

Accra 12



1 DE JUNIO DE 2018
ALEXIS ORTEGA ESPINOZA
ENCARGADA DE VENTANILLA ÚNICA
PRESENTE:

JUSTIFICACION

El Plan Nacional de Desarrollo 2013–2018, menciona que se debe de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno, es decir, que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. En este sentido se creó la Norma MX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que establece los requisitos para que los centros de trabajo público, privado y social, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación.

Dentro de las estadísticas que resaltan sobre la discriminación en el ámbito laboral se encuentra que dos de cada diez mujeres consideran que los principales problemas que afrontan están relacionados con la falta de empleo y/o la economía, seguidos por la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia, así como la discriminación. (Enadis, 2010).



Esto refleja a que se lleve a la conclusión que los centros de trabajo deben llevar a cabo acciones específicas en materia de igualdad y no discriminación, además de fomentar en todo momento un enfoque participativo para reforzar los conocimientos y las capacidades del personal.

Es por ello que se propone que se realice la asesoría de la Certificación, las instituciones que comprenden el gabinete estatal y que forman parte del sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado diseñen e implementen acciones para disminuir la discriminación, promover la igualdad y sobre todo que sean espacios libres de violencia contra las mujeres, debido a que es uno de los objetivos principales de la administración estatal y para lo anterior se considera necesaria la contratación de una persona para el apoyo logístico y administrativo y conlleve la acción.

ANTECEDENTES

La brecha salarial que existe en el estado de Jalisco entre las mujeres hombres que desempeñan las mismas tareas y jornadas laborales, pero que condicionan su pago debido al sexo, pone en desventaja las oportunidades de crecimiento laboral y económico entre mujeres y hombres.

Para aspirar a llevar a México a su máximo potencial es necesario reducir las brechas de desigualdad que ponen en desventaja a las mujeres en comparación de los hombres en distintos ámbitos de desarrollo, como lo es en el área educativa, laboral etc.

La igualdad y la no discriminación son derechos humanos universales que sientan las bases para que las mujeres y los hombres estén en condiciones de acceder sin distinción a las oportunidades y resultados del desarrollo social y



RESULTADOS OBTENIDOS

Para dar cumplimiento a uno de los requisitos de la norma mexicana 025 para la igualdad laboral y no discriminación, se llevó a cabo un taller del, el del presente año el día 14 de mayo en donde se capacito al personal docente y administrativo del Instituto José Mario Molina Pasquel y Hernandez, teniendo como objetivo la certificación de la norma en dicha Institución.

En dicha capacitación se informó a las y los asistentes al taller solos tipos de violencia que se pueden presentar en el ámbito laboral as como la importancia de no normalizar la violencia y tener la cultura de denuncia en caso de ser violentadas o violentados, sufrir algún tipo de discriminación, hostigamiento o acoso laboral.

Se asistió a la entrega de la certificación de la norma Mexicana 025 para la igualdad laboral y no discriminación en la empresa Continental

Se acudió a una reunión de trabajo en las instalaciones del IJALDEM el día viernes 25 de mayo del presente año para dar a conocer la norma mexicana 025 para la Igualdad Laboral y no discriminación.

En dicha reunión se les dio a conocer a las empresarias y a los empresarios los requisitos necesarios para poder certificarse en la Norma mexicana 025 para la Igualdad Laboral y la no discriminación, así como los beneficios esperados al adquirir la misma.

Se agendan fechas con las y los interesados a adquirir la Norma Mexicana 025 para la igualdad laboral, teniendo como resultado trabajar con 3 empresas y una institución pública.

Teniendo como resultado en la reunión de trabajo, buena aceptación además de interés de parte de las empresarias y los empresarios para certificarse en la norma



económico. Son también principios transversales de derecho, condición indispensable para el pleno ejercicio de otros derechos humanos.

En agosto de 2014, la STPS, el Inmujeres y el Conapred suscribieron un convenio de colaboración para realizar, de manera coordinada, acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.



mexicana para la Igualdad Laboral y no Discriminación, agendando fechas en lo posterior para poder trabajar con las y los empresarios en la certificación

Se da seguimiento con las mujeres empresarias con las cuales se tuvo un contacto previo en el mes anterior para la certificación de la norma mexicana 25 para la Igualdad laboral y no discriminación.

FIRMA

RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN

Eliminada una (FIRMA) DE CONFORMIDAD CON LOS ART. 2
FRACC. V, 4 FRACC. V Y VI, 20 Y 21, DE LA (LTAIPEJM) Y EL
LINEAMIENTO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO, FRACC. I, DE LOS (LGPICR)

LICDA. GRISELDA MELISA MARTÍNEZ OCHOA

