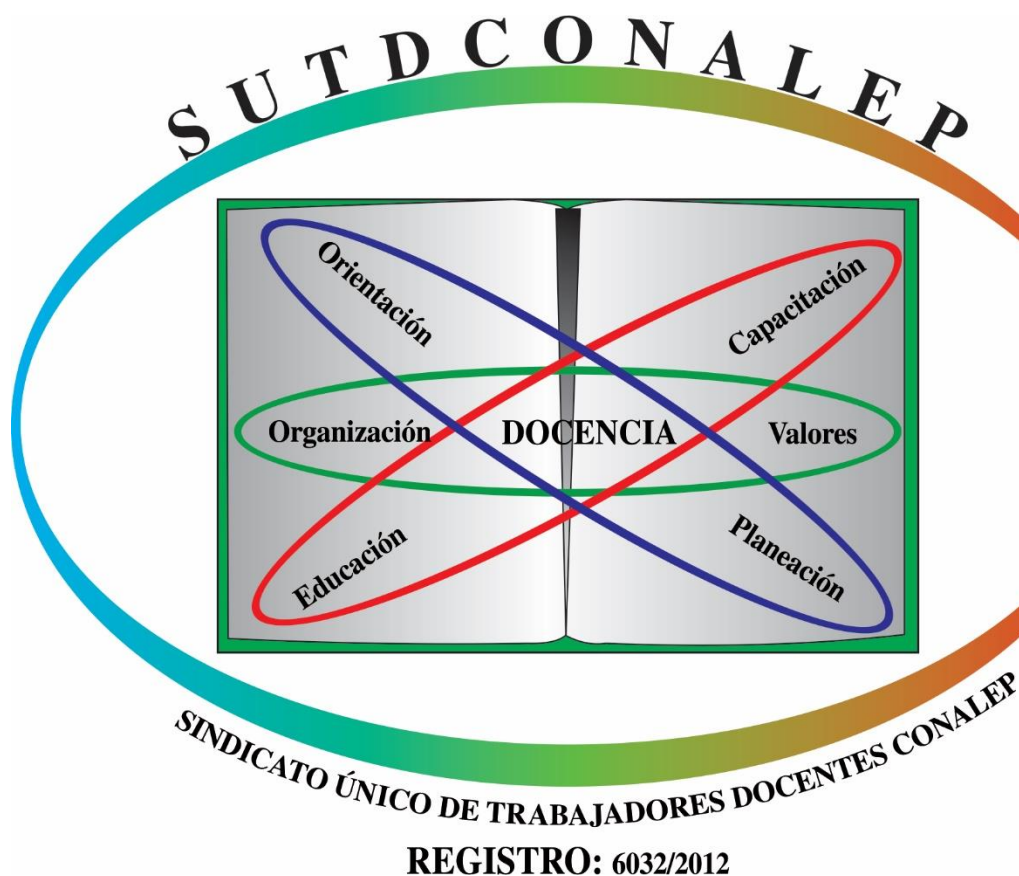
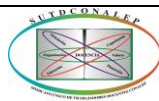




SECRETARÍA DE EQUITAD Y GÉNERO DEL SUTD CONALEP

PROFESORA LETICIA MONROY PEDRAZA

NOVIEMBRE 2019



INDICE

1.- PREAMBULO.

2.- OBLIGACIONES ESTATUTARIAS

3.- DESARROLLO

3.1 En cuanto a diseñar y evaluar la aplicación de políticas de no discriminación de oportunidades e igualdad de derechos, considerando los convenios internacionales firmados por el gobierno de México y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.2 Elaborar programas que involucren a las trabajadoras con su entorno familiar y social que contribuyan a erradicar la discriminación y la violencia intrafamiliar contra las mujeres.

3.3 Programas de formación político-sindical que permitan consolidar los liderazgos de las trabajadoras pertenecientes al sindicato, que promueven la participación de las mujeres del SUTDCONALEP.

3.4 Protocolo de atención a casos de violencia, acoso y hostigamiento

3.5 Representar al sindicato, en los eventos de las mujeres, tanto nacionales como internacionales.

3.6 Todas las demás que se deriven de la naturaleza de su cargo y que no estén atribuidas a otro secretario.

4.- CONCLUSIONES

5.- REFERENCIAS



1.- PREAMBULO.

El presente documento da a conocer el tercer informe de actividades de la Secretaría de Equidad y Género 2019, en cumplimiento al artículo 42 inciso K) de los estatutos que rigen la vida sindical del SUTDCONALEP, mismas que facilitan trazar un plan de acción orientado a las facultades estatutaria y a la vida laboral y sindical de las trabajadoras (es) académicas (os) a fin de fortalecer desde el marco normativo general, políticas, acciones y diversas actividades encaminadas a la formación política sindical de las mujeres académicas, así como atender los casos de conductas nocivas que generen una imagen desvirtuada del hombre y la mujer a través de la implementación, diseño y evaluación de políticas de no discriminación de oportunidades e igualdad de derechos, logrando la transversalidad de la equidad de género a toda la estructura sindical y laboral.

2.- OBLIGACIONES ESTATUTARIAS

SECRETARÍA DE EQUIDAD Y GÉNERO

Artículo.- 42 Son obligaciones y atribuciones de las compañeras que ocupen la Secretaría de Equidad y Género del Comité Ejecutivo General:

- a)** Diseñar y evaluar la aplicación de políticas de no discriminación de oportunidades e igualdad de derechos, considerando los Convenios Internacionales firmados por el Gobierno de México y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b)** Promover la participación de las mujeres en todas las instancias de representación Sindical.
- c)** Elaborar programas de formación Político-Sindical que permitan consolidar los liderazgos de las trabajadoras pertenecientes al Sindicato.
- d)** Promover la concientización de los trabajadores y las trabajadoras a través de programas permanentes que brinden herramientas para solucionar los problemas de Equidad y Género.
- e)** Elaborar programas que involucren a las trabajadoras con su entorno familiar y social que contribuyan a erradicar la discriminación y la violencia intrafamiliar contra las mujeres.
- f)** Capacitar a todas las instancias de Representación Sindical sobre la perspectiva de Equidad y Género a fin de erradicar cualquier tipo de violencia Familiar y Laboral, Hostigamiento Sexual, Amenazas, Maltrato de palabra y obra y exclusiones que violenten los Derechos y la Dignidad de los y las trabajadoras, incorporando medidas en cada secretaría para lograr la igualdad y equidad.
- g)** Establecer a la representación de los Planteles, programas y mecanismos, para analizar y atender las quejas que presenten los y las trabajadoras, sobre cualquier medida que tienda a discriminar o contengan violencia como hostigamiento Sexual, Amenazas, Maltrato de palabra y obra, Exclusiones, que violenten los derechos y la dignidad de los y las trabajadoras en coordinación con la Comisión de Vigilancia.
- h)** Representar al Sindicato, en los eventos de las Mujeres, tanto Nacionales como Internacionales.



- i)** Llevar un registro minucioso y exacto de cada una de las trabajadoras Sindicalizadas, así como de las compañeras que ocupen puestos de Representación Sindical, incluyendo los datos que sean necesarios, para la elaboración de estadísticas.
- j)** Deberá organizar un Congreso anual de Mujeres en coordinación con el Comité Ejecutivo General y Comisión de Vigilancia.
- k)** Presentar un informe anual de actividades a la Asamblea General del Sindicato.
- m)** Todas las demás que se deriven de la naturaleza de su cargo y que no estén atribuidas a otro secretario.

3.- DESARROLLO

La Secretaría de Equidad y Género del **SUTDCONALEP** es integrante del “Grupo de Campaña de Trabajo Digno”, mismo que se conforma de diferentes organizaciones sindicales hermanas pertenecientes a la **UNT** como son el **STRM, STUNAM, SNTE, SDITSTC, SMEMSD**; cuya función es incorporar convenios y recomendaciones de la OIT sobre violencia y acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo, en la legislación mexicana con perspectiva de género. En este contexto y en cumplimiento de obligaciones estatutarias se informa las siguientes actividades en beneficio del colectivo de trabajadores (as) académicos (os) afiliados al SUTDCONALEP.

3.1 EN CUANTO A DISEÑAR Y EVALUAR LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE DERECHOS, CONSIDERANDO LOS CONVENIOS INTERNACIONALES FIRMADOS POR EL GOBIERNO DE MÉXICO Y DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Secretaría de Equidad y Género participó en colaboración de la colectiva de “Las Constituyentes” en la edición de la Constitución Violeta.

Constitución de la Ciudad de México con lenguaje incluyente “Constitución Violeta”.

Con el Grupo de “Campaña Trabajo Digno Derecho de las Mujeres” se participó en la edición de la constitución Violeta a través de la vinculación con las compañeras CONSTITUYENTES FEMINISTAS CIUDAD DE MEXICO, los trabajos se realizaron durante 14 sesiones y se dio a conocer en el Senado de la Republica Mexicana, se acordó que se realizara un evento para compartirla a la base del SUTDCONALEP a través de un foro en cuanto se tenga el espacio. La participación queda expresa en el Título Primero: Disposiciones Generales Incluyes e Igualitarias. Artº 1-3; Coordinado por la Comisión de Disidencias Sexogénéricas,



como parte de las editoras: que aparecen en dicho documento (CDMX, 2019). En la sección créditos aparece

Convenio 190 de la OIT (Trabajo, 2019) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Frente al panorama desolador con el que hoy en día seguimos enfrentando violencia, en la que muchas mujeres han sido víctimas de feminicidios y desaparición forzada, pues 10 mujeres mueren al día en México, esta Secretaría ha venido participando junto con compañeras de distintas organizaciones sindicales que integran la Vicepresidencia de Igualdad de Género de la UNT y la Campaña Trabajo Digno, Derecho de las Mujeres, *contestando los cuestionarios necesarios e informes, enviar las enmiendas y observaciones al proyecto de Convenio Internacional 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, denominado “informe marrón”, complementado por la recomendación 206 sobre violencia y acoso, logrando que muchas de nuestras propuestas fueran incorporadas al instrumento que se discutió y se aprobó en la 108ª. Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, en el año del centenario de la OIT. Representa una normatividad clara para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. Incluye a las y los trabajadores de todos los sectores, desde el ámbito público y privado, la economía formal e informal, donde todos los interlocutores sociales quedan involucrados, ya que la violencia y el acoso constituyen comportamientos inaceptables e incompatibles con el trabajo decente y la justicia social, donde nadie debe tener que elegir entre trabajar y su dignidad, o la de sus familias. El contenido, destaca su enfoque inclusivo e integrado teniendo en cuenta consideraciones de género, las formas múltiples de violencia incluyendo aquella que se genera en el uso de las nuevas tecnologías de la información; especial protección a grupos vulnerables, reconociendo los efectos y el impacto de la violencia doméstica en el trabajo. En ese sentido, reconoce el tema del derecho de las mujeres, jóvenes y niñas a vivir libres de violencia como un derecho fundamental, la puerta de entrada a todos los derechos, porque vivir sin violencia es lo que nos permite*

desarrollarnos como personas, aprovechar todas las oportunidades y gozar de todos los derechos

*Este es un instrumento internacional cuyo propósito es mejorar la vida y las condiciones de trabajo de las personas con enfoque de género e incluyente, que definitivamente nos obliga a construir una ruta de incidencia para lograr su ratificación en México; por el momento será un marco de referencia para lograr legislaciones, instrumentos normativos y políticas públicas a aplicar de forma interna como “**El protocolo para la atención de casos de acoso y hostigamiento laboral**” el cual debe ser realizado de manera bilateral entre el SUTDCONALEP y CONALEP como lo establece la LFT vigente. Artículo 132. Obligaciones de patrones: ... XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;*

Campaña Trabajo Digno, Derecho de las Mujeres

Como parte de este grupo de trabajo que se encuentra integrado con mujeres sindicalistas, dirigentes de organizaciones pertenecientes a la UNT, así como compañeras de red de mujeres hemos *sumado nuestros esfuerzos con el objetivo de apoyar a las trabajadoras de los distintos sectores productivos del país, respecto a sus derechos laborales y la necesidad de organizarnos para exigir el cumplimiento de los derechos laborales con perspectiva de género. Entre las tareas se encuentra el denunciar las violaciones a las garantías y derechos humanos, bajo los instrumentos internacionales; así como también promover la conciliación del trabajo productivo con el doméstico y de cuidado de niñas, niños y personas mayores a través de la implementación de políticas públicas, en la que el Estado y las Empresas deben adoptar mecanismos para que se asuman responsabilidades familiares con plena equidad entre mujeres y hombres. Frente a **la necesidad de impulsar un cambio**, se comentan algunos de los trabajos realizados:*



Iniciativa de “Reforma Laboral” con perspectiva de género.

En continuidad a los trabajos, esta Secretaría participa en impulsar compromisos para eliminar cualquier distinción, exclusión o restricción por razón de género que pueda anular el goce y el pleno ejercicio de los derechos de las trabajadoras, en ese contexto, en el grupo Campaña Trabajo Digno, Derecho de las Mujeres, presentamos una iniciativa laboral que garantice la igualdad formal entre mujeres y hombres, dicho en otros términos, el reconocimiento de los derechos expresamente consagrados en otras normas jurídicas y subsanar desigualdades. Dando como **resultado, la inclusión de algunos puntos que permiten lograr la transversalidad, nuestras demandas y reivindicaciones con enfoque de género se incorporaron en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada el pasado primero de mayo de 2019**, los resultados los podemos resumir de la siguiente manera:

- a) **El derecho a un ambiente laboral libre de violencia.** Para garantizar ambientes laborales libres de violencia, se reformó el cuarto párrafo del artículo 3º y artículo 132, fracción XXXI. Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber social... Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación Artículo 132. Obligaciones de patrones: ... XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;
- b) **Participación de las mujeres en cargos sindicales.** Sobre impulsar la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad real en los sindicatos, se adicionó la fracción IX Bis del artículo 371: Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género.
- c) **Acceso al derecho a la justicia, la protección jurídica de los derechos de las mujeres** implica que se establezcan tribunales competentes para garantizar la protección efectiva contra todo acto de violencia, acoso, hostigamiento y

discriminación. Artículo 590-A. Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones: ... III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso. IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y... Artículo 590-B. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos: ... Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Artículo 684-G. Para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos: ... V. Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género; Artículo 685 Ter. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliadora, cuando se trate conflictos inherentes a: I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual.

Foro: Género, Trabajo y Sindicatos. Hacia un Plan de Igualdad Sustantiva en el Sindicato.

El jueves 7 de marzo de 2019, en el marco del Día Internacional de la Mujer, se atendió la invitación de la Vicepresidencia de Igualdad de Género de la UNT y la Fundación Friedrich Ebert en el Senado de la República al Foro: Género, Trabajo y Sindicatos. Hacia un Plan de Igualdad Sustantiva en el Sindicato, en esta presentación se observa ***la idea de un plan que permita ser la guía y el horizonte estratégico de las mujeres sindicalistas***. Las participaciones y ponencias se realizaron con la visión de que, los sindicatos son una institución importante para disminuir la desigualdad social y se fortalecen con la presencia de las mujeres, de ahí la necesidad de presentar el Plan de Igualdad Sustantiva en el Sindicato.

Taller Género y Desarrollo Sostenible

En el STRM se llevó a cabo el taller Género y Desarrollo Sostenible, con el apoyo de la OIT, a iniciativa de la Vicepresidencia de Igualdad de Género y compañeras de organizaciones que pertenecemos a la UNT, en el cual se hicieron presentaciones sobre datos, indicadores y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, lo que **permitió que se trabajara en una evaluación exhaustiva de los avances, dificultades y posibilidades de la aplicación de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde una perspectiva de género**. En el transcurso del taller se ofreció orientación práctica para la ejecución de políticas de género y los informes que los gobiernos deben dar sobre el cumplimiento; para centrarnos particularmente en el objetivo 8 que busca promover el crecimiento inclusivo y trabajo decente y el objetivo 5 que busca lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas en todo el mundo. En ese sentido, las mujeres dentro de los sindicatos estamos llamadas a participar activamente en estos procesos nacionales de seguimiento y exámenes sobre los ODS, para tal efecto en la Campaña de Trabajo Digno realizamos la revisión del informe que debe presentar el estado al respecto del cumplimiento de los puntos en mención, donde nos dimos cuenta que no existió ninguna respuesta lo que nos llevó a hacer las preguntas pertinentes para ser enviadas a la OIT este trabajo nos permitió identificar las oportunidades y los retos a los que nos enfrentamos las sindicalistas para poder participar en la elaboración de políticas económicas y sociales nacionales, apoyándonos en las lecciones aprendidas de la acción sindical en procesos previos. Así como a **posicionar propuestas** sobre los temas que deben ser prioridad en nuestra agenda sindical como mujeres y que se podrían incluir en las acciones relativas a la Agenda 2030.

Pacto por la vigencia plena de los Derechos Humanos de las niñas y mujeres mexicanas (H. Cámara de Diputados, 2019).

En reconocimiento que la igualdad social y económica que privan en nuestro país, la discriminación y exclusión de amplios grupos de la población principalmente las mujeres demandan asumir una política activa para lograr su bienestar y elevar su calidad de vida. Para tal efecto se *participó en representación del SUTDCONALEP a los foros y parlamentos*



abiertos así mismo se enviaron los aportes pertinentes para integrar el documento en el tema del presupuesto 2020, para una vida libre de violencia.

3.2 ELABORAR PROGRAMAS QUE INVOLUCREN A LAS TRABAJADORAS CON SU ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL QUE CONTRIBUYAN A ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR CONTRA LAS MUJERES.

Las acciones en cuanto a este punto fueron:

“Curso de Verano con perspectiva de género” para hijos(as) de los y las trabajadoras académicas del SUTDCONALEP, por invitación de la Secretaría de Equidad y Género del STRM y la Vicepresidencia de Igualdad de la UNT, extendida por la SEG del SUTDCONALEP en Circular 04 del 03 de julio del 2019. En el cual asistieron 2 infantes femenino y masculino hijos de trabajadores académicos afiliados al SUTDCONALEP

El grupo **“Campaña Trabajo Digno Derecho de las Mujeres”** en articulación con la Cámara de Diputados, la Unidad de Género de la Vicepresidencia de la UNT; en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y a través del SEG del SUTDCONALEP se extendió invitación al **Foro “Violencia de Género Digital”** a los y las trabajadores (as) académicos (as) vía Circular 07 del día 19 de noviembre del 2019.

En **CIRCULAR 08 del día 19 de noviembre 2019 se invitó** a los y las trabajadores (as) académicos (as) y simpatizantes al SUTDCONALEP, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, como parte de la Coordinación de la Campaña Trabajo Digno Derechos de las Mujeres, al **Cine Debate con la proyección de la película “Tierra de Hombres.**

3.3 PROGRAMAS DE FORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL QUE PERMITAN CONSOLIDAR LOS LIDERAZGOS DE LAS TRABAJADORAS PERTENECIENTES AL SINDICATO, QUE PROMUEVEN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES DEL SUTDCONALEP

Un resultado de la participación en el grupo “Campaña Trabajo Digno Derecho de las Mujeres” del cual forma parte esta Secretaría y con la finalidad de fortalecer la formación política de las trabajadoras académicas, se ha llevado a cabo el 1er Diplomado en Formación Política Feminista

1er Diplomado de Formación Política Feminista

Para lograr una mayor participación de mujeres, se desarrolló e implementó el “*primer Diplomado de Formación Política Feminista*”, con la coordinación de las Hermilas, la vicepresidencia de Igualdad de Género de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la Campaña de Trabajo Digno, Derecho de las Mujeres, la Maestría de Estudios de la Mujer, el Doctorado en Estudios Feministas y el Área de investigación Mujer, Identidad y Poder de la Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco. Evento que tuvo lugar del 22 de junio al 07 de diciembre de 2019, en el auditorio principal “Jesús Hernández Juárez” de las instalaciones del STRM (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana), los días sábado en un horario de 10:00 a 15:00 horas; el acceso para las trabajadoras académicas afiliadas a SUTDCONALEP fue totalmente gratuito.

Objetivo del Diplomado: impulsar liderazgos con perspectiva de género, promover el fortalecimiento de las mujeres en los ámbitos político, laboral y social desde una visión feminista, para potenciar su acceso a los espacios de toma de decisiones y avanzar hacia una sociedad más democrática.

En las 23 sesiones se analizaron causas y consecuencias de las desigualdades de género en el acceso a la política, abordando las referencias históricas y filosóficas de las organizaciones de mujeres y de los movimientos feministas.

Desde su inauguración se tuvo amplia convocatoria y al finalizar el curso se entregó constancia con valor curricular otorgada por el área de investigación Mujer, Identidad y Poder de la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco, a las participantes que cumplieron con el 95 por ciento de asistencia y la entrega de ensayo de una cuartilla y media.

El costo del Diplomado con valor curricular avalado por la UAM-X es de \$ 6,800, por persona, lo que representa \$ 68,000 de beca utilizada por las trabajadoras académicas afiliadas al SUTDCONALEP.

NÚMERO DE PARTICIPANTES AL DIPLOMADO		NÚMERO DE MUJERES QUE CONCLUYEN EL DIPLOMADO
Mujeres inscritas al Diplomado de todos referentes	160	140
Trabajadoras académicas inscritas del SUTDCONALEP	10	6

Cabe mencionar que se extendió convocatoria abierta a las trabajadoras académicas del SUTDCONALEP en los 27 planteles de las CDMX vía Circular 03, emitida el 05 de junio del 2019. Las compañeras que respondieron a la convocatoria son de los planteles Azcapotzalco, Centro México-Canadá, Coyoacán, Gustavo A. Madero I, Gustavo A. Madero II, Iztapalapa IV, Tlalpan I, Venustiano Carranza I y Santa Fe.

3.4 PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

Para atender y establecer a la representación de los Planteles, programas y mecanismos, para analizar y atender las quejas que presenten los y las trabajadoras, sobre cualquier medida que tienda a discriminar o contengan violencia como hostigamiento Sexual, Amenazas, Maltrato de palabra y obra, Exclusiones, que violenten los derechos y la dignidad de los y las trabajadoras se requiere trabajar en dos vertientes:

- **La primera** en coordinación con la Comisión de Vigilancia, para lo cual se cuenta con propuesta por parte de esta Secretaría a fin de establecer el protocolo para los casos internos.
- **La segunda** de manera bilateral entre SUTDCONALEP y CONALEP, en este mismo sentido se solicitó a CONALEP reunión para dar atención a la estructuración del protocolo como lo marca la LFT.

Una vez que se realicen los trabajos enunciados se podrá integrar ambos protocolos.

En la actualidad la atención se realiza de manera directa a través de oficios recibidos, así como en algunos casos a través de las y los delegados, si así lo determina el o la docente, en relación a lo anterior se proporciona asesoría necesaria y acompañamiento, en caso de que el trabajador(a) académico (a) requieran de un proceso que escala el marco laboral. Se realiza la gestión correspondiente salvaguardando la integridad y el debido proceso.

Casos atendidos de violencia laboral

Número de casos atendidos	Temas tratados
4	Violencia laboral: atendido en impugnaciones en acompañamiento de la STC
1	Violencia laboral: cambio de horario sin consultar al docente
2	Hostigamiento laboral casos resueltos
2	Acoso entre pares: resuelto por separado a cada una de las partes
2	Violencia laboral: (pendientes de atender)
TOTAL: 11	

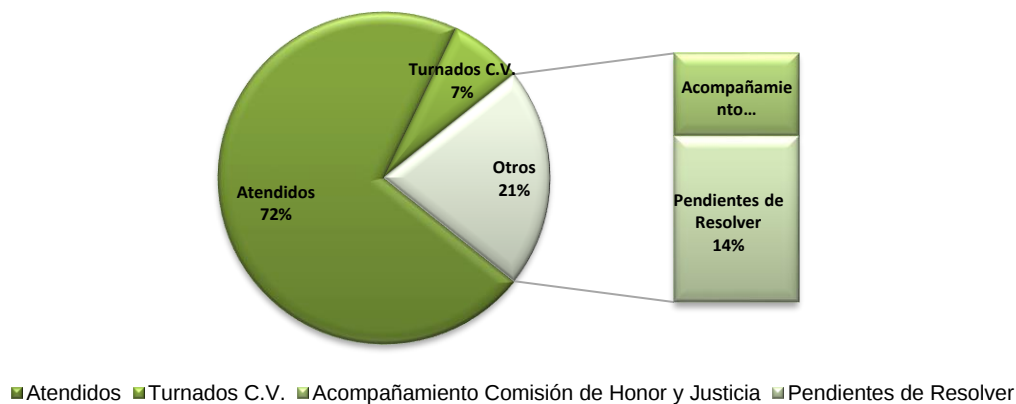
Resumen de casos de acoso, violencia y hostigamiento atendidos por plantel

No.1	Tema	Plantel
1	Violencia colectiva	Álvaro Obregón I
2	Violencia laboral por carga horaria	Venustiano Carranza II
3	Por cambio de horario y hostigamiento laboral por el coordinador	Venustiano Carranza II
4	Acoso entre pares	Xochimilco
6	Violencia en curso de Azcapotzalco	Venustiano Carranza II
6	Violencia laboral	Aragón
7	Inseguridad (aplicación incorrecta de los protocolos)	Magdalena Contreras
8	Caso con la Comisión de Honor y Justicia	Iztacalco

Temas de casos atendidos



Estatus de los casos turnados



Para dar seguimiento a los casos atendidos y colaborar en la gestión de soluciones al tema de Inseguridad en el plantel Magdalena Contreras, se solicitó a la UODCDMX un curso de “Resiliencia” para la plantilla docente, el cual se impartirá en el periodo intersemestral, en el mes de enero 2020.

Visita a planteles

Fecha	Plantel	Casos atendidos
15/01/19	México Canada	Acoso y hostigamiento laboral
15/01/19	Venustiano Carranza II. Art 35 i) Art 42 g)	Acoso y hostigamiento laboral
24/01/19	Plantel Álvaro Obregón	Solución a dudas y problemáticas de la delegada
22/02/19	Santa Fe	Dudas y puntos de la orden del día asentado en la minuta de trabajo
15/03/19	SECOFI en compañía del Secretario General	Se atendieron las demandas de los compañeros de acuerdo a sus peticiones. Art. 16 e)
25/03/19	Venustiano Carranza II	Se determinó realizar la visita al plantel con autoridades de la UODCDMX
15/08/19	Álvaro Obregón I	Dudas expresadas por los docentes de los planteles visitados. Art. 16 e) y Art 35 i)
15/08/19	Álvaro Obregón II	Dudas expresadas por los docentes de los planteles visitados con respecto al estímulo. Art. 16 e) y Art 35 i)
31/10/19	Magdalena Contreras	Atender la petición de la base del plantel Magdalena Contreras con respecto a la inseguridad que, manifiestan, así como los riesgos que consideran que corren, derivado de un altercado a un docente
13/11/19	Tlalpan I en compañía de la Comisión de Productividad y Capacitación para el Trabajo Decente.	Informar sobre el procedimiento para asignación de estímulo, dudas sobre avance de Orientadores Educativos, Academias.

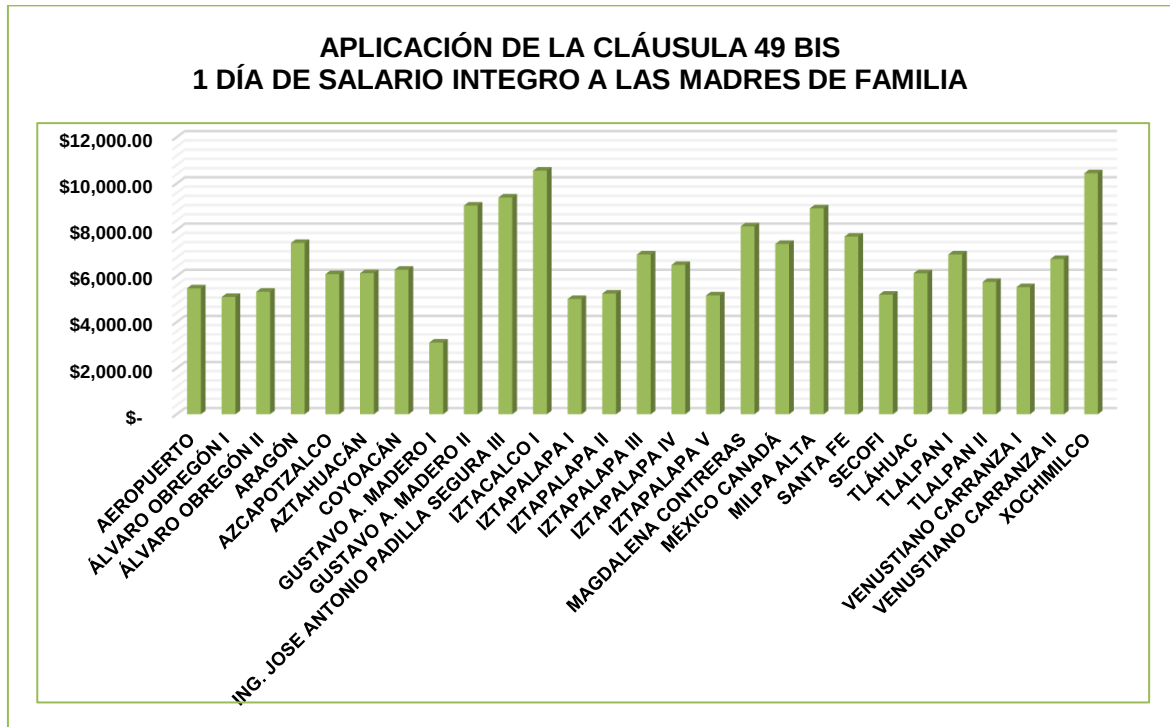
3.5 REPRESENTAR AL SINDICATO, EN LOS EVENTOS DE LAS MUJERES, TANTO NACIONALES COMO INTERNACIONALES.

La Secretaria de Equidad y Género en representación del SUTDCONALEP en los temas de su competencia ha participado y colaborado en:

En Circular 06 del 28 de octubre del 2019 se extiende invitación a las trabajadoras académicas del SUTDCONALEP de los 27 planteles al “**Conversatorio Bolivia-México: logros y desafíos de las mujeres trabajadoras**”, a través del grupo de “Campaña Trabajo Digno Derecho de las Mujeres” y la Fundación Friedrich Ebert México. Como resultado del foro se determinó conformar una red de compañeras sindicalistas México-Bolivia, con la finalidad de impulsar la ratificación del convenio 190 OIT y la recomendación 206 referente a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

3.6 TODAS LAS DEMÁS QUE SE DERIVEN DE LA NATURALEZA DE SU CARGO Y QUE NO ESTÉN ATRIBUIDAS A OTRO SECRETARIO.

Atención de la cláusula 49 BIS



Con un total ejercido \$181,574.74 en beneficio de las trabajadoras académicas del SUTDCONALEP, entre julio y agosto del 2019.

COORDINACION DE LA COMISION DE PRODUCTIVIDAD

En el acompañamiento a la Comisión de Productividad, Capacitación y Trabajo Decente el trabajo realizado es sobre los siguientes puntos de atención:

- Mesas de trabajo bilaterales en la UODCDMX con la CPCTD con base a cronograma de trabajo a atender del periodo 2/18-19 y 1/19-20.

Temas de trabajo

- Academias
 - Estimulo
 - Capacitación
 - Orientación Educativa
 - Profesionalización
 - Retroalimentación para mejora continúa
 - Proyecto CPCTD
-
- Atención a delegados, vía telefónica y WhatsApp, de los 27 planteles derivada de dudas y/o aclaraciones relacionadas a temas de trabajo por información emitidas a través de Circulares de la CPCTD, luego de las mesas bilaterales en la UODCDMX.
 - Canalización para solución de temas generales relacionados con planteles y la CPCTD a la UODCDMX.
 - Participación en las mesas de trabajo en mesa alterna a la Comisión de Revisión Contractual y salarial 2019, con la CPCTD.
 - Vinculación con AMPO
 - Vinculación Opciones de profesionalización
 - Vinculación con Organizaciones e Institutos para Capacitación y foros para la formación de la CPCTD.



Reuniones de trabajo bilateral entre la Comisión de Productividad y Capacitación para el Trabajo Decente y la Unidad de Operación Desconcentrada de la CDMX.

Historial de minutas de trabajo bilateral de la CPCTD y la UODCDMX	
Fecha	Temas abordados
31/10/18	Lineamientos de estímulo, evaluación estudiantil, retroalimentación a evaluación de integración al COANLEP, criterios de regulación de convocatoria del proceso de asignación al estímulo de desempeño docente.
28/11/18	Revisión de inconsistencias presentadas en planteles Aeropuerto, Iztapalapa I, Tlalpan II y Gustavo A. Madero II derivadas del proceso de asignación al estímulo de desempeño docente del periodo 1/18-19. avance de academias, seguimiento a minutas anteriores.
04/12/18	Propuesta de capacitación por campo disciplinar, cronograma de capacitación 2/18-19, casos de planteles Iztacalco, Tlalpan II, propuesta bilateral de Lineamientos al estímulo del desempeño docente.
18/01/19	Estatus de capacitación intersemestral en los 27 planteles, supervisión de capacitación del nuevo modelo educativo, proyectar propuesta de implementación del programa de Tutorías,
19/02/19	Taller Tutorías, propuesta de implementación del programa de Tutorías, calendario PEVIDD 2/18-19, seguimiento de minutas anteriores.
05/03/19	Reprogramación de taller de Tutorías, solicitud de envío de oficio informativo a directores de planteles "que por falta de procedimientos relacionados a Tutorías", se realiza una pausa en el programa, solicitud de capacitación a Orientadores Educativos, seguimiento a puntos de minutas previas.
11/06/19	Docentes en convocatorias interinstitucionales, inducción al modelo académico, taller proceso de evaluación, convocatoria al estímulo del desempeño docente 2/18-19, programación y carta descriptiva de capacitación FORGE, seguimiento de minutas.
26/06/19	Punto 3 convenio 18/05/19, análisis de montos para estímulo.
09/07/19	Revisión del caso plantel Tláhuac, en relación al estímulo del desempleo docente, propuesta de incorporación de Orientadores Educativos al estímulo, sedes curso FORGE, información de participación de intérpretes al Estímulo del Desempeño Docente, programa de trabajo 1/19-20.
21/08/19	Seguimiento de caso Plantel Tláhuac, capacitación FORGE, retroalimentación academias 2/18-19, propuesta de puntos a atender de academias en el periodo 1/19-20, cronograma de trabajo 1/19-20.
10/09/19	Matrícula 1/19-20, eficiencia terminal 2017-2020, 2018-2020, líneas de acción de academias 1/19-20, reunión de coordinadores de academia y Directores de plantel, Common Lit parar docentes de Inglés, suspensión ConstruyeT, del SMFD.
07/10/19	Programación de reunión en las instalaciones de la STyPS, compartir con la CPCTD actas y minutas de trabajo de academias, oficio de actividades de los Orientadores Educativos, convocar a reunión de trabajo con OE, reunión de trabajo para necesidades de capacitación, PACAE, MMFD, alineación de evidencias estímulo al desempeño docente 1/19-20.
18/10/19	Propuesta de necesidades de capacitación, indicadores de los 27 planteles CDMX, Acuerdo secretarial060615, programación para temas subsecuentes.
21/10/19	Revisión de lineamientos generales para el establecimiento y operación del programa de estímulo del desempeño del personal docente.

Reunión en la STyPS el 14 y 15 de noviembre conforme al punto de acuerdo 3 numeral cuatro.

- 1) Propuesta de incorporación a Orientadores Educativos al Estímulo del Desempeño Docente.
- 2) Gestión de la reunión enero 2020 por el SUTDCONALEP.

ACOMPañAMIENTO EN LAS IMPUGNACIONES STC

En acompañamiento a la Secretaria de Trabajos y Conflictos (STC), la SEG participó en la gestión de soluciones en el proceso de impugnaciones presentadas por los trabajadores académicos afiliados al SUTDCONALEP ante la UODCDMX, cuidando que se realice de manera equitativa, igualitaria, evitando la violencia económica y discriminación que pudiera ejercerse sobre el trabajador y a trabajadora.

ACTIVIDADES RELACIONADAS AL INAI (INSTITUTO NACIONAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN)



La SEG, forma parte del Comité de Transparencia del SUTDCONALEP, entre las actividades generales INAI, asignadas a esta función se encuentran:

- Cargar información al SIPOT
- Atención a herramientas de comunicación y solicitudes de información
- Contestar dictámenes

SIPOT: Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia

Como parte del Comité de Transparencia del SUTCONALEP se realizaron las siguientes actividades específicas:

Fechas	Actividad a realizar	Seguimiento
01/09/19	Reunión de Comité de Transparencia	Revisar puntos que son competencia del Comité de transparencia para, asignando a cada integrante un tema para realizar la propuesta de trabajo anual y atender lo que corresponde al INAI. Art 16 e)
30/01/19	Reunión de Comité de Transparencia	Atención a las solicitudes de la plataforma INAI, se elaboró manual de procedimientos para respuesta de solicitudes Art 16 e)
06/02/19	Trabajos Comité de Transparencia	Atención a las solicitudes de la plataforma INAI, se elaboró manual de procedimientos para respuesta de solicitudes Art 16 e)
27/02/19	Reunión Comité de Transparencia	Respuesta a solicitudes pendientes
25/03/19	Reunión Comité de Transparencia	Revisar plataforma de solicitudes y envió los formatos para días festivos al INAI.
28/05/19	Cita INAI para atender dudas de la plataforma y cambio de sitio web	Trabajos adicionales a la secretaria como parte del comité de transparencia Art 42 m) art. 35 i) y l)
30/05/19	Trabajos Comité de Transparencia	Trabajos adicionales a la secretaria como parte del comité de transparencia Art 42 m) art. 35 i) y l)
31/05/19	Trabajos Comité de Transparencia	Trabajos Comité de Transparencia
05/07/19	Trabajo Comité de Transparencia	Actualización de los formatos semestrales, así como las adecuaciones con respecto a la nueva página del sindicato.
29/07/19	Trabajo Comité de Transparencia	Revisión de los trabajos realizados del INAI en la Plataforma en relación a los formatos cargados.
31/07/19	Trabajo Comité de Transparencia	Trabajo de oficina y del INAI con base en lo enviado por el enlace del mismo
07/08/19	Trabajo Comité de Transparencia	Revisión los formatos cargados y se revisan las observaciones hechas por el INAI en correo enviado por el Enlace.
08/08/19	Trabajo Comité de Transparencia para contestar Dictamen	Se revisan los formatos cargados y se revisan las observaciones hechas por el INAI en correo enviado por el Enlace
14/08/19	Trabajos con el Comité de Transparencia.	Revisión de formatos cargados y las observaciones hechas por el INAI en correo enviado por el Enlace.
16/08/19	Trabajos con el Comité de Transparencia.	Atender las solicitudes de información que llegaron a través del SIPOT
21/08/19	Trabajos con el Comité de Transparencia	Dar respuestas a solicitudes de información. Revisar formatos cargados y las observaciones hechas por el INAI
27/08/19	Seminario de INAI Transparencia Sindical y Protección de Datos Personales de los Trabajadores a la luz de la Reforma Laboral.	Conocer las modificaciones de la Reforma laboral con respecto a las actividades e información que se deberá transparentar la información como sujetos obligados.
11/09/19	Trabajos con el Comité de Transparencia	Atender contenido del Dictamen del INAI para revisión de los formatos que se requieren, con respecto al dictamen 2019. Art. 16.e)
12/09/19	Trabajos con el Comité de Transparencia	Atender contenido del dictamen para revisión de los formatos que se requieren.
13/09/19	Trabajos con el Comité de Transparencia	Atender contenido del dictamen para revisión de los formatos que se requieren para contestar I Dictamen INAI.
18/09/19	Trabajos con el Comité de Transparencia	Revisar formatos cargados y las observaciones hechas por el INAI en correo enviado por el Enlace.
02/10/19	Trabajos con el Comité de Transparencia	Revisar herramienta de comunicación, y la plataforma para verificar que no se cuente con solicitudes de información
09/10/19	Trabajos con el Comité de Transparencia	Contestar Segundo Dictamen INAI
TOTAL	23 SESIONES	HORAS PROMEDIO 280

FOROS

Título del foros y talleres	Objetivo	Resultado
“Género, Trabajo y Sindicatos”. Hacia un Plan de Igualdad Sustantiva en el Sindicato	Incorporar visión de género en el SUTDCONALEP	Adecuación del Plan de Igualdad Sustantiva en el Sindicato (SUTDCONALEP), como guía y horizonte estratégico de las mujeres sindicalistas.
Taller de Cuidados	Trabajo para cabildeo en la Cámara de Diputados para que se genere una política de cuidados en beneficio de las mujeres y hombres que están a cargo de alguien (adultos mayores, hijos, discapacitados etc.).	Elaborar una propuesta de iniciativa, en colaboración en el grupo de Campaña de Trabajo Digno.

OTRAS ACTIVIDADES

Asistir, participar y atender

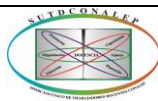
- Reuniones de trabajo en el Comité Ejecutivo General
- Reuniones de delegados
- Marchas
- Mítines
- Plantones

CONCLUSIONES

La **Secretaría de Equidad y Género** ha atendido grandes retos, desde una perspectiva clara y con cimientos sólidos que permitirán continuar construyendo fortalezas al gremio sindical y a sus familias, proyecto que requiere la participación de todos y todas las docentes afiliadas.

¡TU PARTICIPACIÓN ES IMPORTANTE!

“La mejor forma de defender nuestros derechos es ejercerlos”



REFERENCIAS

- CDMX, C. F. (2019). **Constitución Violeta** (2019 ed.). CDMX, México. Recuperado el 15 de noviembre de 2019, de <https://drive.google.com/file/d/1ZpMIF8KMwl9x8Y4yAb-ufyPLcC82Vkw5/view>
- H. Cámara de Diputados. (2019). **Pacto por la vigencia plena de los Derechos Humanos de las niñas y las mujeres mexicanas**. Boletín . Recuperado el 21 de noviembre de 2019, de <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2019/Septiembre/11/2157-Firman-diputadas-senadoras-y-organizaciones-civiles-feministas-Pacto-por-la-Vigencia-Plena-de-los-Derechos-Humanos-de-las-Ninas-y-Mujeres>
- Trabajo, O. O. (2019). C190 - **Convenio sobre la violencia y el acoso**. Recuperado el 21 de noviembre de 2019, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190