



Guadalajara, Jalisco 1 de agosto de 2018
Coordinación Políticas Públicas/ 2018

EL PRESENTE DOCUMENTO CONTIENE DATOS PERSONALES IDENTIFICATIVOS, POR LO QUE SE EMITE EN VERSIÓN PÚBLICA DE CONFORMIDAD CON LOS ART. 2 FRACC. V, 4 FRACC. V Y VI, 20 Y 21, DE LA (LTAIPEJM) Y LINEAMIENTO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO, FRACCIÓN I, DE LOS (LGPICR)

Itzul Barrera Rodríguez
Coordinadora Políticas Públicas
Del Instituto Jalisciense de las Mujeres
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 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.



RESULTADOS OBTENIDOS

INFORME CUALITATIVO

Durante el desarrollo del mes de julio se realizaron actividades administrativas, gestionando y agendando fechas para los siguientes meses, en las cuales se capacitara a las funcionarias públicas y los funcionarios públicos de diferentes dependencias e instituciones del estado. Dando con esto continuidad a las instituciones que han estado capacitándose en los temas requeridos con la norma mexicana 025 para la igualdad laboral y no discriminación.

Se socializo en diferentes instituciones públicas las reglas de operación, requisitos y el proceso para adquirir la norma mexicana 025 para la Igualdad laboral y no discriminación.

Durante el periodo comprendido del mes de abril del presente año al mes en curso se han llevado a cabo 7 capacitaciones en temas de igualdad laboral y no discriminación como lo han sido

- Lenguaje incluyente
- Derechos humanos
- Sensibilización de género
- Prácticas para las buenas relaciones laborales
- Acoso y hostigamiento
- Discriminación laboral

Contando con la participación de un total de servidores y servidoras públicas de diferentes instituciones del estado, esto con el fin de poder obtener la certificación en la norma mexicana 025 para la igualdad laboral.

El total de funcionarias y funcionarios públicos capacitados en el periodo del mes de abril al mes de julio del 2018 es de 137 personas capacitadas siendo 85



mujeres las que han participado en la certificación de la norma 025 para la igualdad laboral y no discriminación y un total de 52 hombres capacitados.

Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en las dependencias públicas del estado de jalisco, así como el uso del lenguaje incluyente, es relevante para poder transversalizar la perspectiva de género en los diferentes niveles de gobierno, con el objetivo de que se emprendan acciones afirmativas en favor de las mujeres.

Al visualizar los tipos de violencia, así como las modalidades de la misma en el área laboral, además de las formas de discriminación, puede ser un coadyuvante para evitar caer en prácticas discriminatorias y actos violentos entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Es importante reconocer a las dependencias públicas del estado de jalisco que han buscado la acreditación de la norma mexicana 025 para la igualdad laboral y no discriminación, ya que, al ser un mecanismo de adopción voluntaria, la cual reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las trabajadoras y los trabajadores.

Concluyendo con lo anterior mencionado que es importante visualizar las relaciones laborales entre mujeres y hombres dentro de los centros de trabajo ya que la violencia laboral en cualquiera de los tipos de violencia, siguen presentándose en estas instituciones.



INFORME CUALITATIVO

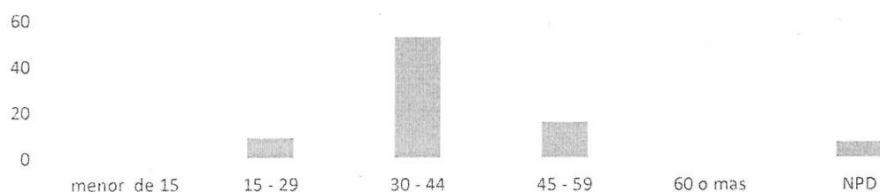
TALLERES DIRIGIDOS AL FUNCIONARIADO PÚBLICO

Funcionaras públicas y funcionarios públicos capacitados en la norma mexicana 025 para la igualdad laboral y no discriminación:

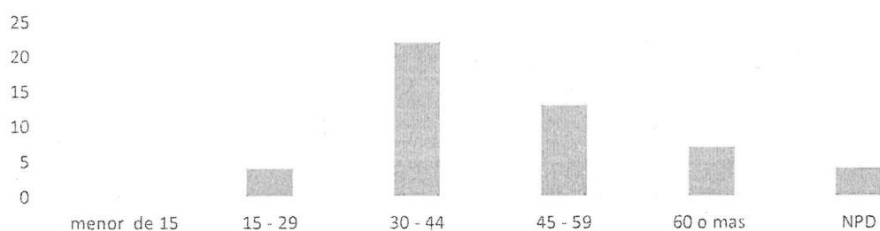
Mujeres	Hombres	Total
85	52	137

Total de talleres impartidos: 7

RANGO DE EDADES DE LAS ASISTENTES AL TALLER



RANGO DE EDADES DE LOS ASISTENTES AL TALLER





FIRMAS

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

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)

ITZUL BARRERA RODRIGUEZ

COORDINADORA POLÍTICAS PÚBLICAS