

Compromiso 5 Transparencia para fomentar la inclusión laboral	
Fecha de inicio y fecha de conclusión del Plan de Acción 2019-12-10 – 2021-08-31	
Institución responsable de la implementación	<p>Nombre: Dr. Ivico Ahumada Lobo Cargo: Titular de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo Institución: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) Correo: ivico.ahumada.lopez@stps.gob.mx Teléfono: 2000 5300, ext. 34146</p> <p>Nombre: Gabino Pérez de la Rosa Cargo: Director de Legislación de la Dirección General de Asuntos Jurídicos Institución: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) Correo: gabino.perez@stps.gob.mx Teléfono: 2000 5300, ext. 6287</p> <p>Nombre: Damián Vallejo Cargo: Asesor de la Presidencia Institución: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) Correo: dv.presidencia@conapred.org.mx Teléfono: 5262 1490</p>
Organización corresponsable de la implementación	<p>Nombre: Jesús Alarcón Cargo: Coordinador de proyectos Institución: Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) Correo: jesus.alarcon@imco.org.mx Teléfono: 55 4338 9784</p>
Echa un vistazo al compromiso	
¿Cuál es el compromiso? Objetivo a corto plazo (al 31 de agosto de 2021)	<p>Implementar un mecanismo eficaz de transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana que visibilice las deficientes y perjudiciales prácticas de empleadores para evitar los actos de discriminación y fortalecer las políticas públicas laborales para el trabajo digno y la inclusión de grupos históricamente discriminados* en el ámbito laboral.</p> <p>*grupos que enfrenten mayores prácticas de discriminación y por lo tanto presentan mayores brechas de desigualdad (personas hablantes de lenguas indígenas, personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres, jóvenes, personas de la diversidad sexual y de género, población liberada de centros penitenciarios, jornaleros y jornaleras, niños, niñas y adolescentes)</p>
Objetivo a mediano plazo (al finalizar el sexenio)	<p>Contribuir a la reducción de las prácticas discriminatorias hacia grupos históricamente excluidos en el acceso, permanencia, ascenso, separación y condiciones generales de trabajo y salariales, mediante el fortalecimiento de políticas públicas laborales.</p>
¿Cuál es la problemática que el compromiso aborda?	<p>Falta de oportunidades de las personas para acceder a un trabajo digno, específicamente atendiendo la Causa directa 2 “Informalidad laboral” y Causa directa 4 “Desigualdad de oportunidades laborales para grupos vulnerables”</p>
¿Cómo contribuirá a resolver la problemática?	<p>Es importante contar con información accesible para que las personas conozcan la normatividad y las posibilidades institucionales para la visibilización de malas prácticas de empleadores y actos de discriminación, ayudará a impulsar la igualdad laboral y la no discriminación, el trabajo digno, para mejorar las condiciones de vida y participación de grupos prioritarios en el ámbito laboral.</p>

Compromiso 5 Transparencia para fomentar la inclusión laboral	
Fecha de inicio y fecha de conclusión del Plan de Acción 2019-12-10 – 2021-08-31	
Supuestos (Análisis de riesgo solamente a nivel fin y propósito)	<p>Tanto las dependencias de la Administración Pública Federal, como las organizaciones de la sociedad civil establecen mecanismos efectivos de interlocución que facilitan el cumplimiento del compromiso.</p> <p>La difusión del mecanismo de transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana es efectiva y socialmente útil.</p>
¿Cómo se verificará el cumplimiento del compromiso?	<p>Existe una plataforma pública de divulgación social que permita empoderar a las personas en materia de derechos laborales, mecanismos de denuncia y verificación de cumplimiento de las recomendaciones para visibilizar actos de discriminación</p>
¿Por qué es relevante para los valores de OGP?	<p>a) Transparencia: porque plantea una plataforma sobre derechos laborales, prácticas discriminatorias recurrentes en los centros laborales, políticas que buscan atender dichas prácticas, evaluaciones y estudios sobre esas políticas y buenas prácticas de inclusión laboral en operación.</p> <p>b) Participación ciudadana: porque formaliza la colaboración entre las dependencias públicas, la academia y las organizaciones de la sociedad civil responsables del cumplimiento del compromiso.</p> <p>c) Rendición de cuentas: porque obliga a la rendición de cuentas de empleadores y conocimiento de sus obligaciones, impactando a su vez la implementación de derechos.</p>
Alineación con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible	<p>Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública Meta 5.c Adoptar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p> <p>Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. Meta 8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p> <p>Objetivo de Desarrollo Sostenible 10: Reducción de las desigualdades Meta 10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad</p>
Alineación del compromiso con perspectiva de igualdad de género	<p>Este compromiso incide en una mejora de las condiciones laborales para las mujeres, ya que al desagregar información por sexo, permite visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Asimismo, busca atender las desigualdades de género desde sus diversas interseccionalidades: empleo digno para mujeres indígenas, con discapacidad, de la diversidad sexual, etc. Finalmente, se considerará paridad en todos los espacios de participación que se enuncian en esta Hoja de Ruta.</p>



Compromiso 5 Transparencia para fomentar la inclusión laboral

**Fecha de inicio y fecha de conclusión del Plan de Acción
2019-12-10 – 2021-08-31**

Eje del Plan Nacional de Desarrollo al que pertenece el compromiso	Eje III. Economía. Detonar el crecimiento
Información adicional	N/A
Otros actores involucrados (OSC, sector privado, agencias multilaterales, grupos de trabajo)	<p>Sociedad Civil</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alianza “Jóvenes con Trabajo Digno” - Bios Participación Política y Desarrollo, A.C. - Centro de Estudios Espinosa Yglesias A.C.(CEEY) - Fundación Friedrich-Ebert México - Fundación Forge A.C. - GESOC. Agencia para el Desarrollo, A.C. - Miel que vino del cielo, A.C. - Red de Empoderamiento de Personas con Discapacidad <p>Cámaras empresariales</p> <ul style="list-style-type: none"> Organización Internacional del Trabajo (OIT) Academia Sindicatos (liderazgos paritarios)

Acción clave 1- Grupo de Trabajo multiactor. (10% de ponderación del compromiso)

Persona servidora pública responsable de la implementación	Nombre: Gregorio González Nava Cargo: Director General de Transparencia Institución: Secretaría de la Función Pública Correo: gregorio.gonzalez@funcionpublica.gob.mx Teléfono: 2000 3000, ext. 1529			
Descripción/objetivo	Indicador	Medio de verificación	Fecha de inicio	Fecha de término
Formalizar una alianza o colaboración entre las dependencias públicas, la academia y las organizaciones de la sociedad civil responsables del cumplimiento del compromiso.	Existe un documento que formaliza la creación del grupo de trabajo	Un acuerdo firmado por los representantes	2019-12-10	2020-01-30

Actividades

Actividad	Descripción / Objetivo	Medio de verificación
1. Definir propósito del grupo de trabajo que contribuya a la disminución de las desigualdades en el ámbito laboral	Acordar la Ruta crítica de acuerdo a los objetivos estratégicos a desarrollar el grupo de trabajo.	Documento de la Ruta crítica.
2. Determinar actores que serían convocados, su rol y periodicidad de reuniones	Con base en la Hoja de Ruta, establecer los actores que formarán parte del Grupo de Trabajo	Reglamento Interno o Reglamento del Grupo de Trabajo
3. Establecer un plan de acción	Con base de la Ruta crítica determinar actividades, objetivos y fechas esperadas de los resultados	Documento del Plan de Acción



Actividades		
Actividad	Descripción / Objetivo	Medio de verificación
4. Llevar a cabo las reuniones y cuantificar el avance de los objetivos	Calendarizar fechas de reuniones y entregables	Minutas públicas de las reuniones
5. Comunicar las recomendaciones sobre políticas públicas laborales a las autoridades correspondientes, empleadores y a la ciudadanía en general	Documentar los avances y recomendaciones con base en mecanismos de transparencia y rendición de cuentas	Minutas públicas de las reuniones

Acción clave 2- Diagnóstico que permita identificar fortalezas, debilidades, amenazas y áreas de oportunidad en las políticas públicas laborales para prevenir y evitar las prácticas de discriminación.
(20% de ponderación del compromiso)

Persona servidora pública responsable de la implementación	Grupo de trabajo instalado en la acción clave 1			
Descripción/objetivo	Indicador	Medio de verificación	Fecha de inicio	Fecha de término
Establecer un diagnóstico de los retos que enfrentan los grupos históricamente discriminados para promover las mejoras operativas, regulatorias y normativas en materia laboral.	Un documento con el diagnóstico de la situación actual	Publicación del documento en el sitio web de la AGA y/o del compromiso	2020-02-01	2020-07-31

Actividades		
Actividad	Descripción / Objetivo	Medio de verificación
1. Hacer un diagnóstico y monitoreo de las políticas públicas laborales (incluyendo normas)	Conocer qué acciones tendrán mayor impacto y permitirán atender las demandas ciudadanas respecto a las malas prácticas de empleadores y actos de discriminación	Un documento elaborado por el Grupo de Trabajo
2. Generar recomendaciones sobre las políticas públicas laborales (incluyendo Normas)	Dar a conocer las áreas de oportunidad para implementar las mejores prácticas con base en el diagnóstico y monitoreo de las políticas públicas vigentes	Un documento elaborado por el Grupo de Trabajo

Acción clave 3- Plataforma electrónica de divulgación social para empoderar a la ciudadanía y empresas en materia de derechos laborales, mecanismos de denuncia y verificación de cumplimiento de las recomendaciones.
(50% de ponderación del compromiso)

Persona servidora pública responsable de la implementación	Grupo de trabajo instalado en la acción clave 1			
Descripción/objetivo	Indicador	Medio de verificación	Fecha de inicio	Fecha de término
Establecer una plataforma pública digital que incluya un sistema de monitoreo y verificación de cumplimiento de las recomendaciones.	Porcentaje de denuncias atendidas en plataforma Número de visitas Preguntas frecuentes	Dirección electrónica de la página de internet	2020-08-01	2021-08-31



Actividades		
Actividad	Descripción / Objetivo	Medio de verificación
1. Mapear actores relevantes que colaboraría en la construcción de la plataforma	El Grupo de Trabajo deberá identificar y definir quién será el encargado de la programación del sitio web	Licitación y/o listado de características que debe cumplir el equipo de programadores
2. Definir la información como leyes, normatividad y buenas prácticas que se deberán publicar en la plataforma.	Nueva Ley Federal del Trabajo. Políticas públicas que atienden la discriminación e igualdad laboral (protocolos, capacitación, normas y certificaciones, etc.) Disposiciones penales sobre sanciones por discriminación y violencia laboral.	Apartado que contenga la lista de información que será publicada.
3. Definir contenidos de sección de mecanismos de denuncia de malas prácticas de empleadores para la plataforma	Tener un mecanismo de denuncia de malas prácticas de los empleadores de reclutamiento, selección y contratación (sectores público, privado y social). Eficacia de los mecanismos.	Apartado que desglose de la información regulatoria, a fin de facilitar el conocimiento técnico y legal a la ciudadanía a través del sitio web.
4. Construir la plataforma	Contar con un sitio web para cumplir con los objetivos del compromiso	Dirección del sitio web
5. Ejercicio piloto de uso de plataforma con grupos focales de grupos históricamente discriminados en el ámbito laboral	Identificar áreas de oportunidad en la usabilidad de la plataforma	Reporte de sistematización de hallazgos de ejercicio piloto
6. Obtener retroalimentación de los usuarios beneficiarios del grupo piloto para identificar áreas de oportunidad en el manejo de la plataforma	Contribuir al conocimiento general sobre los derechos de los trabajadores, asesorándolos y guiándolos para atender sus denuncias en los canales legales.	Apartado con datos estadísticos sobre el número de denuncias recibidas, así como el porcentaje de ellas que fueron atendidas.
7. Revisión y actualización periódica de la plataforma	Desarrollar una herramienta efectiva y útil para los ciudadanos, que esté actualizada.	

Acción clave 4- Implementar recomendaciones
(20% de ponderación del compromiso)

Persona servidora pública responsable de la implementación	Grupo de trabajo instalado en la acción clave 1			
Descripción/objetivo	Indicador	Medio de verificación	Fecha de inicio	Fecha de término
Definir cuál será el mecanismo y estrategias que se utilizarán para promover la transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana para prevenir y atender las prácticas de discriminación.	Mecanismo en funcionamiento	URL al mecanismo	2020-08-01	2021-08-31

Actividades		
Actividad	Descripción / Objetivo	Medio de verificación
1. Identificación de los mecanismos incluyentes y accesibles para la divulgación de la información.	Determinar cuáles son los mecanismos incluyentes y accesibles que permitan divulgar la información	Documento de mecanismos incluyentes



Actividades		
Actividad	Descripción / Objetivo	Medio de verificación
2. Asegurar la disponibilidad en las Unidades de Transparencia de la APF a fin de poder consultar la información.	Realizar un análisis de factibilidad sobre la disponibilidad de equipo en las Unidades de Transparencia de la APF para consultar la información	Análisis de factibilidad y ruta de implementación.
3. Definir los mecanismos de participación ciudadana	Establecer la ruta para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana	Ruta de implementación del mecanismo de participación ciudadana