

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)



Guadalajara, Jalisco 1 de julio de 2018  
Ventanilla única/ 2018

Licda. Alexis Ortega Espinosa  
Ventanilla única  
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.



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.



Se llevó a cabo una capacitación de introducción al género en la cervecería minerva para continuar capacitado al personal operativo y directivo de la empresa, el cual es de nuevo ingreso en sus instalaciones , y se busca que todas y todos conozcan el tema de igualdad de género y no discriminación.

Atendiendo a los requisitos de la Norma 025 para la Igualdad laboral y no discriminación, la cual indica que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación. Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad. Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación, se llevó una capacitación en el INSTITUTO TECNOLÓGICO JOSÉ MARIO MOLINA PASQUEL Y HENRÍQUEZ CAMPUS CHAPALA, en el cual se capacito al personal docente como administrativo del Campus en temas de igualdad de género, además de hostigamiento y acoso sexual, así como los tipos y modalidades de violencia.

Se realizó una capacitación de igualdad de género, tipos y modalidades de violencia en el Municipio de teuchitlan a una empresa del Municipio en el cual se capacito a hombres y mujeres que laboran en esa empresa, logrando contar con la participación de todas las empleadas y todos los empleados.

Se da seguimiento a la empresa donde se llevó el taller para continuar con las estrategias dictadas, para la obtención de la norma 025 para la igualdad laboral.

Se llevó una capacitación de lenguaje incluyente en el INSTITUTO TECNOLÓGICO JOSÉ MARIO MOLINA, PASQUEL Y HENRIQUEZ CAMPUS TEQUILA, para dar oportuna continuidad a los requisitos que marca la norma 025 para la Igualdad Laboral y no discriminación.

Se contó con la participación de las y los docentes del campus, cabe mencionar que algunos y algunas de ellas son integrantes del comité de Igualdad laboral creado a partir de su interés por obtener la norma 025 para la igualdad laboral.

Es necesario reforzar el uso del lenguaje incluyente en la institución que busca certificarse en la norma 025 para la igualdad laboral, ya que al ser una de

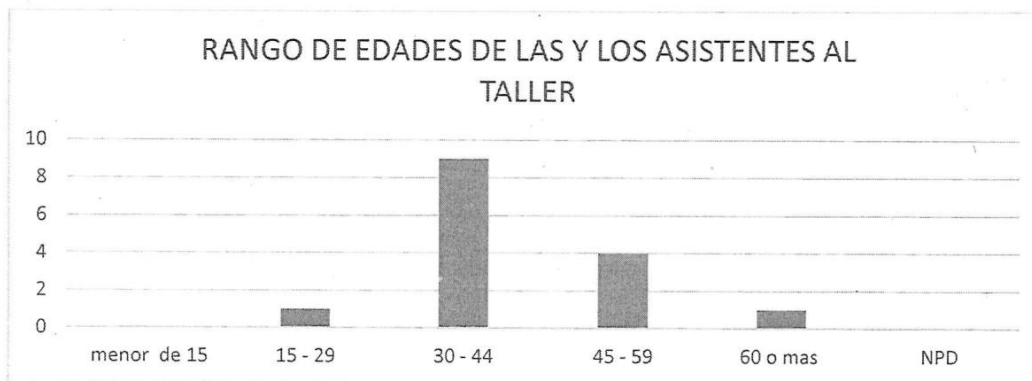


Funcionaras públicas y funcionarios públicos capacitados del TECNOLÓGICO  
INSTITUTO JOSE MARIO MOLINA PASQUEL Y HENRIQUEZ

Tema: Lenguaje incluyente

mujeres	Hombres	total
10	5	15

Total de talleres impartidos: 1



TALLERES DIRIGIDOS A LA INICIATIVA PRIVADA

Tema: Introducción al género

mujeres	Hombres	total
8	14	22

Total de talleres impartidos: 2