

POSICIÓN INSTITUCIONAL DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO E005 FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

I. COMENTARIOS GENERALES

La Dirección General para la Igualdad Laboral, tiene como objetivo impulsar acciones que promuevan la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades de las personas en situación de vulnerabilidad, de ahí que se promueva la incorporación de políticas y prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres, para fomentar la equidad en el ingreso, movilidad y permanencia en el empleo, en condiciones de trabajo decente.

La importancia del Programa de Fomento de la Equidad de Género y la No Discriminación en el Mercado Laboral, radica en que está alineado al cumplimiento del **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018**, en particular en el objetivo de la Meta Nacional 4: México Próspero. Dicho programa promueve la igualdad de oportunidades, el combate a la violencia laboral, hostigamiento sexual, y la no discriminación e incluye a personas en situación de vulnerabilidad. Y parte de acciones como: Acreditación de habilidades y certificación de jornaleros y jornaleras agrícolas, la Red Nacional de Vinculación Laboral, así como la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres; mediante el reconocimiento y promoción para la certificación a los centros de trabajo que desarrollan la responsabilidad social y las prácticas laborales de las organizaciones; con los Distintivos Empresa Familiarmente Responsable, Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” y Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil.

Derivado de éstas acciones emprendidas, los resultados de 2012 a 2013, han sido de gran impacto sobre todo en lo que respecta a las empresas distinguidas, con un aumento de 500% ; y a la población atendida, la cual aumentó en un 300%; ambos datos, con respecto al 2012.

Dichas acciones han logrado tener una cobertura de atención a nivel nacional, si bien no se desagregan por entidad o municipio vale la pena decir que la cobertura de mujeres trabajadoras y personas en situación de vulnerabilidad atendidas, son objetivo prioritario de la Dirección General para la Igualdad Laboral.

II. COMENTARIOS ESPECÍFICOS

La información vertida da cuenta del trabajo que se realizó durante el año 2013, existen algunas debilidades en cuanto a continuidad de los cuadros directivos, como del manejo de la información. Cabe señalar que se está trabajando en el seguimiento de la información con el firme objetivo de solventar las necesidades del programa.

Las fuentes de información que se tienen para llevar a cabo el programa son principalmente normativas, por lo que el sustento de éste es sustantivo, vale la pena hacer la revisión correspondiente en el apartado de fuentes de información de éste documento.

Con respecto a las recomendaciones realizadas:

Recomendación 1: Elaborar un diagnóstico interno que permita validar o reorientar el diseño del programa respecto a las acciones que realiza, ante los cambios inminentes para el año 2014.

Se acepta porque cumple con los criterios de claridad, relevancia, justificación y factibilidad, destacando que se tomarán como referencia los criterios del CONEVAL para la realización de diagnósticos.

Recomendación 2: Que el área operadora del programa presupuestario realice un diagnóstico, sobre el diseño de sus fuentes de información frente a los datos que se capturan, para la generación de reportes necesarios para respaldar la toma de decisiones, con miras a homologar los datos de cuantificación de la cobertura y unidades de medida.

Se acepta porque cumple con los criterios de claridad, relevancia, justificación y factibilidad. En el marco del mismo diagnóstico descrito en la Recomendación 1, se hará un análisis focalizado sobre el diseño de las fuentes de información del programa, con miras a mejorar la definición y cuantificación de la Población Objetivo.

III. REFERENCIA A LAS FUENTES DE INFORMACIÓN UTILIZADAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art.1)
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

IV. REFERENCIA A LAS UNIDADES Y RESPONSABLES QUE PARTICIPARON EN SU ELABORACIÓN

Unidades responsables de llevar a cabo las acciones del Programa de Fomento a la Equidad de Género y la No Discriminación en el Mercado Laboral por parte de la Dirección General para la Inclusión Laboral: Mtro. José Arturo Contreras Mejía.

Director General para la Igualdad Laboral

Raúl Benjamín Anell Moreno

Dirección de Políticas Laborales para la Mujer y la Infancia

Lic. Manuel Othón Olivier Anzueto

Dirección de Igualdad Laboral para Jornaleros, Indígenas, Jóvenes y Personas Privadas de su Libertad.

Lic. Martha Zárate Tinoco

Dirección de Igualdad Laboral para Adultos Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que Viven con VIH/Sida.

Asimismo, se trabaja en coordinación con:

La Dirección General de Programación y Presupuesto (Unidad de Evaluación)

Juan Antonio Ramírez Torres

Director de Evaluaciones Externas y Financiamientos Multilaterales

Responsable de integrar la Información

Carmen Amelia Ortiz Razo

Subdirectora de Administración e Información Financiera