



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional

*Autónoma de México*

*Secretaría de Acción para la Mujer*

*Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género*



*“...Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres...”*

*Rosa Luxemburgo*

## **AL XXXVI CONGRESO GENERAL ORDINARIO DEL STUNAM A LOS TRABAJADORES ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS AFILIADOS AL STUNAM**

En los términos de los Artículos 1°. 6° y 123 Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 18, 21, 24, 32 incisos a), f), l) y m); 34, 35, 51, 109 y 110 del Estatuto Interno del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México; el Secretario General y la Secretaría de Acción para la Mujer, así como de las Reuniones Organizativas de las Comisionadas de Acción para la Mujer, celebradas 29 de junio y 22 de agosto del presente año, donde se aprobaron diversos lineamientos para la Secretaría de Acción para la Mujer, presenta ante este XXXVI Congreso General Ordinario del STUNAM, para dar cumplimiento al Artículo 34, inciso e) del Estatuto, se presenta y se pone a consideración el siguiente Plan de Trabajo, conforme a las atribuciones y facultades conferidas ante la ley y la normatividad interna:

### **Plan de Trabajo Secretaría de Acción para la Mujer Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género 2017-2020**

Versión ejecutiva,  
Versión completa se publicará una vez aprobada en la página oficial del STUNAM

[www.stunam.org.mx](http://www.stunam.org.mx)

Facebook @SAccionMujerSTUNAM

Las luchas y las demandas de las mujeres han venido cambiando y evolucionando con el pasar de los años, el sindicalismo tuvo un papel trascendental en dicha transformación, en un primer momento la industrialización del país hizo que tanto hombres como mujeres dejaran el campo para concentrarse en los núcleos urbanos, buscando fuentes de empleo mejor remuneradas y acceso a servicios a los que no podían acceder en lo rural.

Después, ante la necesidad de mano de obra que pudiera satisfacer la creciente demanda de bienes de consumo, las mujeres fueron abandonando el espacio privado para

insertarse en lo público vía las fábricas, con esto fue sólo cuestión de tiempo para que aparecieran las primeras sindicalistas.

La entrada de las mujeres al mundo sindical no ha sido fácil, incluso hoy con algunas conquistas en nuestro haber sigue sin serlo, el patriarcado nos sigue oprimiendo y el capitalismo continúa explotando a mujeres y hombres.

Históricamente las sindicalistas hemos tenido que luchar contra el machismo al interior de los sindicatos, el caso del STUNAM no es la excepción, el sindicalismo no se encuentra exento de misoginia, hemos tenido que afrontar las luchas del gremio y las luchas propias de nuestro género, también hemos tenido el acompañamiento de algunos hombres aliados.

Sin duda las sindicalistas actuales tenemos mejores condiciones que nuestras antepasadas, sin que esto quiera decir que todo o la gran mayoría ya esté conquistado o cubierto. Ahora los retos han ido cambiando aunque los objetivos siguen siendo los mismos: defender los derechos laborales de las personas agremiadas al STUNAM y alcanzar la igualdad sustantiva entre los hombres y las mujeres afiliadas al STUNAM.

Para poder llegar a esa igualdad sustantiva es necesario hablar de desafíos y procesos los cuales cada vez requieren de instrumentos más especializados pero con una amplitud de miras orientada hacia lo transversal, en otras palabras ha llegado el momento en que la lucha de las mujeres sindicalistas requiere de elementos más técnicos, más específicos, más precisos, pero también más integrales, que establezcan acciones efectivas, no solo pretenda administrar actividades o recursos laborales o sindicales.

Estamos obligados a hablar de: construcción, de la paridad y de procesos horizontales. También es imprescindible visibilizar tres niveles de actuación: informativo, formativo y organizativo, con derecho justiciables y exigibles, que no solo queden en letra y en papel, anteponiendo ante todo los derechos humanos y la dignidad humana de los afiliados a nuestra organización sindical.

En lo informativo tendremos campañas internas y externas sobre: sensibilización y visibilización de las violencias, Derechos Humanos de las Mujeres, la importancia de un sindicalismo democrático, representativo e igualitario; mediante dichas campañas también se tendrá que comunicar de forma asertiva y efectiva cual la Secretaría de Acción para la Mujer a través del Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género (CIDEG); como también será de especial utilidad generar diagnósticos que nos permitan tener un pulso acorde a las necesidades y las problemáticas que las mujeres del STUNAM enfrentan.

En lo formativo es necesario detonar procesos que generen: una reflexión sobre el sindicalismo desde el pensamiento crítico; generar un bagaje teórico ideológico que permita re plantear el papel de la secretaria dentro del sindicato y al exterior del sindicato; reflexionar respecto a la posición y el rol de las mujeres sindicalistas en la vida interna del sindicato; generar y apropiarnos de un discurso y posición política homologada como mujeres del STUNAM ante los retos cotidianos de la vida sindical; finalmente contribuir a la disminución de la brecha de género en la vida sindical, desde la sensibilización, con mejores prácticas entre hombres y mujeres, para una convivencia libre de violencias.

Desde lo organizativo nuestros objetivos serán: generar esquemas de interacción y organización, que potencien el fortalecimiento de la posición de todas las mujeres sindicalistas; articular y delimitar los espacios de oportunidad que identifiquemos y determinar los mecanismos de actuación a seguir para generar incidencia efectiva; generar protocolos y mecanismos que permitan el acompañamiento y la defensa conjunta y efectiva de los derechos laborales y humanos de las mujeres sindicalistas; construir alianzas no solamente sororales sino solidarias con otros miembros del sindicato para avanzar hacia un sindicalismo no sólo democrático sino igualitario.

Todo lo anterior sin dejar de observar las siguientes perspectivas de transversalización de los Derechos Humanos las cuales deberán estar presentes en todo el proceso, es decir desde la planeación misma:

- Intergeneracional
- Multicultural
- Accesibilidad
- Sustentabilidad
- Ética, Transparencia y Rendición de Cuentas
- Disidencias sexo genéricas

Así, es necesario plantear un enfoque de trabajo integral y transversal, para tal efecto es trascendental la figura del CIDEG, coordinado por la Secretaria General y la Secretaria de Acción para la Mujer, que deberán potenciar como un espacio multidisciplinario, interinstitucional con distintas articulaciones: de información, atención y de organización en torno a la agenda de Derechos Humanos que se proponga no solamente la secretaría, sino el sindicato como tal, pues debe ser un asunto no aislado sino de coadyuvancia entre ambas figuras.

En el caso de la atención, es necesario hacer destacar la necesidad de generar un modelo de atención que: atienda las necesidades de las agremiadas desde lo individual y lo grupal, esto mediante el fortalecimiento de un área de atención inicial, la cual deberá tener el enfoque del trabajo social; y una vez en funciones, elimine la re victimización de las mujeres al momento de acudir a buscar atención o apoyo.

Este modelo de atención estará basado en la igualdad y la no discriminación, aspiramos a poder tener un expediente único, un mecanismo de detección y medición de casos de violencia, para lo cual será también de gran ayuda contar con una red de referencia y contra referencia de los casos que lleguen al CIDEG.

Buscamos un sindicalismo democrático, representativo y paritario, y esto no podrá ser si de entrada la mitad de sus agremiadas se encuentran en una situación de desigualdad y de exposición a distintos tipos de violencia en respecto a sus pares masculinos, así que, es a esta visión y a este horizonte a los que responderán nuestros esfuerzos durante los próximos tres años, bajo la siguiente estructura programática:

- I. Actualización del modelo de atención en el CIDEG:
  - a) Atención inicial a cargo del área de trabajo social.
  - b) Derivación.
  - c) Atención especializada: jurídica, psicológica, medica, entre otras.

- II. Empoderamiento:
  - a) Salud Integral.
  - b) Acceso a la justicia.
  - c) Mejoramiento de la calidad de vida.
  - d) Participación sindical y/o laboral.
  
- III. Erradicación de la violencia:
  - a) Recuperación de espacio universitario libre de violencia.
  - b) Autodefensa colectiva universitaria.
  - c) Atlas de localización de la violencia.
  - d) Protocolo de actuación.
  
- IV. Niveles de actuación
  - a) Informativo:
    - Salud Integral
    - Derechos laborales
    - Vivir libres de violencia
  - b) Formativo en distintos niveles:
    - Sensibilización
    - Capacitación (Temas específicos)
    - Profesionalización
  - c) Organizativo:
    - Modelo de Empoderamiento de las mujeres.
  
- V. La actualización de las disposiciones, leyes, Normas Oficiales Mexicanas (NOM) entre otras, que son aplicables actualmente en las estancias infantiles y centros de desarrollo infantil de todo el país que benefician a la niñez y al personal, para que sean aplicadas en los tres Centros de Desarrollo Infantil y Jardín de Niños de la UNAM.
  
- VI. Transparencia
  - a) En la página electrónica.
  - b) Aviso de privacidad.

Para poder hacer frente a las necesidades y desafíos de nuestra organización sindical y de la situación actual que vivimos las trabajadoras académicas y administrativas afiliadas a nuestra organización sindical, decidimos buscar la asesoría profesional que nos permita llevar a cabo las actividades y proyectos encaminados a reconocer la construcción de una vida igualitaria justa y libre de violencia que sin duda es una responsabilidad de todas y todos pero primordialmente de la Secretaria General y de Secretaria de Acción para la Mujer; que responda a las necesidades y desafíos de nuestra máxima casa de estudios transversalizar las perspectivas de género y derechos humanos, su promoción defensa y ejercicio pleno mediante procesos informativo, formativo y organizativo; que permita a las mujeres su empoderamiento y participación sustantiva.

Por lo anterior el presente, estará respaldado bajo la consultoría de la Antropóloga Social Yndira Sandoval Sánchez, consultora independiente en materia de derechos humanos igualdad sustantiva y no discriminación activista política feminista por los derechos humanos de las mujeres y una vida libre de violencia; quien entre su experiencia está el diseño, implementación y desarrollo a la legislación, programas y políticas con perspectiva de género

y derechos humanos; es autora de diversos modelos, guías, mecanismos, metodologías en derechos humanos, acceso a la justicia y políticas públicas enfocadas a servidores públicos, activistas, estudiantes, sindicatos y partidos políticos, actualmente es directora general de D'Construye Consultoría; esta información se puede consultar en la página de internet [www.deconstruye.org](http://www.deconstruye.org).

Contaremos con la colaboración de las compañeras adjuntas: Myriam Leticia Zuaste Mora de la Dirección General del Deporte Universitario; Irma Ruelas Negrete del Colegio de Ciencias y Humanidades plantel Sur; Paola Morales Hernández e María Ylenia Camarillo Ruiz de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala; como personal de apoyo Daniel Peña Martínez de la Dirección General de Proveeduría, Laura Guadalupe Martínez Duarte, estudiante de la carrera de Diseño y Comunicación Social de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán y Brenda Marisol Medina Ramírez, Consejera Técnica y estudiante de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Del Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género: Laura Palomares Maraver, Claudia Noemí Aparicio Hernández, Rebeca Téllez García, Floriella Garrido Rojas, Bianca Villaseñor Mayo, quienes desde que iniciamos los trabajos se incorporaron a los mismos y manifiestan su interés para el mejor desarrollo profesional en las actividades del Plan de Trabajo. Así mismo paulatinamente iremos incorporando al personal, que tiene a bien prestar sus servicios en el centro.

## **MODELO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS EN EL STUNAM MEMYEV**

### **• Objetivo General**

Dotar de herramientas teórico-prácticas a partir de un proceso informativo, formativo y organizativo que permitan generar acciones encaminadas a la prevención, detección, atención y sanción de las violencias hacia las mujeres trabajadoras del STUNAM.

### **• Objetivos específicos**

1. Conformar un programa de capacitación en distintos niveles en materia de prevención de las violencias, Derechos Humanos, igualdad sustantiva y no discriminación.
2. Impulsar un programa de empoderamiento a las mujeres a través de herramientas basadas en procesos formativos de educación popular y comunitaria, que les permita identificar, visibilizar y actuar organizadamente ante la violencia y en defensa de sus derechos.
3. Fortalecer el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencias y/o delito por razones de género a través de clínicas jurídicas y herramientas pedagógicas como la "Ley de bolsillo".
4. Contribuir a la recuperación de espacios públicos como zonas libres de violencia hacia las mujeres, a través de la identificación y georreferenciación de las zonas de riesgo, para la intervención coordinada de manera puntual y dirigida.
5. Sensibilizar y capacitar a personal de distintas áreas y diversos programas sociales y comunitarios, en la identificación e intervención en casos de violencia.
6. Iniciar un proceso de transversalización de las perspectivas de derechos humanos en la estructura sindical.

7. Actualizar el modelo de atención del CIDEG de integral, multidisciplinaria y paulatinamente.
8. Revisión de nuestro marco jurídico y normativo para la promoción de reformas estatutarias que garanticen mayor participación, representación de las mujeres trabajadoras; así como el ejercicio pleno de nuestros derechos humanos.
9. Impulsar campañas que promuevan un sindicalismo democrático, igualitario y libre de violencias.
10. Foros de análisis y discusión sobre los logros y desafíos de la participación de las mujeres en el sindicalismo, derechos laborales y violencia política.

- **Áreas responsables en el ámbito de su competencia:**

Secretaría General  
Secretaría de Acción para la Mujer

- **Áreas coadyuvantes:**

Secretaría de Finanzas  
Centro Integral para el Desarrollo de Equidad de Género  
Comisionadas de Acción para la Mujer

### **Coadyuvancia con las instituciones y dependencias locales y federales encargadas de la prevención, atención y sanción de las violencias contra las mujeres**

- **Descripción de actividades (Primera Etapa)**

1. Sensibilización y capacitación básica de las y los trabajadores de las distintas áreas del STUNAM, presentación de la metodología y corresponsabilidades para la implementación del proyecto.
2. Capacitación y sensibilización a las mujeres trabajadoras del STUNAM en materia de derechos humanos, prevención de las violencias e igualdad sustantiva.
3. Iniciar el proceso de intervención territorial en las zonas determinadas de manera interinstitucional y multidisciplinaria de la mano con las mujeres capacitadas anteriormente citadas, para la implementación de la metodología del modelo de empoderamiento de las mujeres y erradicación de las violencias (MEMyEV) en todas las dependencias universitarias territorio definido, con cinco mil encuestas de trabajo en 150 mapas de riesgos para la construcción de diagnóstico participativo y atlas de riesgo).
4. Capacitación a psicólogas y abogadas para convocar un equipo capacitado para atender casos de violencia desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, que trabajará en coordinación con la Unidad de Atención de Instituta Nacional de las Mujeres Ciudad de México (INMUJERES), la Unidad Especializada para la Atención de la Violencia Intrafamiliar y del Menor (UNAVIM), Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México (PGJCMX) y Procuraduría General de la Republica (PGR).
5. Acompañamiento por prestadoras de servicio a los grupos de trabajo conformados por las mujeres en las distintas dependencias encargadas de promover y ejecutar la implementación del MEMyEV.
6. Colocación de setecientas (4 por cada plantel de 150 a intervenir y 100 más en campus y/o dependencias universitarias) figuras simbólicas de mujeres en los puntos

- identificados como de riesgo contra las mujeres para llevar a cabo la metodología de ONU Habitat I Observatorio y medición de la violencia.
7. Impresión de tres mil quinientas leyes de bolsillo así como su aplicación a través de clínicas jurídicas.
  8. Impresión de tres mil quinientas cartillas de derechos humanos de las mujeres.
  9. Incorporación a la metodología de articulación “Todas Mx” para generar una red de mujeres trabajadoras universitarias contra la violencia.
  10. Credencialización de la red, con la impresión de tres mil gafetes, con banda de metal y mica, concatenado.
  11. Realización de foros de análisis y discusión sobre derechos laborales, sindicalismo democrático e igualitario, violencia política.
  12. Instalación de mesa de trabajo bimestral con las autoridades universitarias y jurídicas, para dar seguimiento a los casos de violencia contra las mujeres, incidencia delictiva con componentes de género y a los procedimientos jurídicos generados de las denuncias interpuestas.
  13. Reuniones para el seguimiento, avance y evaluación de la ejecución (MEMyEV) por parte de la consultora, la Secretaría de Acción para la Mujer, y las Comisionadas de Acción para la Mujer.
  14. Reuniones periódicas con las mujeres capacitadas anteriormente citadas en sesiones diferenciadas por número de mujeres o dependencias para descentralizar y regionalización.
  15. Elaboración del Informe de avances cualitativo y cuantitativo de manera mensual por campus o dependencia según corresponda.
  16. Sistematización, diseño y construcción de indicadores de impacto en la población atendida, de incremento y/o disminución de violencias, de tipos y modalidades, de rangos de edad, de cobertura poblacional, de procesos judiciales iniciados como resultado de la implementación del MEMyEV.
  17. Jornadas de salud, prevención, detección y canalización
  18. Elaboración del Informe Final cualitativo y cuantitativo.

### **CALENDARIO DE ACTIVIDADES A REALIZAR**

- a) Capacitación y sensibilización a integrantes de distintas áreas en materia de Derechos Humanos, “No Violencia e Igualdad Sustantiva”, para todos los géneros.
- b) Capacitación y sensibilización a las mujeres.
- c) Intervención territorial.
- d) Conformación y capacitación grupo especializado en atención a casos.
- e) Aplicación de encuestas.
- f) Sesiones de trabajo para seguimiento y evaluación.
- g) Construcción de mapa de riesgos.
- h) Colocación de figuras, para el diagnóstico.
- i) Entrega de diversas Leyes que protegen a las mujeres en formato de bolsillo.
- j) Realización de Foros en materia de sindicalismo, no violencia y derechos laborales.
- k) Instalación de mesa de trabajo con autoridades.
- l) Informe de avances cualitativos y cuantitativos (los últimos 5 días de cada mes).
- m) Actualización de modelo de atención CIDEG.
- n) Elaboración de padrones para las actividades del Día de la Madre y del Día del Niño.

- **Jornadas de salud**

Prevención, detección y canalización, con la colaboración del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Secretaria de Salud, Gobierno de la Ciudad de México, entre otras instituciones:

- a) Prevención, detección y atención del cáncer cervicouterino y mama.
- b) Campañas de vacunación en general y particularmente VPH y Hepatitis “B”.
- c) Esquemas de atención y control de obesidad mórbida.
- d) Plan de prevención y atención a las adicciones en los trabajadores.
- e) Orientación y atención por dependencia para la seguridad, salud y medio ambiente de los afiliados en los centros de trabajo.

• **Actividades Culturales, recreativas y diversas.**

- ✓ Día de las madres, en el Auditorio Nacional (en relación de las edades del padrón que se integre serán las propuestas de quienes conformaran el elenco).
- ✓ Día de la Niñez (y/o del niño y de niña) Six Flags (se presentara propuesta para diversificar esta actividad en otras sedes y su descentralización para las dependencias que correspondan; como por ejemplo Papalote Museo del niño, Kidzania, Acuario Inbursa, Feria de Chapultepec , entre otras).
- ✓ 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres
- ✓ 21 de marzo, Día Internacional en contra de la Discriminación.
- ✓ 28 de junio, Día Internacional del Orgullo Lésbico Gay.
- ✓ Junio, Día del Padre.
- ✓ 8 de septiembre, Día Internacional de la Ciudadanía de las Mujeres
- ✓ 11 de octubre, Día de la Niña
- ✓ 17 de octubre, Aniversario del Voto de las Mujeres
- ✓ 19 de octubre, Día Internacional por la Lucha Contra el Cáncer
- ✓ Noviembre, Ofrenda de muertos en homenaje a las mujeres de la historia de México en los diversos ámbitos.
- ✓ 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de las Violencias hacia las Mujeres
- ✓ 16 días de activismo por la eliminación de las violencias contra las mujeres
- ✓ 3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad
- ✓ 10 de diciembre, Día Internacional de los Derechos Humanos

**PROPUESTA DE REFORMA ESTATUTARIA**

<p><b>DICE:</b></p> <p><b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b></p> <p>“.....El STUNAM reconoce y evitara en lo que este a su alcance, y/o que en los marcos de la sociedad actual, las mujeres constituyan un sector sujeto a opresión, desigualdad de derechos: políticos, educativos, laborales, marginación social, hostigamiento, violencia sexual, etc. El STUNAM se pronuncia a favor de la lucha por las reivindicaciones específicas de la</p>	<p><b>DEBE DECIR:</b></p> <p><b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b></p> <p>“.....<u>El STUNAM, en su membresía mayoritariamente mujeres, ya que históricamente las sindicalistas han tenido que luchar contra la desigualdad, marginación social, misoginia, la discriminación, la violencia física, psicológica, sexual, simbólica, patrimonial, económica y política; que las mujeres afrontan las luchas del gremio por las</u></p>
---	--



mujer y de su liberación, como una parte fundamental de la lucha general por la transformación social, de la misma manera, reconoce el extraordinario esfuerzo que realizan nuestras compañeras que perseveran para lograr ocupar un cargo de dirección sindical, a pesar de las diversas circunstancias para ellas, por lo que promoverá su incorporación a órganos de dirección sindical. Cuando haya similitud de merecimientos, compromiso, entrega y disposición en la actividad sindical entre hombre y una mujer, como una consecuencia del trabajo desarrollado, se dará preferencia a la mujer para ocupar el cargo de que se trate, a partir de reconocer la igualdad en circunstancias y capacidades entre hombres y mujeres para ocupar un cargo o responsabilidad sindical.....”

**Artículo 24.** “...El Comité Ejecutivo ...se integra por 19 secretarías:

17. Secretaria de Acción para la Mujer.

**Artículo 51.** Son atribuciones de la Secretaría de Acción para la mujer:

- a) Coordinar los trabajos de la representación sindical de la Comisión Mixta de Supervisión del Funcionamiento de las Guarderías Infantiles, con las madres trabajadoras afiliadas al Sindicato.
- b) Promover las actividades que eleven la participación de las afiliadas al Sindicato, en la lucha sindical.
- c) Promover actividades de las afiliadas al Sindicato en defensa de

conquistas laborales, sindicales y de género. Para las sindicalistas los objetivos siguen siendo los mismos: defender los derechos laborales y alcanzar la igualdad sustantiva y transversal entre hombres y mujeres, generando esquemas de interacción y organización que potencien el fortalecimiento de las mujeres sindicalistas; articular y determinar los espacios de oportunidad y determinar los mecanismos de defensa conjunta y de derechos laborales y humanos; de la dignidad humana, para construir las alianzas de un sindicalismo. Disminuyendo nacional e internacionalmente la brecha de género en la vida sindical, desde la sensibilización, con mejores prácticas entre hombres y mujeres para una convivencia libre de violencias. El STUNAM se pronuncia por la construcción de la paridad a través de procesos horizontales que se denoten en un sindicalismo de pensamiento crítico al interior y exterior del sindicato con relación a la posición y rol de las mujeres, en la vida sindical, las mejores prácticas entre hombres y mujeres para una convivencia libre de violencias y la despatrialización, teniendo paridad sustantiva.

**Artículo 24.**

17. Secretaría de Igualdad de Géneros y Derechos Humanos.

**Artículo 51.** Son atribuciones de la Secretaría de Igualdad de Géneros y Derechos Humanos.

- a) (Sin modificación).
- b) (Sin modificación).
- c) Promover actividades de las afiliadas al Sindicato en defensa de los derechos de las mujeres y en particular de las afiliadas a este.
- d) Promover las actividades tendientes a sensibilizar al Sindicato sobre la problemática femenil, acciones encaminadas para la prevención, detección, atención, sanción y

<p>los derechos de la mujer y en particular de las afiliadas a este.</p> <p>d) Promover las actividades tendientes a sensibilizar al Sindicato sobre la problemática femenil.</p> <p>e) Representar al Sindicato ante las organizaciones locales, nacionales e internacionales que luchen por los derechos de la mujer, así como ante los eventos de este carácter.</p> <p>f) Acordar con el Secretario General los asuntos a su cargo.</p> <p>g) Las demás que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.</p>	<p><u>erradicación de la violencia contra las mujeres en todos sus tipos y modalidades, para garantizar una vida libre de violencia.</u></p> <p>e) <u>Bajo los siguientes principios rectores:</u></p> <p>I. <u>La igualdad entre la mujer y el hombre;</u></p> <p>II. <u>El respeto a la dignidad humana de hombres y mujeres;</u></p> <p>III. <u>La no discriminación y</u></p> <p>IV. <u>La libertad de las mujeres.</u></p> <p>f) <u>Para efectos del presente estatuto se entenderá:</u></p> <p>I. <u>Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.</u></p> <p>II. <u>Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de concurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.</u></p> <p>g) Representar al Sindicato ante las organizaciones locales, nacionales e internacionales que luchen por los derechos de la mujer, así como ante los eventos de este carácter.</p> <p>h) <u>Promover la armonización estatutaria, de acuerdo a la legislación federal e internacional en materia de Derechos Humanos de las mujeres.</u></p> <p>i) Acordar con el Secretario General los asuntos a su cargo.</p> <p>j) Las demás que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.</p>
--	--

Nuestra meta fundamental es el constante crecimiento, actualizarnos en todos los ámbitos en los que está inmerso esta Secretaria de Acción para la Mujer, para nosotros es vital brindar la atención que se merecen nuestros afiliados, que rompa con el conservadurismo y la opacidad.

No permitiremos que la pasividad frene nuestra misión, al contrario seguiremos impulsando y motivando, sin distinción de grupo o corriente político sindical, a nuestra organización sindical como un STUNAM de vanguardia.

Está a la consideración el Plan de Trabajo y compromiso más amplio para para el período de 2017-2020, conforme a las respectivas atribuciones y facultades.

A la consideración de los congresistas y las congresistas del Congreso General Ordinario XXXVI del STUNAM.

ATENTAMENTE  
"UNIDOS VENCEREMOS"  
Ciudad de México, Iztapalapa, 25, 26, 27 de agosto de 2017  
POR EL COMITÉ EJECUTIVO

**ING. AGUSTIN RODRIGUEZ FUENTES**  
**SECRETARIA GENERAL**

**LIC. MARY CARMEN LARRALDE HURTADO**  
**SECRETARÍA DE ACCION PARA LA MUJER**