2023. 1er trimestre.
4. INEGI. Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC), 2022.



OPINA SUGIERE PARTICIPA

@S1NDIKL.OFICIAL

REVISTA_S1NDIKL@SUTERM.MX

SUTERM S1NDIKL

EL CASCO Y LAS BOTAS NO TIENEN GÉNERO



Autora: Evin Susana García

Mi nombre es Evin Susana García Ochoa, soy ingeniera industrial egresada del Instituto Tecnológico de Culiacán. Actualmente, formo parte de la Zona Culiacán, en el área de Planeación, desempeñándome como auxiliar técnico en el Departamento de Proyectos y Construcción.

Mi trayectoria en campo como mujer, ha sido un camino de desafíos y aprendizajes constantes. Ingresar a un sector tradicionalmente masculino implica, en ocasiones, enfrentar dudas externas sobre nuestras capacidades. No obstante, he demostrado que la excelencia técnica no tiene género: se construye con preparación, disciplina y un alto sentido del deber.

Lo más gratificante de esta labor, es el crecimiento integral que conlleva. Me ha permitido no solo fortalecer mis habilidades como ingeniera, sino también romper barreras invisibles, demostrando que la eficiencia en campo depende del compromiso y no del género.

La participación femenina en áreas operativas, es una realidad que hoy me toca encabezar en mi departamento. Mi experiencia en campo, ha sido un proceso de demostración constante de competencia. He comprobado que la preparación y la responsabilidad, son las únicas métricas reales del éxito, independientemente del género de quien desempeñe la función.

La verdadera equidad no se trata de recibir concesiones, sino de garantizar que el mérito sea reconocido sin distinción. Invito a más mujeres a sumarse a estas áreas; nuestra participación no solo diversifica al equipo, sino que moderniza la visión de la industria. Cada paso que damos hoy, facilita el acceso de las generaciones que vienen detrás.



"El casco y las botas no tienen género; el conocimiento y la capacidad, tampoco."

Masculinidades IGUALITARIAS

El club de Toby y el pacto patriarcal



Autor: Christian Fernando Ruiz Flores

El 8 de marzo de 2020, el portal de noticias BBC News Mundo, publicó una nota, titulada "8 de marzo. El debate sobre el rol que deben jugar los hombres en el movimiento feminista"[1], en donde se cuestionó a cinco activistas, hombres y mujeres, "sobre el papel que deben jugar los hombres en el movimiento feminista"[2]. En la nota se pueden apreciar dos puntos en los que están de acuerdo los entrevistados: los hombres no deben asumir un rol protagónico y "que los hombres pueden aportar en su vida cotidiana al feminismo… cambiando actitudes que afectan de manera negativa al género en el día a día"[3].

Señalado lo anterior, es pertinente y necesaria la siguiente pregunta: ¿Qué necesidad hay de que un compañero redacte un artículo para un número que está dedicado al Día Internacional de las Mujeres? Me he planteado dicha pregunta antes y durante la redacción del presente escrito. Lo que me ha impulsado a llevarlo a cabo, es la existencia de distintos espacios donde solamente fraternizan los hombres, llamados de manera coloquial "El Club de Toby", en referencia a la historieta de Marjorie Henderson Buell, Little Lulu. Es ahí donde pueden observarse actitudes machistas, escucharse comentarios misóginos o presentarse actos constitutivos de delito (como la difusión de contenido sexual no consentido de imágenes o videos, sancionada por la llamada Ley Olimpia[4]).

Es importante señalar, que los clubes de Toby pueden constituirse en lugares físicos (cantinas o bares donde rara vez asisten mujeres; durante "el tercer tiempo", como se le suele llamar a la convivencia posterior a un partido de fútbol; o en las reuniones en casas de amigos) o en espacios virtuales (foros de internet, grupos de redes sociales o WhatsApp). Además, pueden surgir de manera espontánea en una charla de sobremesa o en una plática de café, siendo su característica principal que todos los participantes son hombres.

Al respecto, recomiendo leer el ensayo titulado: "El club de Toby. Los espacios entre-hombres en la construcción de masculinidad"[5], de la antropóloga Susana Rostagnol. En él, se establece un hilo conductor que va desde las casas de hombres de las tribus, hasta los clubes de Toby contemporáneos, concibiéndolos como espacios donde se desarrolla la identidad masculina a partir de la interacción con otros hombres. La construcción de la masculinidad, es entendida como un proceso que nace de la renuncia a lo femenino y que debe ser mostrada de manera constante frente al resto de los varones en esos espacios reservados para ellos. La autora señala que, en las sociedades etnográficas, se mantiene alejadas a las mujeres de las casas de hombres, debido al peligro que representan para ellas, actitud que se mantiene en los clubes de Toby; sin embargo, es el descubrimiento de lo que sucede en las ceremonias que se realizan dentro de estas casas, lo que realmente representa un peligro para ellos.

El ensayo concluye con dos elementos que deben ser resaltados: el primero es la jocosidad y el descaro en el lenguaje, como unos de los comportamientos de los hombres dentro de estos espacios; y el segundo, la necesidad que tienen los hombres de mantener distantes a las mujeres de estos lugares para construir y fortalecer su identidad masculina[6]. Ambos elementos permiten generar un ambiente seguro para los varones, donde pueden expresarse libremente y decir cosas que no se dirían en presencia de alguna mujer. Esta situación se vincula estrechamente con el pacto patriarcal, que se caracteriza por la complicidad y la normalización de actitudes misóginas, perpetuando las normas y roles de género tradicionales.

Si pretendemos romper el pacto patriarcal o contribuir de alguna forma a la causa feminista siendo hombres, podemos comenzar por rechazar y evidenciar los comentarios machistas o misóginos que escuchemos dentro de los clubes de Toby de los que seamos miembros, y denunciar las violencias de las que seamos testigos. De esa manera, podremos ser partícipes en la formación de nuevas masculinidades y de una sociedad más justa.

BIBLIOGRAFÍA
[1] Inma Gil y Fernanda Paúl, 8 de marzo. El debate sobre el rol que deben jugar los hombres en el movimiento feminista, BBC News Mundo, 8 de marzo de 2020. Disponible en: https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-51729512. [2] Ídem. [3] Ídem. [4] Secretaria de Gobernación, Ficha técnica. Ley Olimpia. Disponible en: https://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf. [5] Susana Rostagnol, El club de Toby. Los espacios entre-hombres en la construcción de masculinidad, Revista de Psicoterapia Psicoanalítica, junio de 2003. Disponible en: https://www.academia.edu/10150252/_El_Club_de_Toby_los_espacios_entre_hombres_en_la_construcci%C3%B3n_de_la_masculinidad. [6] Ídem.



SUSANA VARGAS VELÁZQUEZ

Una Vida de Compromiso y Liderazgo

Autora: Yazmin Martínez Pizano

Hablar de la Lic. Susana Vargas Velázquez, es reconocer la fuerza, la perseverancia y la visión de una mujer, que ha sabido abrirse camino en un contexto donde, las oportunidades para las mujeres eran limitadas. Su historia, es ejemplo de que la dedicación, la constancia y el conocimiento, son herramientas fundamentales para trascender.

Su trayectoria inicia en 1982, cuando ingresa a la Comisión Federal de Electricidad, como trabajadora temporal, con el puesto de taquimecanógrafa de 5ª volante, realizando actividades secretariales dentro de una estructura organizacional, muy distinta a la actual. Poco tiempo después, se integra al Departamento de Seguridad Social, donde comienza a desempeñar funciones relacionadas con afiliaciones al IMSS, bajas y modificaciones salariales, derivadas del cambio del servicio médico particular, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En 1985, gracias a su esfuerzo y preparación, asciende a la categoría de Oficinista de 7ª sindicalizada y, tres años más tarde, en 1987, asume el reto de convertirse en Gestor Legal "E". En este puesto, se encargó de la elaboración de escalafones, la supervisión de movimientos escalafonarios y la vigilancia del cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo. Su alta capacidad y compromiso, la llevaron posteriormente a ocupar la categoría de Gestor Legal "D", consolidando su crecimiento profesional.

En una época en la que ser mujer, representaba un desafío adicional, Susana enfrentó prejuicios y limitaciones, sin permitir que estos obstaculizaran su desarrollo. En 1987, dio un paso más en su carrera, al desempeñarse como Supervisora en la Unidad de Personal, y en 1989 asumió la Jefatura de Oficina II, en la Gerencia de Abastecimientos, donde coordinó programas de capacitación, procesos de evaluación y dictámenes para la ocupación de plazas vacantes, además de diversas actividades administrativas.

Su liderazgo se consolidó en 2002, cuando fue nombrada Jefa de Departamento en la Gerencia de Abastecimientos, convirtiéndose en una de las pocas mujeres en ocupar un puesto de mando, dentro de un equipo mayoritariamente masculino. Desde esta responsabilidad, supervisó presupuestos, requisiciones, procesos de calidad y servicios administrativos, hasta su jubilación en octubre de 2007, tras 25 años de servicio ejemplar.

No obstante, su historia profesional no concluyó con su jubilación. En diciembre de 2007, el Secretario General del SUTERM, Sr. Víctor Fuentes del Villar, le confió la responsabilidad de desempeñarse como Asesora Legal, apoyando a la Secretaría de Trabajo del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, cargo que ejerce hasta la fecha con la misma pasión y compromiso, que la han caracterizado a lo largo de su trayectoria. Desde esta posición, ha compartido su amplia experiencia, brindando asesorías sindicales, participando en las negociaciones de las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo y contribuyendo al fortalecimiento de los derechos laborales.

La Lic. Susana Vargas Velázquez, nos demuestra que el verdadero liderazgo, no se mide únicamente por los cargos ocupados, sino por la huella que se deja en las personas y en la historia institucional. Su vida, es testimonio de que las mujeres no solo ocupan espacios, sino que los transforman con talento, ética y determinación.

LA VERDADERA REALIDAD



DE MUCHAS MUJERES EN MÉXICO

Autora: Dulce María Rivera Hernández

La realidad de las mujeres mexicanas, es un contraste marcado: son reconocidas por su fuerza y capacidad de resiliencia frente a una profunda desigualdad, enfrentando altos niveles de violencia de género (psicológica, física, económica), discriminación y pobreza; pero a la vez, avanzan en liderazgo, educación y emprendimiento, rompiendo estereotipos. Sin embargo, siguen cargando con la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado y las brechas salariales, luchando por un rol más equitativo en una sociedad aún patriarcal.

Un alto porcentaje de mujeres, ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, siendo este un problema grave y generalizado.

La "venta de mujeres" en México, se refiere a dos fenómenos graves y relacionados: la trata de personas con fines de explotación (mayoritariamente sexual) y los matrimonios forzados de niñas y adolescentes, a menudo disfrazados de "usos y costumbres" en comunidades indígenas, donde se intercambia dinero, ganado u otros bienes por la menor.

La trata de personas, es un delito creciente en México. Aproximadamente el 80% de las víctimas de trata en el país son mujeres, y existe un aumento alarmante en el número de niñas y adolescentes afectadas. Entre 2015 y mayo de 2024, se registraron más de 2,500 víctimas menores de edad, de las cuales cerca del 75% eran mujeres.

Las redes sociales, son un medio de captación cada vez más común, a través de ofertas de trabajo falsas o "enamoramientos" con promesas de una vida mejor.

La trata es un delito "silencioso", con una cifra negra de casos no denunciados o no documentados, que puede superar el 90%. La falta de tipificación adecuada de los delitos por parte de las autoridades y la posible corrupción contribuyen a la impunidad; el 95% de las menores víctimas de trata sufren explotación sexual.

Esta práctica persiste en varias zonas, especialmente en la región de La Montaña de Guerrero y Oaxaca, impulsada por la pobreza extrema y justificada erróneamente, bajo la noción de "usos y costumbres". Se han documentado casos de niñas de hasta 9 años vendidas por sus padres a cambio de sumas de dinero (que pueden ascender a miles de dólares), ganado o cerveza.

El matrimonio infantil está prohibido en México (la edad mínima legal para casarse es de 18 años) y se castiga con hasta 15 años de prisión; sin embargo, la aplicación de la ley es deficiente en estas comunidades. Las mujeres que intentan escapar de estos matrimonios forzados, enfrentan amenazas e incluso, pueden ser encarceladas en prisiones comunitarias, si denuncian la situación.

Condenamos la prevalencia de esta práctica que, bajo el argumento de los usos y costumbres de las comunidades indígenas, cosifica a niñas y adolescentes en diversas entidades del país, como en la zona de La Montaña de Guerrero, lo que constituye serias limitaciones a los derechos de la niñez.

Aunque existen leyes federales robustas, la brecha entre la legislación y la realidad, es amplia. La falta de presupuesto, la corrupción local y la "cifra negra" (delitos no denunciados), impiden que las víctimas obtengan justicia real.

Mientras la sociedad y el Estado no logren desarticular la idea de la mujer como un "objeto transaccionable", las redes de trata y los mercados de niñas seguirán operando. El combate requiere no solo fuerza policial, sino educación y oportunidades económicas para las zonas más vulnerables.

BIBLIOGRAFÍA:]
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTP.pdf,
https://palabrasclaras.mx/nacional/venta-de-ninas-practica-que-subsiste-en-poblados-indigenas/#:~:text=En%20la%20región%20montañosa%20de%20Guerrero%2C%20pagan,Abel%20Barrera%2C%20dirigente%20de%20la%20organización%20Tlachinollan.

"Que nuestras raíces sirvan para crecer, no para atar: la dignidad humana no tiene precio, ni dueño, ni tradición que la anule."

MUJERES DE CAMPO EN EL SECTOR ELÉCTRICO

ROMPIENDO BARRERAS

Autoras: Shakti Pérez Peña, Olga Lilia Valdovinos Fernández, Carlos Felipe de Jesús Navarro Arechiga



En el siglo XX, cuando se creó la Comisión Federal de Electricidad, las actividades de campo eran desempeñadas generalmente por hombres. Sin embargo, en la actualidad, la participación de la mujer en diversos ámbitos laborales ha aumentado, fomentando la igualdad entre ambos géneros. A través de los años, la inclusión de la mujer representa un avance histórico, ya que rompe paradigmas y construye nuevas oportunidades en el campo del sector eléctrico.

En la Sección 116 del SUTERM Tepic, la capacidad, la disciplina y la vocación, no tienen género. Esto es muestra de que la equidad avanza, gracias a historias que inspiran y transforman realidades.

Shakti Pérez Peña nació el 26 de mayo de 1984 e ingresó a laborar el 26 de enero de 2015. Su primer paso fue en una oficina administrativa, un inicio común para muchas personas, pero que en su caso, fue el punto de partida hacia un camino extraordinario. Nunca se imaginó trabajando en campo; su formación profesional es la Licenciatura en Diseño de Interiores, una carrera creativa que parecía distante de las actividades de Comercial, CCC, Subestaciones, Protecciones y Líneas de Distribución. No obstante, la vida y su carácter tenían otros planes.

El 12 de octubre de 2015, marcó un hito: recibió su primer casco. No fue un símbolo vacío; ese día inició tomando lecturas en campo, cubriendo suplencias como ayudante de liniero y aprendiendo desde la práctica. Con la determinación de quien entiende que la experiencia se construye paso a paso, su trayectoria se fortaleció con hechos.

En el año 2019, se realizó el Torneo Local de la Zona Tepic y, posteriormente, el Torneo Divisional, donde Shakti Pérez Peña participó por primera vez.

Se formó como instructora en el 2019 en el área de campo y, para el 2025, ya contaba con la certificación como Instructora Alineada al Estándar de Competencia EC0217. Siendo ayudante de liniero, se desempeñó también como auxiliar (lecturista) y continuó cubriendo suplencias. Desde junio de 2020, realizó suplencias como electricista ayudante en el Departamento de Equipo Primario de Subestaciones, participando también en Protecciones y Comunicaciones, áreas técnicas de alta responsabilidad.
El 20 de mayo de 2024, se presentó la oportunidad de inscribirse en la plaza boletinada para presentar el examen de Liniero (Servicio al Cliente), consolidando años de preparación y constancia que dieron frutos al obtener el puesto.

El camino no estuvo exento de retos. Aunque ha contado con el respaldo del departamento y de la mayoría de sus compañeros de campo, también enfrentó resistencias de quienes aún creen que ciertos trabajos "son para hombres", por requerir fuerza física y trabajo rudo. Su respuesta fue clara: prepararse al mismo nivel. Realizó los cursos de líneas vivas y subestaciones en igualdad de condiciones que sus compañeros, demostrando que la técnica, la seguridad y el compromiso, no distinguen género.

Detrás de cada guardia y cada jornada, hubo un sostén fundamental: su familia. El impulso constante de sus tíos Horacio y Luis Peña, de su primo Jesús Peña, y el amor incondicional de su madre, María Irma Peña Ramírez, fueron claves para avanzar aun en los momentos más complejos.

A su historia profesional, se suma una de las conquistas más profundas. El 22 de febrero de 2024, Shakti cumplió su sueño más anhelado: convertirse en madre de una hermosa niña llamada Arya Saori, reafirmando que la maternidad y el desarrollo profesional, pueden coexistir cuando hay convicción y redes de apoyo.

Su identidad también se forja en la tradición: escaramuza desde los 17 años, hizo una pausa en esta actividad entre 2015 y 2021, para retomar con fuerza su pasión con el equipo "Ojo de Dios" del Rancho El Armadillo. La destreza, el equilibrio y la valentía que exige la escaramuza, dialogan con la precisión y el temple del trabajo eléctrico.

Hoy, su casco rosa se ha convertido en símbolo de cambio. No es solo protección: es una declaración. La historia de Shakti Pérez Peña, inspira a todas las mujeres que sueñan con llegar a donde antes parecía imposible y confirma que la equidad de género, se construye con oportunidades reales, preparación constante y el valor de atreverse. Porque cuando la energía se combina con convicción, no hay estereotipo que resista.

TIEMPO DE MUJERES

MARTA LAMAS EN LA COORDINACIÓN VALLE DE MÉXICO SUR

Autora: Andrea Patricia Rivera Rodríguez

Para quienes ya la conocen —y también para quienes aún no han oído hablar de ella— hoy tengo en el tintero, a una de las figuras más destacadas del movimiento feminista en nuestro país: la Dra. Marta Lamas Encabo. Activista mexicana, académica y pensadora crítica, ha logrado sumar voluntades y generar conciencia, a través de diversas acciones en favor de los derechos de las mujeres.

Marta Lamas, es doctora en Antropología por la Universidad Nacional Autónoma de México, donde se desempeña como investigadora en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), y es catedrática tanto en el ITAM como en la propia UNAM. Su obra académica es amplia y fundamental, para comprender el feminismo contemporáneo y los estudios de género. Entre sus libros más reconocidos, se encuentran La bella (in)diferencia (1991), Para entender el concepto de género (1998), Diversidad cultural y tolerancia (2000), Cuerpo: diferencia sexual y género (2002) y Acoso: ¿denuncia legítima o victimización?, entre muchas otras colaboraciones.

En el año 2000, fundó el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, organización de la sociedad civil que continúa activa hasta hoy. Instituto que desde sus inicios ha contribuido al fortalecimiento del movimiento feminista y al desarrollo de liderazgos; y actualmente, también se enfoca en formar, vincular y acompañar a mujeres diversas y a personas históricamente excluidas, como mujeres indígenas, afrodescendientes, jóvenes rurales y personas de la diversidad sexogenérica.

Un dato especialmente relevante, es que la Dra. Marta Lamas fue candidata al Premio Nobel de la Paz en 2005, como parte de la histórica candidatura colectiva "1000 mujeres para el Premio Nobel de la Paz", integrada por mujeres de más de 150 países.

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2025, la Coordinación Valle de México Sur del SUTERM, gracias a los esfuerzos de la Sección 260 Oficinas Divisionales Valle de México Sur y al apoyo de CFE, tuvo el honor de recibir a la Dra. Marta Lamas, quien impartió la conferencia "Tiempo de Mujeres". Este encuentro, fue transmitido vía Teams a las zonas y oficinas pertenecientes a la Coordinación Valle de México Sur, con una invitación abierta al personal de CFE-SUTERM, que deseara sumarse.

Esta experiencia, dejó una profunda reflexión entre quienes tuvimos la oportunidad de asistir, de manera presencial o remota. Más allá de las diferencias entre mujeres y hombres, el mensaje central, fue que somos personas que deben convivir desde el respeto, para construir una sociedad más justa y armoniosa, donde todas y todos, tengamos las mismas oportunidades y responsabilidades, tanto en lo público como en lo privado. Como bien expresó Marta Lamas, y dejando sus palabras como una frase para reflexionar:

"Mujeres y hombres somos iguales y diferentes al mismo tiempo"



TIEMPOS DE TRANSFORMACIÓN



DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO LABORAL

TIEMPOS DE MUJERES

Autora: Rubens Aurora Atondo Sánchez

En las últimas décadas, la igualdad y la equidad de género, han dejado de ser únicamente una causa impulsada por el movimiento feminista, para convertirse en temas fundamentales y prioritarios, a nivel mundial y nacional. La igualdad y la equidad de género, son derechos humanos inherentes a todas las personas, por lo que deben ocupar un lugar central en la agenda social, política y económica de México.

La ley lo establece claramente en el artículo 1.º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se prohíbe todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y sus derechos y libertades. Este mismo artículo reitera, que se debe garantizar el principio de igualdad y no discriminación. Asimismo, el artículo 123 establece que toda persona, debe contar con un trabajo digno, igualitario y sin discriminación de género.[1]

Es importante enfatizar, que la igualdad y la equidad de género, se exigen en nuestro país desde hace muchos años en nuestra Constitución Política. Por ello, debemos seguir concientizando desde nuestras trincheras, sobre estos derechos. Como trabajadores de la CFE, nos compete a todos y todas, asegurarnos de que se respeten diariamente la igualdad y la equidad de género.

En 2024, volvió la esperanza para las mujeres de nuestro país, ya que por primera vez en la historia, una mujer ganó la Presidencia de México: la doctora Claudia Sheinbaum Pardo, hecho que también impactó al mundo. Además, por primera vez, tenemos una directora general de la Comisión Federal de Electricidad, la ingeniera electrónica y maestra en administración Emilia Esther Calleja Alor, una mujer preparada, con amplia experiencia en la CFE, dirigiendo esta gran empresa.[2]

Se recuperó el optimismo, la fe, la ilusión y la confianza en muchas personas, pues durante años estábamos acostumbrados a ver a hombres ocupando la mayoría de los altos cargos públicos, en empresas de gobierno y en sindicatos. Esto nos indica, que aún queda camino por recorrer para lograr una verdadera igualdad y equidad laboral. Sin embargo, la ventaja de tener una mujer presidenta de México y una directora de la CFE, nos alienta a seguir luchando por lo que queremos y nos da el ejemplo de que en México, debe existir igualdad y equidad de género, y que cada trabajador, merece las mismas oportunidades para alcanzar sus metas.

En nuestra Sección 49 del SUTERM, ubicada en Hermosillo, Sonora, trabajamos para que nadie vea negado su derecho a lograr sus objetivos laborales. Hombres y mujeres, tienen el mismo derecho, por lo que se seguirá promoviendo la igualdad y la equidad de género, para todas las personas.

Es también un gusto informar a los compañeros y compañeras de nuestra empresa que, dentro de nuestra Sección 49, contamos con un gran ejemplo para quienes deseen alcanzar una meta profesional y laboral. Les compartimos con orgullo, que tenemos por primera vez en la historia de nuestra sección, una mujer electricista: Gilda Janeth Samaniego Landavazo, quien es profesionista y madre soltera. Después de haberse esforzado por concursar y ganar plazas, sigue ascendiendo en el escalafón sindical. Ella ha sido respaldada por la empresa, el sindicato y sus compañeros, para desenvolverse en un ambiente de respeto, igualdad y dignidad.

La ingeniera Gilda Janeth, ingresó a la CFE en 2009, en la Residencia de Construcción. En 2012, ocupó una plaza temporal de profesionista en el Departamento de Líneas de Alta Tensión, en la División de Distribución Noroeste. Es ingeniera civil especializada en Supervisión y Construcción de Líneas y Subestaciones por la UNAM y la Escuela de Supervisores de Obras. Además, es brigadista de la CFE e instructora certificada por la UTEC de la CFE. Desde su ingreso, se ha entregado con responsabilidad y trabajo, lo que la ha llevado a participar en proyectos de gran importancia, como la supervisión de cinco subestaciones completas y sus respectivas líneas, seis ampliaciones de subestaciones, la georreferenciación de servidumbres de paso, el control y la supervisión de procesos de líneas de 115 kV, el desarrollo del sistema SICOSE y la suplencia en una plaza de confianza durante tres años, como supervisora de construcción.

"A lo largo de mi trayectoria laboral de 26 años —10 en la iniciativa privada y 16 en CFE— ser mujer en campo no ha sido fácil, pero definitivamente, si muy satisfactorio. Constantemente, debes actualizarte y capacitarte. Trabajamos con personas que arriesgan todo, para llevar luz a cada hogar; es un campo muy competitivo y de gran responsabilidad."

-Ing. Gilda Janeth Samaniego Landavazo

Personalmente, me gustaría agradecer al SUTERM y a la CFE, por toda esta trayectoria que me ha permitido desarrollar, ya que sin las oportunidades y la confianza que la empresa me ha dado no habría logrado alcanzar mis metas y objetivos dentro de ella. Una palabra que siento que me describe es resiliencia.

Actualmente, apoya en el área de Líneas de 115 kV, en el proceso de mantenimiento de la Subgerencia de Distribución, supervisando contratos de servicios, entre otras tareas.

Gilda Samaniego nos enseña que, con esfuerzo y perseverancia, se puede lograr lo que se desea. Nos demuestra que la igualdad y la equidad de género, en nuestra Sección 49 son posibles y se siguen promoviendo, para que más mujeres y hombres alcancen los puestos deseados, sin importar su sexo o género.

Con afecto, concluyo con esta reflexión: no se trata solo de ser mujer, sino de demostrar que las mujeres están plenamente preparadas para ocupar los cargos que deseen, al igual que los hombres. Juntas y juntos, podemos construir un México, donde las oportunidades no dependan del género, sino del talento y el esfuerzo. ¡Es momento de dar el paso hacia la verdadera equidad! ¡Y la Sección 49 trabaja en eso!

Referencias
[1]https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf
[2]https://es.wikipedia.org/wiki/Claudia_Sheinbaum
https://www.cfe.gob.mx/nuestraempresa/pages/dg.aspx

FORTALECIENDO LA CULTURA DE EQUIDAD Y RESPETO

Autora: Myrna Marlene Caro Medina



La construcción de una cultura laboral basada en la igualdad, la equidad y el respeto, no se alcanza únicamente mediante normas y procedimientos, sino a través de acciones permanentes, que fomenten la conciencia, la sensibilización y la corresponsabilidad entre todas y todos los trabajadores. En este contexto, la realización de actividades en fechas conmemorativas clave, se convierte en una herramienta fundamental, para la prevención de la violencia y la transformación cultural.

Fechas como el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer); el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres); y de manera más reciente, el 19 de noviembre (Día Internacional del Hombre), representan momentos estratégicos para la reflexión, el diálogo y el fortalecimiento de valores, que promueven ambientes laborales más justos, seguros e inclusivos.

Desde la Unidad de Equidad de Género, se ha identificado que la implementación de acciones sencillas pero significativas —como pláticas informativas, dinámicas participativas, actividades simbólicas o incluso la entrega de pequeños obsequios conmemorativos— genera un impacto positivo en la prevención de la violencia y en la promoción del respeto mutuo. Estas acciones no solo informan, sino que también visibilizan, de manera discreta pero firme, que la atención institucional está centrada en la defensa de los derechos humanos, la dignidad de las personas y la convivencia armónica entre compañeras y compañeros.

La conmemoración constante de estas fechas, fomenta la concientización y la sensibilización de la base trabajadora, reforzando mensajes clave sobre igualdad sustantiva, equidad de género, respeto y corresponsabilidad. Este ejercicio continuo, contribuye a la consolidación de una cultura organizacional, donde la prevención se convierte en una práctica cotidiana y no únicamente en una respuesta, ante situaciones de conflicto.

En sintonía con estos esfuerzos, la Coordinación Norte ha mantenido un compromiso activo en la prevención y atención de situaciones de violencia de género. Desde la conformación de la Unidad, se han atendido ocho casos, todos ellos, concluidos conforme a la normatividad aplicable y canalizados, según correspondiera, a través del SUTERM o de la CFE. Asimismo, en apego a los lineamientos y estrategias impulsadas por la Unidad de Equidad de Género del SUTERM, la Coordinación Norte ha tenido presencia en las 15 secciones sindicales y en la delegación, llevando a cabo actividades clave durante las fechas conmemorativas mencionadas.

La última conmemoración, el Día Internacional del Hombre, representó un acierto significativo por parte de la UEG, ya que muchos compañeros manifestaron su sorpresa al recibir felicitaciones, comentando que era la primera vez que se les reconocía en el marco de esta fecha. La intención de esta conmemoración, no solo responde a un principio de equidad, sino que refuerza el mensaje de que las masculinidades positivas son las que deben prevalecer, sumándose así a la estrategia de cambio cultural que impulsa la organización.

Es importante destacar y agradecer el liderazgo y respaldo del Secretario General, Sr. Víctor Fuentes del Villar, quien ha impulsado de manera decidida la profesionalización de esta Unidad. De igual forma, se reconoce la labor incansable de la Mtra. Gabriela Wartenweiler Pavón, cuya visión ha permitido fortalecer la estructura nacional y, de manera especial, la incorporación de la Cláusula 83 en el Contrato Colectivo de Trabajo. Hoy, la Unidad de Equidad de Género del SUTERM, se consolida como un referente de compromiso, formación y resultados, contribuyendo significativamente a la construcción de ambientes laborales más seguros, inclusivos y respetuosos.

La Coordinación Norte reafirma su compromiso de continuar trabajando de la mano con todas las áreas del SUTERM, manteniendo como principios rectores la dignidad humana, la igualdad sustantiva, la cero tolerancia a cualquier forma de violencia y la unión sindical.

Este esfuerzo, se ve reflejado en el nombramiento de las enlaces de la Coordinación Norte, el cual representa un reconocimiento especial a su disposición, proactividad y alto sentido de responsabilidad, al atender puntualmente las encomiendas solicitadas por la Unidad de Equidad de Género del Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM. Su compromiso y participación activa, han sido fundamentales para la implementación y el éxito de las actividades de sensibilización, prevención y promoción de una cultura de igualdad en cada una de sus secciones sindicales:

Columna 4 (Listado de Enlaces)
Sección 13 Casas Grandes: Selene Olivares Gómez

Sección 35 Juárez: María Luisa Federico Valadez

Sección 36 Cuauhtémoc: Coral Torres González

Sección 39 Delicias: Perla Marina Ibarra Ponce

Sección 51 Oficinas Divisionales: María Guadalupe Sifuentes Ríos

Sección 54 Durango: Tanya Irene Cisneros Ortiz

Sección 86 Parral: Johanna Ivette Herrera Mata

Sección 90 Chihuahua: Erika Alejandra Araujo Otero

Sección 158 Camargo-Jiménez: Adriana Lizette Flores Rey

Sección 159 Torreón: Ana Luisa Cervantes Rodríguez

Sección 160 Gómez Palacio: Karla Griselda García Vaquera

Sección 161 Generación Región Lagunera: Aída Ramírez Ramírez

Sección 162 Samalayuca: Enriqueta Araceli Bueno Martínez

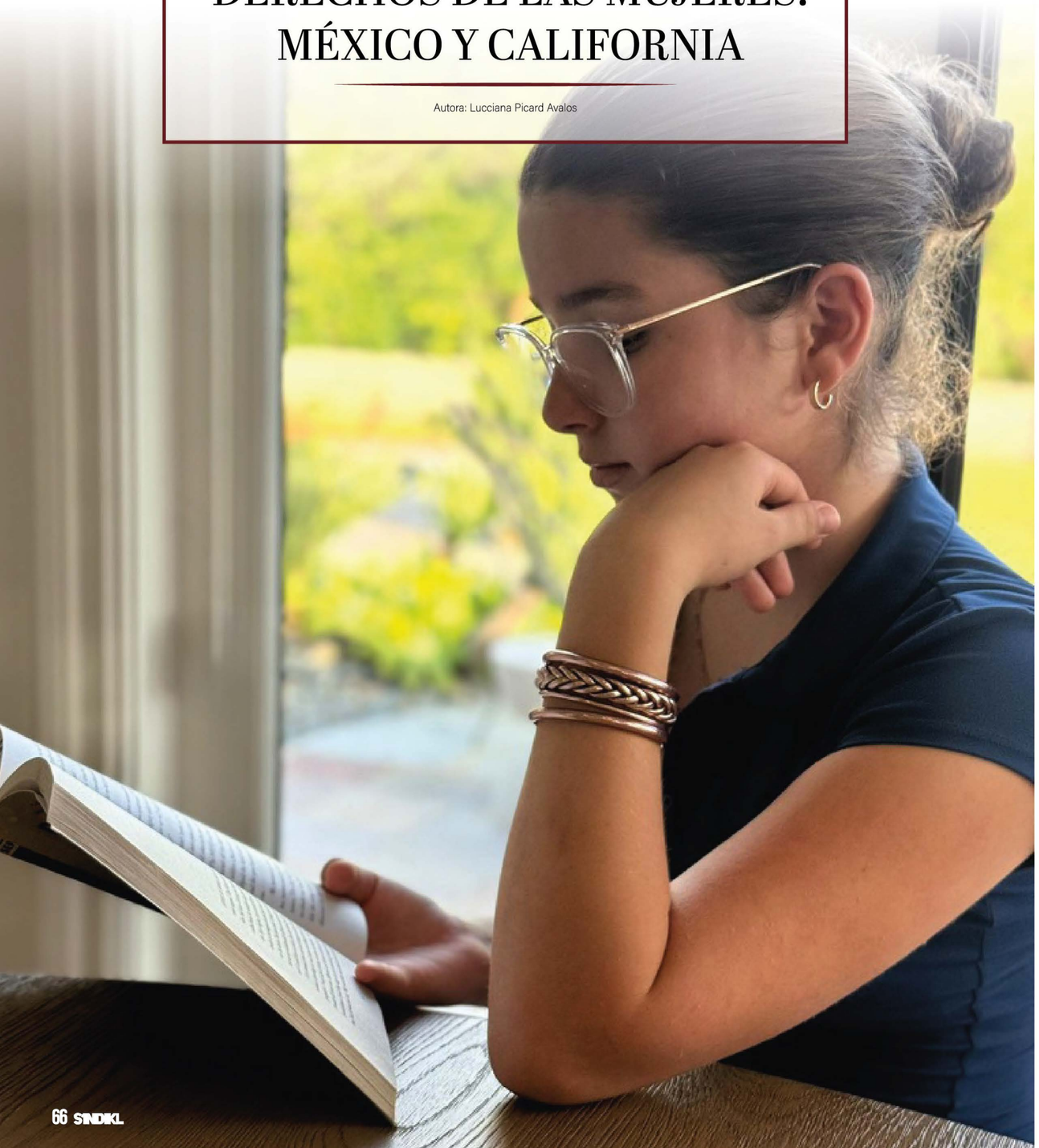
Sección 192 Planta Chihuahua: Diana Yadira Hernández Guardado

Sección 198 Planta Guadalupe Victoria: Iliana Dolores Huerta González

Residencia de Construcción V Chihuahua (Delegación): Gissela Luna Ríos

COMPARATIVA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES: MÉXICO Y CALIFORNIA

Autora: Lucciana Picard Avalos



Hablar de los derechos humanos de las mujeres, significa hablar de igualdad, respeto y oportunidades para vivir una vida libre de violencia y discriminación. Me llamo Lucciana Picard-Avalos, tengo 13 años, soy mexicana y actualmente vivo en California.

Yo pienso que todas las mujeres deberíamos de tener las mismas oportunidades y derechos, sin importar en qué parte del mundo te encuentres. Tanto México como el estado de California han avanzado en la protección de estos derechos, aunque lo han hecho de maneras diferentes. En este texto explicaré, de forma clara y sencilla, cómo se protegen actualmente los derechos de las mujeres en México y en California, y cuáles son sus principales diferencias.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad es un derecho humano básico. Significa que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos y oportunidades. En México, la Constitución establece claramente que mujeres y hombres son iguales ante la ley. Esto obliga al gobierno a crear leyes y acciones para proteger a las mujeres y evitar la discriminación. En el ,se realizan esfuerzos para mejorar la vida de las mujeres con el apoyo del gobierno; sin embargo, lamentablemente todavía existen hombres o espacios de trabajo, donde no se respetan plenamente los derechos de muchas mujeres.

En California, la igualdad está protegida por la Constitución del Estado y por diversas leyes que prohíben la discriminación por razón de género. Aunque no es un país, California cuenta con normas muy avanzadas para defender este derecho. A diferencia de México, California no tiene un Sindicato como el SUTERM; sin embargo, el gobierno y la comunidad protegen activamente a las mujeres. Cuando las autoridades o la comunidad (como la policía o los vecinos), saben que una mujer está en peligro, actúan para garantizar su seguridad, de manera similar a la labor que se realiza al interior del SUTERM.

PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO

Participar en la política, también es un derecho humano en todo el mundo. En México, la ley exige que exista el mismo número de mujeres y hombres en los cargos públicos. Gracias a esto, muchas mujeres participan actualmente en el gobierno y en el Congreso. Hasta 1953, las mujeres en México lograron el derecho a votar y a ser votadas, lo que les permitió participar activamente en la vida política del país. Este avance fue muy importante para que las mujeres influyeran en las decisiones nacionales y representó un paso clave hacia la igualdad de género.

En California, no existe una ley que obligue a que los cargos públicos estén ocupados por mitad mujeres y mitad hombres. Sin embargo, muchas mujeres han logrado ocupar puestos importantes en el gobierno y en el sistema de justicia. Esto demuestra que, aun sin una ley de paridad, las mujeres han ganado estos espacios gracias a su preparación, esfuerzo y participación. Además, su presencia ayuda a que las decisiones sean más diversas y representen mejor a la sociedad.

TRABAJO, SALARIO Y CUIDADOS

Las mujeres tienen derecho a trabajar sin discriminación y a recibir un salario justo. En México, la ley establece que las mujeres deben recibir el mismo salario que los hombres cuando realizan el mismo trabajo y tienen las mismas responsabilidades. También existen derechos relacionados con la familia, como el permiso de maternidad, que apoya a las mujeres que trabajan y cuidan de sus hijos. Estos derechos son importantes, porque permiten que las mujeres se desarrollen profesionalmente sin dejar de atender a sus familias.

En California, existen leyes muy estrictas para asegurar que mujeres y hombres reciban el mismo salario por el mismo trabajo. Por ejemplo, si una mujer y un hombre realizan las mismas funciones en una oficina, deben recibir el mismo pago. Además, existen apoyos como el permiso familiar pagado, que permite a madres y padres cuidar de un bebé o de un familiar enfermo sin perder todo su salario.

LOGROS DE LAS MUJERES

Existen muchas mujeres, tanto en México como en California, que han logrado cosas extraordinarias; sin embargo, en ocasiones no reciben el reconocimiento que merecen. En México, hay mujeres muy inspiradoras. Por ejemplo, Julieta Fierro, es una científica que ha enseñado a miles de personas sobre el espacio y las estrellas. Soraya Jiménez, ganó la primera medalla olímpica para México en levantamiento de pesas. También está Elena Poniatowska, una escritora que, a través de sus libros, demuestra que las mujeres y las niñas pueden lograr todo lo que se propongan.

En California, también hay mujeres que han cambiado el mundo. Jennifer Doudna, de San Francisco, ayudó a desarrollar la tecnología CRISPR, que puede ayudar a curar enfermedades. Katherine Johnson, aunque nació en Virginia, trabajó durante muchos años en proyectos relacionados con la NASA y su trabajo ha inspirado a muchas niñas a interesarse por la ciencia, la tecnología y las matemáticas.

CONCLUSIÓN

México y California han avanzado significativamente en la protección de los derechos humanos de las mujeres, aunque aún existen desafíos. México destaca por reconocer la igualdad en su Constitución y por promover la participación política de las mujeres. California sobresale por proteger con fuerza los derechos laborales y reproductivos.

Ambos lugares, demuestran que respetar los derechos de las mujeres es fundamental para construir una sociedad más justa, donde todas las personas puedan vivir con dignidad, seguridad y libertad.



8M: UNIDAD, SOBERANÍA Y JUSTICIA - SUTERM CON LAS MUJERES Y CLAUDIA SHEINBAUM

En este 8M, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), expresa su solidaridad con las causas de igualdad, justicia y dignidad, que convocan a todas las mujeres trabajadoras.

Asimismo, manifestamos nuestro respaldo a la presidenta de la República, Claudia Sheinbaum Pardo, por su firme adhesión a los principios constitucionales de la política exterior de México, basados en la no intervención, el respeto a la soberanía de los pueblos y la solución pacífica de controversias, como ha venido sucediendo, frente a los ataques militares de Estados Unidos a Venezuela y a las amenazas de Donald Trump hacia Groenlandia, Colombia, México y Cuba. Nuestro país ha rechazado categóricamente dicha intervención y ultimatos y ha reafirmado su compromiso con el derecho y la cooperación internacionales.

Una ofensiva mediática del gobierno de los Estados Unidos, representado por Donald Trump, contra la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo, se ha intensificado en los últimos tiempos. El actual gobierno estadounidense, ha buscado construir un ambiente de desestabilización, amplificando un discurso con la pretensión de erosionar la legitimidad de nuestro gobierno. Este contexto no puede separarse de lo que sucede a nivel internacional. Hoy se observa un incremento de las presiones por parte del gobierno de Trump hacia los gobiernos progresistas de América Latina.

Lo anterior, forma parte de una agenda más amplia de injerencismo, orientada a debilitar o incluso a intentar derrocar a gobiernos democráticamente electos.

Ante este escenario, consideramos necesario reiterar nuestro respaldo a la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo y al gobierno que representa, un apoyo que no es acrítico ni subordinado, sino que deriva de la necesidad de cerrar filas frente a los intentos de injerencia extranjera, sin renunciar a la autonomía sindical ni a la lucha por el proyecto elaborado por los trabajadores.

En el SUTERM entendemos que es tiempo de colaboración y no de confrontación: el diálogo responsable entre naciones y la defensa del marco normativo internacional, son herramientas esenciales para la búsqueda de soluciones duraderas que beneficien a todos los pueblos. Reafirmamos que cualquier conflicto debe resolverse mediante la vía del derecho internacional y a través de los organismos multilaterales.

Reconocemos el liderazgo de la presidenta Sheinbaum, quien ha ejercido su función con responsabilidad, visión de Estado y compromiso social, sosteniendo una política exterior coherente con los valores históricos de México, que apuntalan la paz regional y el respeto entre naciones. Su postura ha sido enfática en rechazar la intervención militar extranjera y subrayar la soberanía nacional, al tiempo que promueve una cooperación internacional, basada en el respeto mutuo.

Resaltamos la conducción de la política exterior del gobierno de México, basada en el diálogo, la construcción de acuerdos y el fortalecimiento de los lazos de amistad y cooperación con todas las naciones del mundo. México ha construido una tradición diplomática reconocida por su apego al trabajo, conjunto entre los países como vía para alcanzar el desarrollo, el bienestar y la democracia en cada nación. Estos principios, no solo definen nuestra política exterior, sino que reflejan una vocación humanista y responsable frente a los desafíos globales.

En el SUTERM, sabemos que es posible construir la seguridad y el desarrollo, sin renunciar a la soberanía ni a los valores democráticos.

En el marco de nuestras responsabilidades como trabajadores del sector eléctrico, expresamos nuestro compromiso de mantener una coordinación permanente, leal y corresponsable con el Gobierno de la República, sumando capacidades, información y esfuerzos para fortalecer la soberanía y seguridad energética, la gobernabilidad democrática y la paz social en todo el país.

Llamamos a todas y todos los integrantes del SUTERM, a fortalecer la defensa íntegra de nuestro país, de nuestras instituciones y del actual gobierno, representado por la Doctora Claudia Sheinbaum Pardo, con responsabilidad, dignidad y conciencia.

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL
SUTERM



PARIDAD Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SUTERM

RECONOCIMIENTO Y COMPROMISO EN EL MARCO DEL 8 DE MARZO.

Autora: Lesly Melissa Cervantes Carrazco.

El Día Internacional de la Mujer (8M), representa una fecha de reflexión y reconocimiento a la lucha histórica de las mujeres por la igualdad, la justicia y el pleno ejercicio de sus derechos.

En el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), esta conmemoración nos invita a reconocer y valorar el papel fundamental que desempeñan las mujeres electricistas, en la vida laboral de nuestra Organización.

A lo largo de los años, las mujeres han sido un pilar esencial del SUTERM, contribuyendo con su trabajo, capacidad y compromiso a la defensa de los derechos laborales y al fortalecimiento de la unidad sindical. Su participación, ha sido clave en todos los centros de trabajo y en las Secciones Sindicales del país, demostrando que la igualdad de oportunidades y la paridad de género, son cimientos necesarios para un sindicalismo moderno, justo y ampliamente representativo.

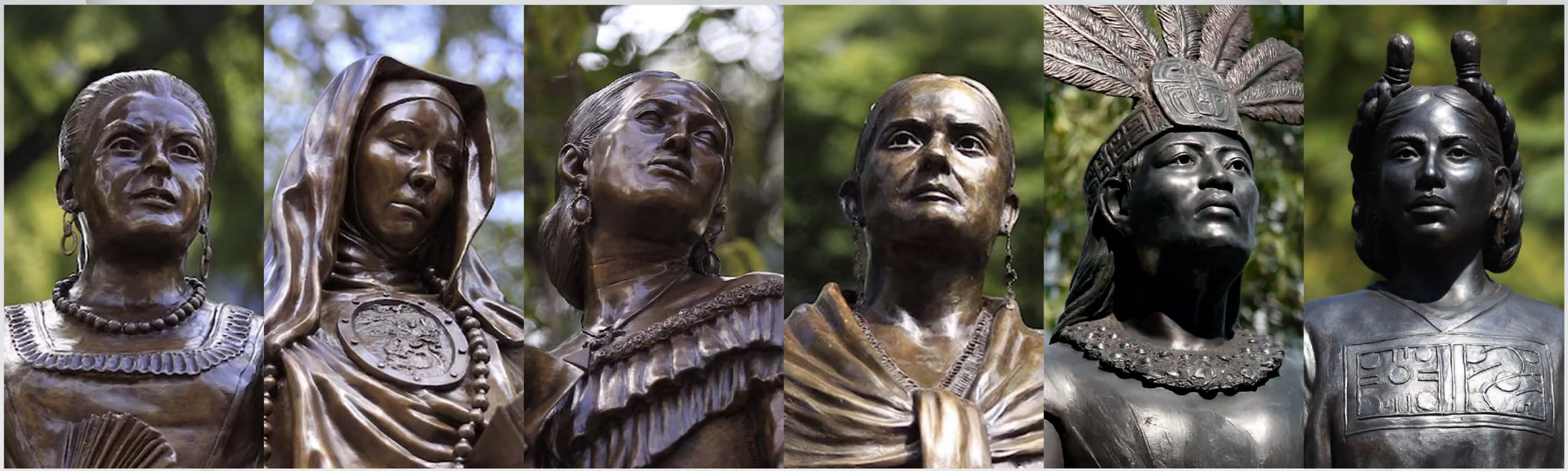
Hablar de paridad de género en el SUTERM, es hablar de una inclusión real en los espacios de toma de decisiones. La participación activa de las mujeres en cargos de representación y liderazgo sindical, fortalece la democracia interna y permite atender de manera más integral, las necesidades de la base trabajadora. Un Sindicato con participación paritaria, es un Sindicato más fuerte, más unido y con mayor sensibilidad social.

Históricamente, el SUTERM ha reconocido a las compañeras que, con valentía y determinación, han abierto camino dentro del sector eléctrico. Con el paso del tiempo, la lucha de cada mujer, ha impulsado avances importantes en materia de derechos laborales, condiciones de trabajo dignas, igualdad de trato, seguridad social y respeto a la dignidad humana. Cada logro alcanzado, es reflejo del esfuerzo colectivo y del compromiso firme con la justicia social y laboral.

Hoy somos conscientes, de que aún existen retos por enfrentar. Por ello, el SUTERM refrenda su compromiso de seguir impulsando acciones que promuevan la igualdad sustantiva, la capacitación con perspectiva de género, la erradicación de cualquier forma de discriminación y la construcción de espacios laborales y sindicales libres de violencia. La paridad no es solo un objetivo, es una responsabilidad compartida.

"LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES FORTALECE AL SUTERM Y DIGNIFICA LA LUCHA SINDICAL".

MUJERES INDÍGENAS EN REFORMA



MEMORIA, TRABAJO Y ORGANIZACIÓN, DESDE LA LUCHA SINDICAL ELECTRICISTA

La inauguración de seis esculturas de mujeres indígenas en Paseo de la Reforma, encabezada por la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo, es más que un acto simbólico del Estado. Para las y los integrantes del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), este hecho representa un gesto político significativo, que reconoce la deuda histórica con las mujeres indígenas y abre un espacio necesario, para una memoria más justa e incluyente.

Es importante reconocer a la presidenta Sheinbaum, por impulsar este evento desde el más alto nivel del gobierno. Colocar a mujeres indígenas en uno de los espacios públicos más emblemáticos del país, no solo requiere voluntad política, sino una visión que entiende que la memoria histórica también es parte de la justicia social. Este acto envía un mensaje claro: el Estado mexicano comienza a saldar una deuda, con quienes han sido invisibilizadas por siglos.

Durante décadas, el espacio público ha exaltado figuras masculinas asociadas al poder político y económico, mientras que las mujeres —especialmente las mujeres indígenas— han quedado fuera del reconocimiento histórico. Esta exclusión no es ajena al mundo del trabajo ni a la vida sindical, donde las aportaciones de las mujeres electricistas y trabajadoras del sector energético, han sido fundamentales para sostener un servicio estratégico para el país.

Las esculturas homenajean a seis mujeres indígenas: Tz'ak-b'u Aha (La Reina Roja), símbolo del poder maya; Tecuichpo-Ixcaxochitzin, hija de Moctezuma II y testigo de la transición histórica del país; la Señora 6 Mono, gobernante mixteca; Xiuhtzatzin, asociada a la tradición tolteca; Malintzin, intérprete y mediadora reconocida como "la señora de la palabra"; y Eréndira, guerrera purépecha símbolo de resistencia. Todas ellas representan liderazgo, valentía y capacidad de organización en contextos profundamente adversos.

Colocar a estas mujeres en el corazón de Reforma, es reconocer que México también se ha construido desde el trabajo invisible, desde la resistencia cotidiana y desde la fuerza colectiva.

Son valores que el sindicalismo electricista conoce bien: solidaridad, organización, disciplina y defensa del bien común.

Desde una perspectiva feminista, este acto interpela también al movimiento sindical: ¿a quiénes reconocemos como sujetas de historia y de derechos, dentro de nuestras propias organizaciones? Las mujeres indígenas homenajeadas no son figuras decorativas; son lideresas, mediadoras, defensoras y constructoras de comunidad. Su presencia invita a fortalecer la participación y el liderazgo de las mujeres, dentro del sindicato.

En este contexto, es fundamental agradecer y reconocer al Sr. Víctor Fuentes del Villar, Secretario General del SUTERM, por su compromiso decidido con todas las mujeres del sindicato. Su respaldo a la participación, visibilización y fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras electricistas, ha sido clave para avanzar hacia una organización más justa, incluyente y representativa. El liderazgo sindical con perspectiva de género, es indispensable para que la igualdad sea una realidad y no solo un discurso.

Particularmente significativa, es la reivindicación de Malintzin, durante siglos cargada con culpas históricas que no le correspondían. Su historia refleja cómo a las mujeres se les ha responsabilizado injustamente por procesos estructurales de poder, una experiencia que muchas trabajadoras conocen, cuando son descalificadas o silenciadas por defender sus derechos laborales.

Para el SUTERM, este reconocimiento simbólico debe ir acompañado de acciones concretas: igualdad de oportunidades, erradicación de la violencia laboral, respeto a la diversidad cultural y fortalecimiento del liderazgo femenino, en todos los niveles de representación sindical. La memoria sin justicia social, corre el riesgo de quedarse solo en discurso.

Aun así, el gesto importa. Y merece ser reconocido. Nombrar a Tz'ak-b'u Aha, Tecuichpo-Ixcaxochitzin, la Señora 6 Mono, Xiuhtzatzin, Malintzin y Eréndira, con el respaldo de la presidencia de la República y del liderazgo sindical, es afirmar que sin las mujeres —trabajadoras, organizadas e indígenas— no hay energía, no hay derechos y no hay futuro para México.

"Hacia un horizonte de equidad, donde la voz de cada mujer impulsa nuestro avance."






"Capacidad, visión y compromiso:
pilares que sostienen la esencia de nuestro Sindicato."

#MUJERESSuterm



















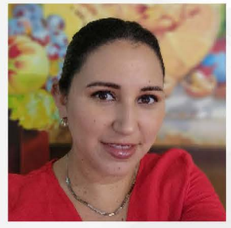








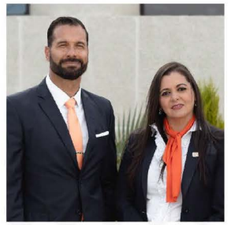









Suterm






Suterm

Suterm
Sección 54 Durango

HOSTIGAMIENTO SEXUAL


Suterm
UNIDAD DE
EQUIDAD DE GÉNERO