



LXI LEGISLATURA  
CÁMARA DE DIPUTADOS

**Dip. Fed. Martha Elena García Gómez**  
**Presidenta de la Comisión de Equidad y Género**

DGTReg  
Liselotte

Palacio Legislativo de San Lázaro a 15 de diciembre de 2010  
CEG/LXI/818/2010

**Lic. Javier Lozano Alarcón**  
**Secretario de Trabajo y Previsión Social**  
**Presente.**

Por este medio me permito comentarle que la Comisión de Equidad y Género durante el proceso de análisis, discusión y aprobación del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2011, trabajó lo relativo al artículo 27 "De la perspectiva de género" del Decreto y en el Anexo 10 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Dicha tarea consistió en un análisis a detalle de las actividades y acciones que han realizado las diversas dependencias que cuentan con presupuesto etiquetado para mujeres y la igualdad de género.

Por lo anterior y una vez publicado el PEF 2011 en el Diario Oficial de la Federación del pasado día 7 de diciembre del presente, por este medio me permito hacer de su conocimiento el desglose de las asignaciones así como las justificaciones de las acciones estratégicas etiquetadas por esta Comisión en la dependencia a su digno cargo; asimismo le solicito muy atentamente, gire sus instrucciones a quien corresponda para hacerlo del conocimiento de las y/o los encargados de operar dichos programas y acciones en las unidades responsables correspondientes.

(Anexo artículo 27 del PEF 2011 y asignaciones desglosadas y justificaciones de las mismas).

Sin otro particular y agradeciendo de antemano la atención al presente, reciba usted mis más distinguidas consideraciones.

**Atentamente,**

**PRESIDENCIA**  
**10 FEB. 2011**  
**INMUJERES**

*Com. 15.000*

c.c.p. Lic. Héctor Antonio Alcudia Goya.- Oficial Mayor de la STPS  
Lic. Rocío García Gaytán.- Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres.- Para su conocimiento.

**JUSTIFICACIONES DE LAS EROGACIONES PARA LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PEF 2011**

Anexo 10 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

PP	Programa Presupuestario	Unidad Responsable	Acción Estratégica	millones de pesos
				Monto final
	<b>Ramo 14 Trabajo y Previsión Social</b>			<b>40.2</b>
E002	Procuración de justicia laboral	A00 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	Aplicación de la Norma de Inclusión Laboral	20.5
E005	Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral	410 Dirección General para la Igualdad Laboral	Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral	19.8

**Ramo 14 Trabajo y Previsión Social**

**PP:** E002 Procuración de justicia laboral

**UR:** A00 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

**AE:** Aplicación de la Norma de Inclusión Laboral.

**Monto:** 20.5 mdp

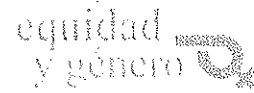
**Justificación**

Desde 2008 el INMUJERES ha trabajado de manera coordinada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Cumplimiento y aplicación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009) y en la promoción de compromisos a favor de la igualdad laboral, con la finalidad de impulsar la implementación de medidas que coadyuven a eliminar prácticas discriminatorias en los centros de trabajo.

Se ha dado prioridad a las entidades federativas que no contemplan el hostigamiento y el acoso sexual laboral como un delito en sus códigos civiles o penales o que tienen mayor grado de segregación ocupacional. Hasta mayo de 2010, existen compromisos firmados en Campeche, Chiapas, Durango, Nayarit, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz. Se han sumado 69 actores clave a la estrategia, entre instancias estatales de las mujeres, Delegaciones Federales del Trabajo, dependencias de gobiernos estatales, cámaras empresariales y organizaciones sindicales.



## Comisión de Equidad y Género



Los compromisos se centran en la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones, la aplicación del principio “trabajo de igual valor, igual remuneración”, la eliminación de pruebas de no gravidez para acceder al trabajo o mantenerlo, y la incorporación de una cláusula contra el hostigamiento sexual en los contratos colectivos o en las condiciones generales de trabajo.

En el marco de este programa de trabajo, se ha capacitado sobre temas de igualdad laboral a 2,545 trabajadores/as y representantes sindicales, 71% mujeres y 29% hombres, y se desarrolló la campaña “Trabajo de mujeres: cuestión de género”, que difundió mensajes de sensibilización referentes a desigualdad laboral, segregación laboral, corresponsabilidad vida laboral-vida familiar/personal, inclusión de jóvenes y personas con discapacidad y hostigamiento sexual laboral, mediante 7,000 carteles colocados en espacios públicos y 2,000 polípticos distribuidos entre trabajadores/as. Para las acciones estratégicas señaladas se destina 20,485,327 pesos.

**PP:** E005 Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral

**UR:** 410 Dirección General para la Igualdad Laboral

**AE:** Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral

**Monto:** 19.8

### Justificación

Es indiscutiblemente necesario incorporar y mantener el seguimiento a la equidad de género en materia salarial, de calidad del empleo y acceso al campo laboral. Considerar la fuerza laboral femenina y no limitar la capacidad de las mujeres para ocupar puestos de trabajo justamente remunerados y dentro de la economía formal, coadyuvará a generar mercados de crecimiento más productivos y calificados.

Datos oficiales del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), así como del Consejo Nacional de Población (CONAPO), indican que de 1970 a la fecha, la participación de la mujer económicamente activa en nuestro país, ha aumentado aproximadamente de un 21 a 39 por ciento.

A pesar de esta creciente incorporación de la mujer, su situación laboral no ha cambiado en mucho, el más reciente informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre nuestro país, indica que en cualquier entidad federativa de México, el Índice de Desarrollo Humano de la mujer es inferior a la del hombre; mientras que la mujer todavía enfrenta graves problemas de



discriminación y segregación laboral y salarial, lo anterior se presenta, aun cuando ésta alcanza la misma productividad que el hombre y sin embargo recibe trato y salarios distintos.

Además, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 9 establece la prohibición de toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades; y considera como conductas discriminatorias el prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

Desde junio del 2008, el Programa de Fomento a la Equidad de Género y la no Discriminación en el mercado laboral, tenía un avance significativo, realizando actividades de promoción del Programa de Prevención de la Violencia Laboral, campañas de información en cuanto a los derechos laborales que marca la ley (reparto de utilidades) y la instalación de la Unidad Móvil de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) con el objetivo de poder ampliar la cobertura de atención a la población.

De las acciones de mejora para el siguiente período destacan:

Contar con una base de datos desagregada por género acorde a los formatos señalados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, por lo que actualmente se está trabajando en la adecuación del sistema de registro de las llamadas.

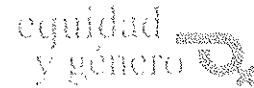
Alcanzar los objetivos planteados dentro del programa y coadyuvar a fomentar la cultura de la denuncia de la violencia laboral, para promover campañas de información y prevención de la violencia laboral.

La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009) es un instrumento del gobierno federal diseñado para contribuir a la reducción de las brechas de género en materia laboral y fomentar la igualdad en los centros de trabajo. Consiste en una certificación de aplicación voluntaria, que establece requisitos expresados en prácticas e indicadores, los cuales prueban que las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación en cinco ejes: igualdad laboral y no discriminación, previsión social, clima laboral, accesibilidad y ergonomía y libertad sindical. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009 y entró en vigor el 8 de junio del mismo año.

Adicionalmente, es un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como principio jurídico, ya que fue elaborada considerando los modelos de gestión que promueve el gobierno federal, como el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) del Inmujeres, los distintivos Empresa Incluyente y Empresa Familiarmente



## Comisión de Equidad y Género



Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

De acuerdo a estimaciones internacionales millones de seres humanos son víctimas de algún tipo de explotación derivado de la trata de personas, la mayoría de las víctimas son mujeres, niñas y niños y sectores de población en situación de vulnerabilidad como migrantes e indígenas.

El gobierno de México ha asumido el compromiso en la materia, por lo que ratificó la *Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional* y el *Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños* conocido como *Protocolo de Palermo* (Publicados en el D.O.F., el 11 y 10 de abril de 2003, respectivamente), así mismo, publicó el 27 de noviembre de 2007 en el D.O.F., la *Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas* y su *Reglamento* el 27 de febrero de 2009; de los que se deriva la obligación de conformar la Comisión Intersecretarial para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, la cual, cuenta con atribuciones conferidas por el marco legal mencionado entre las que se establece la elaboración del Programa Nacional para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (artículo 12, Fracción I de la Ley).

La Comisión Intersecretarial, se encuentra en la elaboración del Programa en mención; El programa tiene por objetivo dar respuesta integral efectiva del Estado mexicano a la trata de personas, mediante el diseño y la puesta en marcha de acciones prioritarias en materia de prevención y persecución del delito y de protección, atención y asistencia a las víctimas, así como de mecanismos de coordinación entre las instituciones federales, y de cooperación: tanto entre los poderes de la Unión; la Federación, las entidades federativas y los municipios; como con los organismos internacionales y los gobiernos de otros países; y con la sociedad civil. A través de sus 3 objetivos específicos relativos a la prevención; persecución y sanción del delito y; protección, atención y asistencia a las víctimas u ofendidos, señala líneas de acción y responsabilidades asignadas, por lo que a continuación se propone la etiquetación de recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 en materia de trata de personas.

En el marco del Programa Nacional para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, esta Unidad Administrativa coadyuvará en: desarrollar y poner en práctica un modelo integral de atención y asistencia a víctimas de la trata de personas y familiares, así como a testigos, que diferencie entre la asistencia a brindar de urgencia y en el mediano y largo plazos, y que asegure, cuando menos, mediante los protocolos y las rutas críticas que se requieran, un alojamiento adecuado, orientación y asesoría jurídica y migratoria, asistencia médica y

psicológica, asistencia material, asistencia social y traductor en su idioma, lengua, o lengua de señas, educación y capacitación para el trabajo, y que contenga un mecanismo de seguimiento.

Conforme a las atribuciones de la STPS y a las necesidades detectadas para identificar y proteger a víctimas de trata laboral, especialmente derivadas de las acciones realizadas con las mujeres de todas las edades y niños jornaleros/as agrícolas y a las relacionadas con las trabajadoras domésticas. Se asigna presupuesto para la generación un mecanismo de inspección y detección de los giros en los que se presenten condiciones que puedan derivar en la Trata de Personas con fines de explotación laboral; así como prevenir, en materia laboral, la captación de susceptibles víctimas de la Trata de Personas con fines de explotación laboral; desarrollar las acciones derivadas del Programa Nacional para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas próximo a publicarse que de acuerdo a la Ley Para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas en su artículo 12 señala: “La Comisión Intersecretarial deberá: I. Elaborar el Programa Nacional para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas”, en coadyuvancia con las Secretarías e Instituciones miembros, participantes e invitadas que conforman la citada Comisión, así como en el Reglamento de la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas en su artículo 4to Transitorio, y las acciones que deriven de la Comisión para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas. El monto en el Presupuesto es de 19,750,685 pesos.