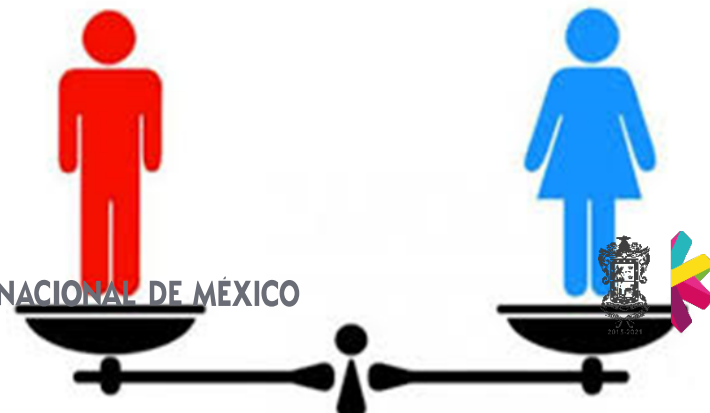


¿Sabías que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, la IGUALDAD es:

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer lecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga: es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación el OMBUDSMAN es:

Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.

En el Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Hidalgo, el Ombudsman es la
LA. Alejandra Mendosa Reynoso



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el
CLIMA LABORAL es:

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación,
los DERECHOS HUMANOS SON:

Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico , político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bien estar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el **GENERO** es:

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.



Sabias que...?

De acuerdo a nuestra Política de Igualdad laboral y No Discriminación, el día de hoy voy a:

*PROMOVER con equidad las oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la educación y la empleo.

*PROHIBIR el maltrato, la violencia y la segregación.

*GENERAR un ambiente sano y condiciones armoniosas.



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO



MICHOACÁN
— Está en ti —

Sabias que...?

Si consideras que estas siendo victima de discriminación, abuso de autoridad u hostigamiento, o si deseas hacer alguna sugerencia o felicitación de carácter laboral, puedes:

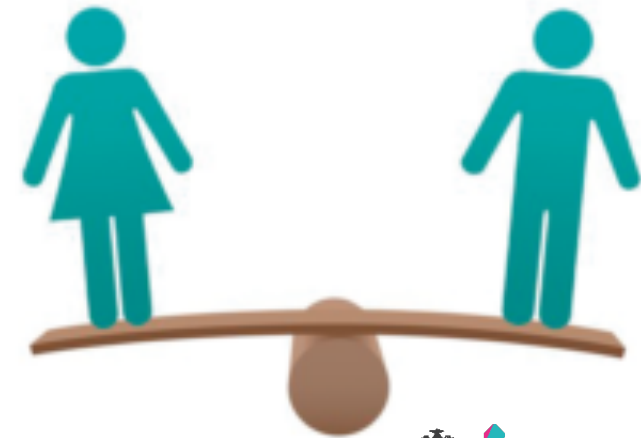
*Llenar el formato de “DENUNCIA” adjunto en esta pagina

*Entregarlo a cualquier miembro del Subcomité de Ética y prevención de conflictos

Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la
IGUALDAD DE GENERO es:

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el SEXO es:

El conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la
VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE es:

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la **INCLUSIÓN** es:

Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la **ACCESIBILIDAD** es:

Todos aquellos lugares del centro del trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones, y áreas con o sin mobiliario, maquinaria , o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónomo y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.



Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la DIVERSIDAD es:

Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y a las sociedades que componen a la humanidad.

Es abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas.

Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.



Sabias

...?

¿Cómo se expresa la equidad de género en la gestión ambiental?

De acuerdo al Instituto Nacional de las mujeres(INMUJERES)...

La gestión ambiental con equidad de género significa poner en marcha políticas y programas de manejo adecuado de los recursos naturales que incluyan de manera explícita las necesidades, prioridades y opiniones de ambos sexos.

Al final del camino, la gestión ambiental con equidad de género propicia relaciones justas y complementarias entre hombres y mujeres, y deja establecido un enfoque global de los recursos naturales.



Sabias que...?

De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y a la Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat), estas son las herramientas para la gestión ambiental con enfoque de género:

Reconocer e involucrar a las mujeres como agentes de desarrollo local.

Considerar que las necesidades de las mujeres son diferentes a las de los hombres.

Potencializar las habilidades y recursos de las mujeres (en lo individual y en grupos).

Fortalecer la participación femenina en las instituciones y organizaciones sociales.

Dar voz a las y los beneficiarios de los diversos programas y proyectos de desarrollo.

Incorporar el tema de género en los recursos de capacitación a promotores ambientales y usuarios de los recursos.

Difundir experiencias exitosas de proyectos ambientales y de desarrollo que han incorporado el enfoque de género.



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO



MICHOACÁN
Está en ti

Sabias que...?

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la
IGUALDAD SUSTANTIVA :

Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.



Sabias

que...?

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 practicas en materia de igualdad laboral y no discriminación para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Una certificación cuyos principales ejes son: incorporar la perspectiva de genero 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 oportunidades.

