



Guadalajara, Jal. Miércoles 2 de mayo de 2018
Informe del mes de Abril
Área: ventanilla Única

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)

C. Alexis Ortega Espinosa
Responsable de Ventanilla Única
Instituto Jalisciense de las Mujeres
Presente.

Por medio de la presente reciba un cordial saludo y a su vez entrego informe de actividades correspondiente al mes de abril de la "ACCIÓN 12: CAPACITACIÓN, ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL GABINETE ESTATAL"

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

Se llevó a cabo una reunión con la asociación mexicana de mujeres empresarias del Municipio de Zapopan en la cual se les presento información sobre la norma 025 para la igualdad laboral así como los lineamientos para su certificación, logrando buenos resultados ya que las empresarias mostraron interés para conseguir la certificación de la norma.

De igual manera se realizó una reunión de mujeres empresarias pero del Municipio de Guadalajara en la cual se dio a conocer la norma 025 y los lineamientos para certificarse en la misma.

Se asistió a una reunión de trabajo con el director general de la cámara nacional de comercio del Municipio de Tlaquepaque, en la cual se dio a conocer la norma 025 en igualdad laboral, el proceso para su certificación, las reglas de operación y la tabla de requisitos, teniendo como resultado la participación del director general de comercio del Municipio de Tlaquepaque, solicitando la convocatoria para la certificación de la dirección de la cual el preside, además de hacer extensa la invitación para que más empresas del Municipio se certifiquen en la norma.

ANALISIS FODA

FORTALEZAS

Durante las visitas a las diferentes empresas y en el primer contacto con las empresarias y empresarios, se contó con gran apertura para poder llevar los lineamientos de la norma 025 en Igualdad Laboral ya que las y los empresarios buscan mejorar su clima laboral así como el desempeño de sus trabajadoras y trabajadores.



OPORTUNIDADES

El interés por certificarse en la norma 025 para la igualdad laboral por parte del Licenciado. Rafael Lara López director general de la cámara nacional del comercio de Tlaquepaque, da la pauta para tener un acercamiento con las empresas del Municipio y poder dar a conocer la norma 025 para la igualdad laboral.

DEBILIDADES

La falta de concientización en el tema de la perspectiva de género, así como la falta de interés en el trato igualitario en el ámbito, hace que no sea un tema primordial, en el cual las empresas tengan interés para llevar acabo la certificación de la norma 025 para la igualdad laboral.

AMENAZAS

Si no se prioriza y se le da la importancia a la necesidad de contar con espacios igualitarios para que las mujeres de hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo laboral, será muy difícil disminuir la brecha salarial que arrojo el diagnóstico de la brecha salarial en el estado de Jalisco, poniendo en condiciones de desventajas a las mujeres en comparación con los hombres en el ámbito laboral

FIRMA

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 QUINCUGÉSIMO OCTAVO, FRACC. I, DE LOS (LGPICR)

RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN
LICDA. GRISELDA MELISA MARTÍNEZ OCHOA

"Este producto es generado con recurso del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las(os) autoras (es) del presente trabajo"