



PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO
TERRITORIAL DE LA CDMX

Mujer y Medio Ambiente



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE

PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
I. PRESENTACIÓN	1
II. MARCO CONCEPTUAL	3
III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS	15
IV. PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PAOT	21
EJE RECTOR: TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO	35
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA I: GENERAR UN MODELO DE INFORMACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	35
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA II. CAPACITAR AL PERSONAL EN POLÍTICAS AMBIENTALES Y METODOLOGÍAS DE PLANEACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	38
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA III: PROMOVER POLÍTICAS AMBIENTALES QUE PROPICIEN LA IGUALDAD DE GÉNERO	44
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA IV. DISEÑAR UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN QUE PROMUEVA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	46
EJE RECTOR: INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	50
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA I: ESTABLECER UN INSTRUMENTO PROGRAMÁTICO Y UNA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	50
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA II. PROMOVER UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES	56
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA III. INCLUIR LINEAMIENTOS Y CRITERIOS DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y PRESUPUESTALES	58
EJE RECTOR: CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD DE GÉNERO	62
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA I: FORTALECER UNA CULTURA DE LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DE RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL	62
✓ LÍNEA ESTRATÉGICA II: ESTABLECER MEDIDAS DE ORIENTACIÓN, CANALIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE DISCRIMINACIÓN	64
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO	67

V. DESCRIPCIÓN DE LOS EJES, ÁREAS DE OPORTUNIDAD, OBJETIVOS Y METAS CON LOS QUE SE ALINEA EL PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PAOT.	76
PROGRAMA GENERAL DE DESARROLLO DEL DISTRITO FEDERAL 2013-2018	76
PROGRAMA ESPECIAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO 2015-2018	82
PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL 2009	87
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL DISTRITO FEDERAL 2014-2018	89
ANEXO 1. REFERENCIAS DE ACUERDOS, LEYES Y PROGRAMAS SOBRE GÉNERO Y GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE	90
ANEXO 2. MANUALES Y GUÍAS SOBRE GÉNERO Y SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL	96
ANEXO 3. GLOSARIO	108

SIGLAS UTILIZADAS

- Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)
- Coordinación Administrativa (CA)
- Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión (COPADI)
- Coordinación Técnica y de Sistemas (COTESI)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
- Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar para el Distrito Federal (LAPVDF)
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (LISMHDF)
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
- Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección Ambiental (LGEEPA)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial (PAOT)
- Programa Especial de Cambio Climático (PECC)
- Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018 (PEIONDM).
- Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT (PROGEMA)
- Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 (PGDDF)
- Programa Nacional de Desarrollo 2013- 2108 (PND)
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD)
- Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos (SAJ)
- Subprocuraduría de Protección Ambiental (SPA)
- Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial (SOT)



I. PRESENTACIÓN

La Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial (PAOT) ha decidido afianzar su compromiso con la igualdad de género mediante la formulación de un Programa de Género y Medio Ambiente. El objetivo de este Programa es dotar a la PAOT de un instrumento eficaz para alcanzar la transversalidad de la perspectiva de género en su quehacer institucional y, con ello, contribuir a aminorar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en las políticas ambientales de la Ciudad de México.

Con el fin de formular el Programa de Género y Medio Ambiente (PROGEMA) de manera participativa y de acuerdo con las condiciones actuales de la PAOT, se promovió la formación de un Grupo Promotor de la Igualdad de Género integrado por personal de todas las áreas. Este colectivo se ha comprometido no sólo con el proceso de redacción del Programa sino, sobre todo, con su implementación. Por ello, en el propio PROGEMA se establece su instalación formal pues un grupo con estas características es un principio sólido para avanzar en la transversalidad de la igualdad sustantiva de género en la PAOT.

El Programa consta de cinco apartados y tres anexos. El primer apartado presenta una breve recapitulación de los principales conceptos en los que se fundamentan los ejes, objetivos, estrategias y acciones. El segundo apartado describe de manera general el marco jurídico e institucional que da sustento al PROGEMA. El tercer apartado constituye el cuerpo principal del documento, el que contiene una descripción de la estructura y contenido del Programa, así como de sus ejes rectores con sus correspondientes objetivos. Se describen las líneas estratégicas, las cuales responden a las necesidades específicas de la PAOT en materia de género, para lo que se recuperan los principales hallazgos del diagnóstico participativo realizado en 2015. El detalle de las acciones que corresponden a cada eje rector y sus estrategias, se presenta en un cuadro que describe las acciones, metas, indicadores y/o materiales probatorios, áreas responsables de la implementación de cada acción y, finalmente, se señala la alineación de cada acción con el Programa Especial Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF), el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018 (PEIONDM), el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF) y el Programa Institucional de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial 2014-2018 (Programa Institucional de la PAOT). Con el fin de identificar las estrategias de implementación en el corto, mediano y largo plazo, se presenta un cuadro calendarizado por año y una breve explicación al respecto. La descripción detallada de los referentes para la alineación de cada acción constituye el quinto apartado del documento.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

El Programa se concibe como un instrumento en permanente revisión y construcción, por lo que se establecen acciones y metas sucesivas que faciliten alcanzar los objetivos planteados para cada eje. Además, se prevé su revisión de manera semestral y la realización de las adecuaciones necesarias sin que ello comprometa su cumplimiento.

Los anexos tienen como propósito facilitar la consulta de acuerdos, leyes y manuales que se consideran de utilidad para la implementación del Programa. Se presentan en cuadros que resumen el contenido y las ligas que remiten a los textos (en la versión electrónica), por lo que pueden consultarse fácilmente. Se incluye también un glosario de conceptos. Estos anexos constituyen el primer paso para crear el micrositio sobre género y medio ambiente que forma parte de las acciones del PROGEMA.

El PROGEMA constituye un precedente importante, especialmente en las procuradurías en materia ambiental, en donde la promoción de la transversalidad de la perspectiva de igualdad de género es aún incipiente.

El compromiso y voluntad política del Procurador Miguel Ángel Cancino Aguilar y de Francisco Calderón Córdova, Enlace de Género, son importantes, pero más aún lo es el establecimiento de mecanismos programáticos que garanticen su permanencia y continuidad.



II. MARCO CONCEPTUAL

El presente apartado contiene los conceptos para guiar el quehacer de las y los servidores públicos en la incorporación del enfoque de igualdad de género en las políticas ambientales.

Los conceptos clave en los que se basa el Programa de Género y Medio Ambiente son:

- **La sustentabilidad ambiental** como una estrategia para el uso racional de los recursos, la promoción de la equidad social y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.
- **La justicia ambiental** como el disfrute de todas las comunidades del derecho a un medio ambiente seguro, independientemente de su etnia o nivel socioeconómico.
- **La participación social** como la intervención consciente e informada de las personas y grupos sociales en los asuntos que les competen e interesan.
- **El género y el enfoque de igualdad de género** como un instrumento de análisis, intervención y acción para impulsar relaciones más justas e igualitarias entre mujeres y hombres.
- **La transversalidad de género** como la herramienta para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador en instrumentos, políticas y prácticas.
- **La institucionalización de género** como el proceso mediante el cual la promoción de la igualdad de género se vuelve una práctica regular y obligatoria y pasa a formar parte de las normas de las instituciones.
- **La cultura institucional de género** como el sistema de significados y acuerdos que apunta a que las instituciones y sus integrantes se guíen bajo los principios de la igualdad y la no discriminación.

SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL

El concepto de desarrollo sustentable más conocido y aceptado proviene del reporte Brundtland de 1987 que establece la necesidad de lograr “un modelo de desarrollo que satisfaga las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo, 1988). El concepto de sustentabilidad destaca las múltiples dimensiones de las relaciones entre los seres humanos y de éstos con su entorno natural. De acuerdo al concepto de sustentabilidad, para comprender los



problemas ambientales es necesario abordar las dimensiones ecológicas, económicas y sociales del desarrollo sin predominancia de ninguna de ellas.¹

La sustentabilidad enfatiza que los límites de la actividad económica están dados por la capacidad de reposición o reproducción de los recursos naturales. Al mismo tiempo, la sustentabilidad plantea la necesidad de promover formas de convivencia social que eliminen o tiendan a eliminar la pobreza, la polarización y desigualdad social bajo una óptica de respecto a la diversidad biológica, social y cultural.²

De acuerdo con Velázquez, la sustentabilidad debe ser concebida no como una meta del desarrollo sino “como un conjunto de estrategias interconectadas que necesitan ser construidas en los niveles micro, meso y macro, con el objeto de poner en marcha procesos de transformación económicos y sociales sustentables. Esto es, la sustentabilidad debe ser concebida como un conjunto de procesos capaces, por un lado, de rehabilitar el deterioro ambiental y también el social, y por el otro, capaces de mantener los sistemas de vida del planeta y de renovar los sistemas de vida de las personas, ahora y en el futuro, bajo los principios de equidad, redistribución de la riqueza y justicia social”³.

El consenso sobre la importancia de calificar al desarrollo, agregando el concepto de sustentabilidad, es que los factores económicos -predominantes durante muchas décadas como paradigma del desarrollo- no sólo son insuficientes, sino que son, en gran parte, los causantes de los graves problemas de las sociedades actuales.

La sustentabilidad se ha convertido en una condición necesaria para aspirar a un verdadero desarrollo. Su logro requiere de cambios culturales, sociales y políticos en proceso de construcción en nuestro país. Es preciso relevar los temas ambientales en las políticas públicas, evitar su sectorización mediante una mayor coordinación institucional. Las principales actividades económicas no han interiorizado suficientemente los criterios ambientales y sociales como lo demuestran los altos índices de pobreza, marginación y desigualdad social, así como los diversos problemas ambientales existentes.

JUSTICIA AMBIENTAL

El concepto de justicia ambiental tiene como antecedente el movimiento por los derechos civiles en Estados Unidos en las décadas de 1960 y 1970, ligado con grupos étnicos y afroamericanos de bajos ingresos sobre-expuestos a problemas y riesgos ambientales. El

¹Citado por Soares, Denise e Hilda Salazar (2006). *Mujeres y tecnología. Aproximaciones metodológicas desde Chiapas*. México. IMTA.

²Ídem.

³Velázquez G., Margarita (2003). "Hacia la construcción de la sustentabilidad social: ambiente, relaciones de género y unidades domésticas". En Tuñón Pablos Esperanza (coord.). *Género y medio ambiente*. México. Plaza y Valdés.



concepto reivindica la incorporación de la justicia social y la equidad en la gestión ambiental⁴.

El concepto de justicia ambiental fue evolucionando del tema de no discriminación por razones raciales, hacia otras formas de inequidad, tales como el nivel socio-económico, la ubicación geográfica y espacial (lugar de las viviendas, centros laborales, acceso a servicios) y, más recientemente, a las desigualdades de género.⁵

La justicia ambiental es una propuesta crítica hacia aquellas corrientes ambientales que privilegian los factores ecológicos y físico-naturales y subestiman los de carácter social. Desde este punto de vista, sus principales aportes son destacar la estrecha interrelación entre las dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales con las de carácter ambiental, de una parte, y a hacer visible cómo las desigualdades sociales se asocian de manera directa e indirecta con un impacto diferenciado frente a los riesgos ambientales.

Por ello, se le considera un concepto *redistributivo*, en la medida en que la justicia ambiental “busca no sólo asegurar que todas las comunidades tengan igual protección contra los riesgos medioambientales en relación a cuestiones de salud y calidad de vida, sino que también pretende que todas las comunidades puedan disfrutar de su derecho a vivir en un medio ambiente que sea seguro, independientemente de su etnia o nivel socioeconómico” (Agyeman, 2007).⁶ Esta definición alinea el término de justicia ambiental con el del derecho humano a un ambiente sano que se establece en diversos acuerdos internacionales y en muchas constituciones del mundo, incluyendo la mexicana.

Desde un punto de vista jurídico la justicia ambiental se asocia al sistema de administración de justicia encargado de atender los conflictos de carácter ambiental derivados generalmente de la vulneración de los derechos ambientales. De acuerdo con Raúl Brañes (2000)⁷, el acceso a la justicia ambiental se entiende como “la posibilidad de que se obtenga de las autoridades judiciales la solución expedita y completa de los conflictos jurídicos que tienen una naturaleza ambiental.”

Al colocar en el centro los impactos asimétricos de los problemas y riesgos ambientales, así como las condiciones desiguales que muchos grupos de la población enfrentan para ejercer su derecho a un ambiente sano, el concepto de justicia ambiental se equipara y

⁴Agyeman (2007), citado por Arraigada, A. y Mercedes Pardo (2011), “Justicia ambiental. El estado de la cuestión”, *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol.69, nº 3, septiembre-diciembre, 627-648, 2011, Madrid, España.

⁵Bellmont, Y.S. (2012), *El concepto de justicia ambiental: reflexiones en torno a la jurisprudencia constitucional colombiana del Siglo XXI*. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Estudios Ambientales, Bogotá, Colombia.

⁶Agyeman, op. cit.

⁷Brañes, Raúl (2000), *Acceso a la justicia ambiental en América Latina*, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, México, febrero.



complementa con la inclusión de la perspectiva de género en las políticas, leyes y programas ambientales

Como concepto guía del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT, la justicia ambiental aporta los siguientes elementos:

- ✓ Los problemas y riesgos ambientales tienen impactos diferenciados de acuerdo a las condiciones socio-económicas, de género, de ubicación geográfica-espacial, y de acceso a los servicios, la tecnología y en general a los recursos y el poder de los grupos poblacionales.
- ✓ Es preciso promover la equidad para la reducción de los riesgos ambientales y el ejercicio del derecho a un ambiente sano de la población que enfrenta desigualdades y desventajas sociales por razones de género, etnia, condición socio-económica y otras.
- ✓ Las instituciones públicas deberán facilitar a la ciudadanía los mecanismos para una justicia ambiental equitativa y la protección equilibrada mediante la aplicación de todos los acuerdos, leyes, reglamentos y programas a su alcance sin discriminación alguna.

LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

La participación es un proceso social por medio del cual los distintos actores de la población, en función de los intereses propios –personales y de grupo- intervienen directamente y/o por medio de sus representantes en los distintos aspectos de la vida colectiva⁸.

Desde un enfoque de género, la participación social propicia que todas las personas –mujeres y hombres– posean o adquieran competencias y recursos para conducir procesos y actividades. La posibilidad de que las mujeres se involucren en procesos participativos depende de la creación de las condiciones adecuadas para ello, bajo la consideración de sus formas específicas de existencia, su cultura, sus intereses, sus espacios y su uso del tiempo en cada contexto específico⁹.

El diseño de los mecanismos y espacios en los que se difunde la información o se realizan las convocatorias para participar en políticas, programas y proyectos, hasta el establecimiento de horarios, espacios de reunión y métodos educativos y de toma de decisiones, todo ello, debe hacerse desde un enfoque de igualdad de género. El respeto a la diversidad de tradiciones y características culturales producidas por la historia,

⁸Zaldaña, Claudia Patricia (2002). “La Unión hace el poder. Procesos de participación y empoderamiento”. *Serie hacia la equidad No. 5*. Primera reimpresión. México. Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz, Instituto Nacional de las Mujeres.

⁹Soares, et. al., 2006, Op. Cit.



asumiendo los elementos de carácter progresivo y los de carácter regresivo, orienta la intervención de agentes externos en las comunidades. No hay neutralidad en la investigación o intervención externa y, de hecho, siempre implica o se propone un cambio en las dinámicas pre-establecidas. Es de gran importancia no jerarquizar la intervención a partir de ser portador/a de capacidades o recursos de los cuales el colectivo –o la mayoría de sus integrantes- carece.

GÉNERO Y ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO

El concepto de género plantea que las diferencias de comportamiento, actitudes y funciones que asumen mujeres y hombres en la sociedad no están determinadas por la biología, sino que son resultado de las creencias sociales que cada cultura crea en torno a la diferencia sexual. Este concepto remite a los valores, creencias, interpretaciones y prácticas que las sociedades crean en torno a las diferencias biológicas entre los sexos y analiza cómo éstas se toman como base para clasificar a las personas y asignarles diferentes características, comportamientos, actividades, derechos, responsabilidades y jerarquías según el sexo al que pertenecen. El concepto de género permite analizar y visibilizar los mecanismos por los cuales el sistema social, -a través de la familia, la educación, los medios de comunicación, las instituciones-, genera y reproduce dichas ideas y creencias y analiza la forma en que éstas dan lugar a las jerarquías sociales fundamentadas en la pertenencia a un sexo. Cada sociedad y cada momento histórico tiene una forma particular no sólo de entender las diferencias entre hombres y mujeres, sino también de organizar las relaciones entre los géneros. El rasgo común es una situación de desigualdad que desfavorece principalmente a las mujeres, por esta razón es que el énfasis de los estudios, análisis y acciones se centra en ellas¹⁰. A esto se debe que cuando se habla de género se tienda a identificar, erróneamente, este vocablo con el de mujer. Es importante aclarar que, tal como aquí se ha definido, este concepto se refiere a las relaciones entre hombres y mujeres caracterizadas por la asimetría de poder.

La desigualdad de género se expresa en todos los ámbitos de la vida social, algunas formas son las siguientes:

- ✓ Las mujeres son consideradas menos aptas para tomar decisiones y ocupar puestos de poder.
- ✓ Los hombres tienen más libertades que las mujeres.
- ✓ El acceso de las mujeres a los recursos es menor que el de los hombres.
- ✓ Se privilegia la propiedad masculina de los bienes (tierra, herencias, medios de producción).

¹⁰Sólo muy recientemente se han comenzado analizar las desventajas que también para los hombres acarrea la organización genérica del mundo, particularmente en lo que toca al proceso de adquisición de la identidad masculina y al rol de proveedores que la sociedad les asigna.



- ✓ Las remuneraciones de las mujeres son inferiores que las de los hombres por el mismo tipo y tiempo de trabajo.

Si bien las relaciones de género han sido un eje organizador fundamental de la sociedad desde sus orígenes, no ha sido sino hasta hace apenas unas décadas que las desigualdades han sido reconocidas como un problema social que amerita la intervención del Estado y de la sociedad para su resolución.

La incorporación de la perspectiva de género es entendida como “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en cualquier sector y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”¹¹. Más recientemente se habla de igualdad sustantiva o efectiva, aunque el origen del concepto proviene de El Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), quien generó el concepto de igualdad sustantiva, en su Recomendación General N° 25 de 2004, hasta entonces, se habían usado conceptos como igualdad real, igualdad efectiva, igualdad de facto o igualdad de hecho y/o formales para referirse a la concreción de las disposiciones legales sobre la igualdad entre hombres y mujeres.¹²

Las políticas de igualdad se enfocan en la remoción de barreras y trabas que impiden a uno y otro género gozar plenamente de las oportunidades que ofrece la sociedad. La promoción de la igualdad de oportunidades surge ante la evidencia de que no basta ofrecer un trato de igualdad a las personas, pues no todas han tenido las mismas posibilidades de desarrollo.

La perspectiva de género implica la comprensión de los roles y las relaciones de género y el conocimiento de la forma en que influyen y, a su vez, son afectados por las políticas públicas. Un análisis desde la perspectiva de género permite comprender con mayor rigor las dimensiones sociales de la sustentabilidad ya que el género, como categoría de análisis, está contenido en toda relación social. Las relaciones de género son un eje

¹¹ ONU (1997). *Informe del Consejo Económico y Social*. Organización de Naciones Unidas, 1997, Nueva York.

¹² ONU (2015), *La hora de la igualdad sustantiva, participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano*, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres.



primario a partir del cual se organiza la vida social y determina la división de los recursos y las responsabilidades, de los derechos y las obligaciones entre mujeres y hombres.

GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE

La articulación género y medio ambiente plantea que las diferencias de género intervienen en la forma en que las mujeres y los hombres se relacionan con los recursos naturales y los cambios ambientales. Como parte de las relaciones sociales, las relaciones de género son “mediadoras” del uso, acceso y control de los recursos naturales y se articulan con otras determinantes como la clase social, la etnia y la edad.

Las relaciones diferenciadas de los hombres y las mujeres con la naturaleza son socialmente construidas, es decir, determinadas por la cultura, y se derivan de su rol en la sociedad. Las distintas actividades y prácticas de mujeres y hombres en el manejo de los recursos definen que sus experiencias y conocimientos sobre las especies de flora y fauna y sus usos, sean diferentes. El género como categoría de análisis hace visibles las relaciones que las mujeres y los hombres establecen con los recursos naturales, y es un punto de partida para identificar los factores que reproducen tanto las desigualdades entre mujeres y hombres como el deterioro/conservación de los recursos naturales en contextos específicos.

La sustentabilidad con igualdad de género es un planteamiento metodológico para analizar la realidad focalizando ciertos aspectos de las relaciones sociales –entre hombres y mujeres- con el fin de determinar la forma en que dichas relaciones intervienen en el manejo de los recursos naturales, en particular, y en los procesos económicos y sociales de manera más general.

Velázquez sugiere considerar cinco indicadores para la formulación de políticas de sustentabilidad con perspectiva de género.

- ✓ La división del trabajo y las responsabilidades por sexo y edad.
- ✓ Los derechos de propiedad y las formas institucionales y no institucionales de acceso y uso de los recursos económicos, naturales y sociales.
- ✓ Las instituciones e instancias sociales de toma de decisiones formales y no formales en los niveles macro, meso y micro.
- ✓ La economía política (niveles global, regional y local).
- ✓ El contexto ecológico y las características del ecosistema.

Para el análisis de género y medio ambiente resultan indispensables considerar al menos tres variables de género:

- **División sexual del trabajo**



La división sexual del trabajo y de las responsabilidades es un instrumento que muestra la participación diferenciada de mujeres y hombres en las actividades del hogar, en el mercado de trabajo y en la comunidad. Su importancia radica en que muestra cómo la asignación social de actividades, de acuerdo a los estereotipos culturales, establece un cierto uso del tiempo y determina el acceso a conocimientos, a espacios y lugares y a relaciones sociales.

Hay dos tipos de trabajo: no remunerado y remunerado. El trabajo no remunerado se refiere a las actividades domésticas y de cuidado, por ejemplo, el aseo del hogar, la compra y elaboración de la comida, el lavado y planchado, el cuidado de niñas, niños, personas enfermas y ancianas. Otro tipo de trabajo no remunerado es el que se realiza en el ámbito comunitario, incluye las actividades que se orientan al mejoramiento de las condiciones de vida y de la organización, ya sea comunal, social o política, por ejemplo, comités comunitarios, organización de festivales, gestión con autoridades locales, entre otros.

El trabajo remunerado se refiere a las actividades que producen bienes o servicios para su venta en el mercado y, por consiguiente, generan ingresos. Es común que las mujeres sean las principales responsables, y frecuentemente las únicas, de las tareas domésticas y de cuidado; incluso cuando las mujeres tienen un trabajo remunerado ellas siguen siendo las encargadas principales del trabajo no remunerado. Ello suele restringir sus oportunidades de desarrollo personal en otros ámbitos, en particular en el espacio laboral y en su participación en proyectos y programas que les permitan la obtención de un ingreso. En el ámbito laboral, la perspectiva de género muestra el rol primordialmente doméstico que se suele atribuir a las mujeres y el rol proveedor que se asigna a los hombres; asimismo, proporciona información sobre diferencias en el tipo de ocupación, jornadas de trabajo, sueldos, salarios y prestaciones.

En la esfera de la acción colectiva o comunitaria, suele existir una valoración e influencia diferente entre las organizaciones sociales, políticas, o de cualquier otra naturaleza. Es común que se consideren representativos a los grupos, organizaciones o personas que tienen la capacidad y experiencia para gestionar recursos, servicios o proyectos. Se considera que se conoce la opinión de la comunidad porque se recogieron los puntos de vista de sus dirigentes, generalmente hombres, y se tiende a ignorar el aporte de las mujeres o a limitar su participación.

- **El acceso, uso y control de los recursos**

El análisis del acceso, uso y control de los recursos, así como de los beneficios derivados es crucial para la comprensión de las relaciones de mujeres y hombres con la naturaleza y el medio ambiente y de las asimetrías sociales existentes. Un aspecto central es el referido a “los derechos de propiedad, o la ausencia de los mismos, que pueden considerarse como factores mediatizadores en las relaciones ambientales de mujeres y hombres en la medida



en que el acceso a muchos recursos naturales (agua, suelo, bosques) están asociados a la propiedad de la tierra). Las diferencias por género en el acceso, uso y el control sobre los recursos tienen importantes implicaciones en lo que se refiere a los incentivos y las oportunidades para realizar un manejo ambiental sustentable y por ende para la construcción de procesos sociales de sustentabilidad”¹³

- **El acceso a la toma de decisiones y al ejercicio del poder**

La perspectiva de género hace evidente que, por razones históricas, la distribución del poder entre personas y grupos sociales, se mantienen y reproducen a través de relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres que caracterizan a nuestra sociedad en todos los ámbitos. Las relaciones de poder en la sociedad están estrechamente vinculadas al control sobre los recursos tangibles e intangibles –por ejemplo, la tierra, los implementos de trabajo, el equipo y las herramientas, el tiempo, la educación- y sobre los beneficios –el dinero, el conocimiento, el prestigio político. Es necesario investigar cuál es la situación de las mujeres en la toma de decisiones en el espacio doméstico, el laboral, el comunitario, en las estructuras de poder formal y en las instancias e instituciones que instrumentan las políticas ambientales.

TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Hay tres estrategias principales que ahora forman parte de las leyes y los programas hacia la igualdad sustantiva de género: la transversalidad, la institucionalización y la cultura institucional. Se trata de estrategias complementarias que conviene desplegar de forma simultánea para obtener mejores resultados y en plazos más cortos.

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal define la transversalidad como: “herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad”¹⁴.

El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas, así como los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. El concepto de transversalidad se ha equiparado al de “*gender mainstreaming*” que significa que el principio de igualdad de género formará parte de todos los sistemas,

¹³Velázquez, 2003, Op. Cit.

¹⁴Asamblea Legislativa del Distrito Federal, VI Legislatura, *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal*, 15 de mayo de 2007, disponible en <http://www.aldf.gob.mx/archivo-09531acb0fd1dc5517f68a82ba42d80c.pdf> (consulta: 11 de abril de 2016).



estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos del estado (INMUJERES, 2009)¹⁵. De acuerdo a algunas estudiosas de género, hay un matiz entre ambos conceptos pues mientras la transversalidad se refiere a la integración del principio de igualdad de manera vertical (en todos los niveles, desde el directivo hasta el operativo) y horizontal (en todas las áreas que involucran la administración y procedimientos internos y externos), el concepto de *mainstreaming* significa que la igualdad de género formará parte de la “corriente principal” y, con ello, del quehacer sustantivo de las instituciones públicas. Ello tiene importancia porque existe una tendencia a considerar el género como un tema “adicional” que corresponde a algunas áreas, sobre todo aquellas que tienen relación directa con la población. Por ello, hay una tendencia a adscribir las unidades de género en las áreas responsables de la participación social y ciudadana, el acceso a la información y la transparencia y los derechos humanos. El resultado suele ser que las áreas responsables de formular los programas y proyectos sustantivos quedan al margen, desconocen sus obligaciones o carecen de las herramientas para diseñar políticas con enfoque de género.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2009)¹⁶ define las siguientes acciones prioritarias en cualquier estrategia de transversalización del enfoque de género:

- ✓ Diagnósticos con perspectiva de género.
- ✓ Desagregación de estadísticas por sexo.
- ✓ Construcción de indicadores de igualdad de género.
- ✓ Planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género.
- ✓ Transparencia y rendición de cuentas de las políticas de igualdad.
- ✓ Acciones afirmativas.
- ✓ Armonización legislativa.
- ✓ Capacitación y profesionalización.
- ✓ Inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

“La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones”¹⁷.

¹⁵INMUJERES (2009), *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101156.pdf (consulta: 11 de abril de 2016).

¹⁶ INMUJERES, 2009, Óp. Cit.

¹⁷ Glosario de términos. Programa Nacional Para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, 2013-2018.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

La estrategia de institucionalización del enfoque de género garantiza que los avances logrados en el tiempo no serán revertidos debido a los cambios cíclicos que son característicos de la administración pública en todos los órdenes de gobierno.

Es reconocido que un factor fundamental para avanzar en la igualdad de género en las instituciones públicas es la voluntad política de las personas y órganos de decisión, pero ello no es suficiente ni garantiza la continuidad. La estrategia de institucionalización del enfoque de género procura “anclar” los avances en las leyes, reglamentos, disposiciones, estructuras, procedimientos y presupuestos.

La institucionalización no es un proceso lineal ni homogéneo y por ello conviene el desarrollo de una masa crítica de funcionarios/as con capacidad de innovar los procesos institucionales, los recursos presupuestales y técnicos. Por otro lado, la presencia de las organizaciones de la sociedad civil, especializadas en los diferentes temas de género, es un factor de exigencia y vigilancia para que lo establecido en las leyes y otros instrumentos se cumpla, no se reviertan los avances ni decline su importancia.

Los requisitos favorables para institucionalizar la perspectiva de género son.

- ✓ La voluntad política de las autoridades.
- ✓ El diagnóstico integral y profundo de las relaciones de género.
- ✓ Contar con estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género.
- ✓ Conocimiento de los procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- ✓ Presupuestos públicos sensibles al género.
- ✓ Recursos humanos coordinados y formados en género.
- ✓ Participación política de las mujeres y acceso a puestos y procesos de toma de decisión.

La existencia de una instancia responsable de promover el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género en las instituciones públicas es un factor clave para lograr la institucionalización. Estas instancias deben contar con capacidad de decisión e injerencia en las áreas sustantivas de las instituciones públicas, deberá definirse con claridad sus objetivos, atribuciones, responsabilidades y presupuesto. Debe nombrarse al más alto nivel posible y contar con tiempo completo para el desempeño de sus funciones.

CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD DE GÉNERO

Cultura institucional con igualdad de género se define como un sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en



parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia (Robins, 2009)¹⁸.

La cultura institucional con igualdad de género apunta a que las instituciones y sus integrantes se guíen bajo los principios de la igualdad y la no discriminación. Ello incluye las normas, procedimientos y lineamientos orientados a erradicar las prácticas y comportamientos no deseables. Se trata de un proceso continuo de transformación paulatina y eficaz de las inercias que de manera visible o soterrada contribuyen a perpetuar un sistema de género que reproduce estereotipos, roles y asimetrías en las relaciones interpersonales y laborales entre mujeres y hombres.

No podrá alcanzarse una cultura institucional con igualdad de género si no hay una congruencia entre el decir y el hacer de una institución y sus integrantes. Ello implica compromisos personales y colectivos que deben establecerse y revisarse de manera permanente. El uso del lenguaje incluyente es importante para progresar hacia la igualdad de género pues hace visible las diferencias, intereses y necesidades de acuerdo al sexo de las personas y al lugar que ocupan en una institución. Deben evitarse los comentarios sexistas aun cuando se realicen como bromas pues, generalmente, encubren resistencias al cambio y naturalizan un trato discriminatorio o misógino. Es preciso revisar la igualdad en el trato, en lo referido a las oportunidades y, sobre todo, a la igualdad en los resultados.

Algunos avances se consignan en el “Código de conducta institucional a favor de la igualdad entre mujeres y hombres” publicado por INMUJERES¹⁹. Con relación al reclutamiento, selección y promoción del personal con igualdad se plantea:

- ✓ Profesionalización de las y los servidores públicos en género.
- ✓ Valoración y apoyo al ejercicio de la maternidad y la paternidad.
- ✓ Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo.
- ✓ Igual remuneración para mujeres y hombres por el mismo trabajo.
- ✓ Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas.
- ✓ Supresión del lenguaje discriminatorio.
- ✓ Combate al acoso sexual y al abuso de poder.
- ✓ Trato respetuoso y equitativo.

¹⁸Robins, Stephen P. y Timothy A. Judge (2009), *Comportamiento organizacional*, Decimotercera edición, Pearson Educación, México.

¹⁹ INMUJERES (2012), *ABC de Género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de las Mujeres- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, México, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf(Consulta: 20 de junio de 2016).



- ✓ Autoridades comprometidas con la igualdad de género.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

ACUERDOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

Las desigualdades de género y la discriminación por razones de sexo, adquirió relevancia en diversas conferencias mundiales. En México se realizó la primera Conferencia Mundial de las Mujeres en 1975, auspiciada por las Naciones Unidas y se declaró la Década de la Mujer de 1975-1985. A partir de entonces se han celebrado múltiples reuniones y acuerdos internacionales para la promoción del adelanto de las mujeres, la erradicación de la violencia de género y el impulso de la perspectiva de género. La IV Conferencia Mundial de las Mujeres llevada a cabo en Beijing, China en 1995, fue clave para la institucionalización de las políticas hacia la igualdad de los estados nacionales al establecerse que todos los países tendrían la obligación de incorporar la perspectiva de género en forma transversal en su quehacer institucional²⁰.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) realizada en 1979 constituye un antecedente muy significativo en la promoción de la igualdad a nivel internacional y de los estados que la signaron. Esta Convención establece que "... la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera"²¹.

En el artículo 4.1 de la CEDAW, se definen las acciones positivas como no discriminatorias y se abona, con ello, a dar fundamento jurídico a estas medidas que son en la actualidad una herramienta fundamental en la búsqueda de la igualdad. El Artículo 4.1 de la CEDAW establece "la adopción por los Estados de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará

²⁰Tepichin Valle, Ana María (2015), "Género, pobreza y política social", en El Colegio de la Frontera Norte y RECCI, *Desafíos de la pobreza en la agenda del desarrollo de México*, El Colegio de la Frontera Norte, Red de Colegios, El Colegio de México, Centros de Investigación (RECCI), pp. 85-111.

²¹ONU (1979), *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> (consulta: 8 de julio de 2016).



discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato”²².

Conviene destacar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida como la Convención de Belém do Pará, adoptada en Brasil, el 9 de junio de 1994, que establece directrices para la atención de este problema para los países parte. En materia laboral hay que mencionar la Convención 156 de la Organización Internacional del Trabajo referida a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, aprobada en 1981. Este Convenio reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como "trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella".

En lo que se refiere a las convenciones y conferencias que articulan género y medio ambiente, destaca la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD) celebrada en Brasil en 1992. El principio 20 de la Declaración de Río, surgida de esta Conferencia se establece que “las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible”. La Agenda 21 (1992), principal documento de la Conferencia, contiene un capítulo sobre la mujer y el desarrollo sostenible (capítulo 24) que significó un fuerte impulso en la inclusión de la perspectiva de género en los programas e instituciones ambientales de los países que suscribieron los acuerdos. Ese mismo año se realizó la Convención Marco sobre Biodiversidad Biológica cuyo Convenio tiene una mención explícita en el preámbulo que señala “el papel vital que juegan las mujeres en la conservación y uso sustentable de la diversidad biológica y la necesidad de su completa participación en la formulación y ejecución de políticas para su conservación, en todos los niveles”. También en 1992 se llevó a cabo la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático sin menciones a la perspectiva de género.

Resultante de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China, la Plataforma de Acción destaca el medio ambiente como una esfera de especial preocupación, dadas las “desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente”. El inciso K “La mujer y el medio ambiente” constituye uno de los doce incisos de este documento. Son tres objetivos estratégicos

²² Citado por Lousada Arochena, José F. (2015), *Fundamentos del derecho a la igualdad de mujeres y hombres*, Ed. Tirant Lo Blanch, México.



planteados en ese apartado: 1) Lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles; 2) Integrar las preocupaciones y perspectivas de género en las políticas y programas en favor del desarrollo sostenible; y 3) Fortalecer o establecer mecanismos para evaluar los efectos de las políticas de desarrollo y medio ambiente en la mujer.

Durante las revisiones realizadas a los acuerdos y convenciones durante dos décadas, se han ido añadiendo contenidos de género y sustentabilidad ambiental que orientan a los países a cumplir y ampliar los compromisos establecidos. En la mayoría de los casos, las revisiones establecen medidas cada vez más precisas y orientadas a la consecución de resultados efectivos. Tal es el caso de la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre de 2015, en la que los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. En ellos destacan el objetivo 5 referido a la igualdad de género, el 6 sobre agua limpia y saneamiento, el 10 que establece compromisos para la reducción de las desigualdades, el 11 referido a ciudades y comunidades sostenibles y el objetivo 15 relacionado con la vida de ecosistemas terrestres.

Estos y otros acuerdos internacionales referidos a la igualdad de género, la sustentabilidad ambiental y la articulación de ambos temas han tenido impacto en el marco jurídico nacional, así como en las instituciones y programas al respecto.

LEYES Y PROGRAMAS FEDERALES

A nivel constitucional, el Artículo 1º establece la no discriminación por género, en tanto que el Artículo 4º se refiere a la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. Con las reformas al Artículo 1º de la Constitución Política de 2011, los acuerdos internacionales relacionados con los derechos humanos son obligatorios y adquieren el rango más alto en nuestro marco jurídico, incluidos los referidos a las mujeres, la igualdad de género y los derechos ambientales.

En 2006 se publicó la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuya última reforma data del 4 de junio de 2015. Esta ley es aplicable a los tres órdenes de gobierno. La Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Los principios rectores de la Ley son: la igualdad, la no discriminación y la equidad.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

El Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018, establece por primera vez que la perspectiva de género será un eje transversal, lo que implica que todas las políticas y programas de la administración pública federal deberán realizarse con enfoque de género.

Por su parte, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, instrumento responsable de impulsar la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, plantea seis objetivos transversales, con sus correspondientes estrategias y líneas de acción. De acuerdo a este programa, los retos de la transversalidad de género para México son: lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; eliminar la violencia contra las mujeres, y hacer un cambio cultural donde las personas se reconozcan y respeten, donde hombres y mujeres se vean, se traten y se conciban como pares; y donde prevalezca una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación que permita la construcción de una sociedad inclusiva con una ciudadanía participativa. Específicamente, el objetivo transversal 5, la estrategia 5.5, está orientado a incorporar la perspectiva de género en las políticas ambientales y de sustentabilidad, incluyendo el marco jurídico en la materia.

La promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el 1° de febrero de 2007, cuya última reforma se publicó en junio de 2015, constituye un paso muy importante en la atención a este problema. Esta ley establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus órdenes de gobierno, para garantizar y proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Establece los distintos tipos y modalidades de la violencia y reconoce, por primera vez, que el acoso y hostigamiento sexual forman parte de la violencia laboral y docente en el país.

Por su parte, la Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección Ambiental, señala en el artículo 15 como un principio de la política ambiental, que: “las mujeres cumplen una importante función en la protección, preservación y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales y en el desarrollo, su completa participación es esencial para lograr el desarrollo sustentable”.

En el Programa Especial de Cambio Climático 2014-2018 puede observarse un esfuerzo serio por incluir el enfoque de género de manera transversal, lo que no resulta casual pues recupera la experiencia acumulada durante muchos años de las instituciones públicas, la academia y la sociedad civil organizada.

LEYES Y PROGRAMAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO



Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal fue publicada en 2007 y tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Distrito Federal en el cumplimiento de la Ley. Sus principios rectores son la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación.

Con relación a la transversalidad del enfoque de igualdad de género, la Ley establece que se debe “Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres” (Artículo 10, Inciso II).

Otras leyes relacionadas son la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar para el Distrito Federal, publicada en 1996 y la Ley de la Comisión de Derechos Humanos en el Distrito Federal, publicada en 1993.

El Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal 2013-2018 establece que la transversalidad de género es una estrategia para que el problema de las desigualdades entre mujeres y hombres sea parte de todas las políticas y programas en todos los niveles y en todos los momentos de la acción pública: diagnóstico, formulación, diseño, implementación, presupuestación y evaluación. Señala, además, que “incorporar la perspectiva de género en su administración constituye una prioridad política y social”. El Eje 1, referido a la Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano, Objetivo 1, orienta la realización de acciones para el pleno goce de los derechos sin discriminación de ningún tipo, incluyendo el sexo y la orientación o preferencia sexual. Asimismo, el Objetivo 3, se propone “consolidar la política de igualdad sustantiva en el Gobierno del Distrito Federal”.

En noviembre del 2015, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia Las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018 que “tiene por objetivo ser el instrumento rector en materia de igualdad sustantiva que orientará las acciones y políticas públicas, intra e interinstitucionales de los entes públicos para disminuir de forma permanente y gradual las brechas de desigualdad entre mujeres y hombre en el Distrito Federal”.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Para el cumplimiento de sus objetivos, el Programa ha priorizado cinco objetivos, con sus respectivas metas e indicadores. De éstos, hay tres objetivos principales a los que se alinea el Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT. Estos son:

- ✓ Objetivo 1. Promoción del ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y niñas, en cuyo numeral 1.5 se describen las políticas públicas para la participación de las mujeres en el desarrollo sustentable.
- ✓ Objetivo 3. Autonomía económica y corresponsabilidad en el cuidado.
- ✓ Objetivo 5. Fortalecimiento institucional de la transversalidad de género

Un referente importante a considerar en el marco jurídico de las instituciones públicas, es el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal que se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, en el que se establecen las etapas en 2012. En este se establecen los principios de actuación, así como las políticas de prevención del acoso sexual.

Finalmente, el Programa Institucional de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal 2014-2018, publicado el 13 de mayo de 2016, en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, establece en el Área de Oportunidad 1 Suelo de Conservación, Objetivo 3: Garantizar a las y los habitantes de la Ciudad de México el derecho a un ambiente sano y con mejor calidad de vida, con criterios de igualdad de género.

El Distrito Federal ha sido reconocido como la entidad federativa pionera en la promoción de los derechos de las mujeres en muchos ámbitos, incluyendo temas como la despenalización del aborto, las sociedades de convivencia, la promoción de los derechos humanos, por señalar los más conocidas. Estos adelantos contribuyen a generar una cultura de la tolerancia, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.

En el Anexo 1 de este Programa pueden consultarse las ligas que remiten a los acuerdos, leyes y programas mencionados.



IV. PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PAOT

El Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT (PROGEMA) tiene como objetivo:

- Dotar a la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de un instrumento eficaz para alcanzar la transversalidad de la perspectiva de género y, con ello, dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal 2013-2018, el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018, el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal y el Programa Institucional de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal 2014-2018.

El PROGEMA recupera las orientaciones establecidas en estos instrumentos y fue diseñado para responder a las necesidades específicas de la PAOT mediante un proceso participativo. Durante 2015, se llevaron a cabo dos talleres de sensibilización y pre-diagnóstico de género con la participación 39 personas y se realizaron 21 entrevistas y reuniones de trabajo para conocer sus necesidades y sugerencias.

El resultado se sistematizó en un documento de pre-diagnóstico que sirvió como referente para la redacción del Programa, como se resume más adelante. Además, el proceso dio lugar a la creación de un Grupo Promotor de la Igualdad de Género con la participación de personas de todas las áreas de la PAOT, el que analizó los ejes, líneas estratégicas y acciones para la formulación del Programa, marcó prioridades y orientó sobre las capacidades y necesidades institucionales para la implementación de las acciones.

El Programa tiene tres ejes rectores que son complementarios entre sí y constituyen las principales estrategias para el diseño e implementación de políticas públicas con enfoque de género a nivel internacional y nacional: la transversalidad, la institucionalización y la cultura institucional con igualdad de género. Los objetivos para cada una de ellos son los siguientes:

Eje rector: Transversalidad del enfoque de género cuyo objetivo es:

- Promover la igualdad de género en las políticas, programas y proyectos al interior y exterior de la PAOT.

Eje rector: Institucionalización del enfoque de género cuyo objetivo es:

- Establecer los mecanismos institucionales para garantizar la igualdad sustantiva en los procesos, procedimientos, presupuestos e instrumentos jurídicos de la PAOT.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Eje rector: Cultura institucional con igualdad de género cuyo objetivo es:

- Promover una cultura en favor de la igualdad, el respeto a la diversidad y la no discriminación.

Cada eje rector establece líneas estratégicas con sus respectivas acciones y metas. El PROGEMA tiene un horizonte de cuatro años (2017-2020), período durante el cual se podrán alcanzar los objetivos planteados. Se señalan fechas de cumplimiento anuales que corresponden a objetivos de corto plazo (2017), mediano plazo (2018 y 2019) y largo plazo (2020 en adelante).

Las acciones para cada eje rector y sus correspondientes líneas estratégicas son complementarias entre sí con el fin avanzar de manera uniforme tanto en el tiempo como en la consecución de los objetivos. El Programa también establece indicadores y/o materiales probatorios para cada acción y meta, así como una línea base. Los indicadores y/o material probatorio son fundamentalmente de proceso y cumplimiento. Para cada acción se indican las áreas responsables en orden de importancia: en primer término, se describe el área que coordinará la acción (marcada en negritas) y, adicionalmente, se mencionan las áreas que deberán involucrarse en su cumplimiento. La creación de una Unidad de Igualdad Sustantiva forma parte del Programa y, una vez establecida, será la responsable de promover y vigilar el avance de las acciones del propio Programa. La responsabilidad, antes de la instalación de esta instancia, recae en el Enlace de Género de la COPADI.

Cada acción está alineada a los ejes, objetivos, líneas de acción, metas y áreas de oportunidad de los cuatro programas mencionados (PGDDF, PEIONDM, PDHDF y Programa Institucional de la PAOT), lo que resulta indispensable para lograr una adecuada planeación y presupuestación de género, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Gobierno de la Ciudad de México. Con el fin de facilitar la consulta de este alineamiento, se ha incluido un apartado que describe las referencias colocadas en la columna correspondientes en los cuadros que se presentan más adelante.

A continuación, se hace un recuento de los principales resultados arrojados por el pre-diagnóstico de la situación del enfoque de género en la PAOT y de las líneas estratégicas propuestas para cada eje rector.

PRINCIPALES HALLAZGOS DEL PRE-DIAGNÓSTICO POR ÁREA DE LA PAOT.

El objetivo del pre-diagnóstico fue identificar los conocimientos, las necesidades y las percepciones del personal de la PAOT sobre el enfoque de género y su incorporación en el quehacer de la institución a través de los tres ejes rectores arriba mencionados. En este



apartado se presenta un resumen de dicho documento que describe los elementos que se tomaron en cuenta para que el PROGEMA respondiera a las necesidades y condiciones específicas de la PAOT, a la vez que se recuperan las propuestas y sugerencias del personal que participó en el proceso.

De acuerdo a la Ley Orgánica, el objeto de la PAOT es “la defensa de los derechos de los habitantes del Distrito Federal a disfrutar de un ambiente adecuado para su desarrollo, salud y bienestar, mediante la promoción y vigilancia del cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia ambiental y del ordenamiento territorial”²³.

Sus principales atribuciones se refieren a la recepción y atención de denuncias sobre el incumplimiento o falta de aplicación de las disposiciones jurídicas en materia ambiental y del ordenamiento territorial. Esto involucra a toda la institución, especialmente a la Subprocuraduría de Protección Ambiental (SPA), la Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial (SOT) y la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos (SAJ), quienes llevan el control de las denuncias recibidas, realizan investigaciones, emiten dictámenes técnicos y atienden los procedimientos jurídicos que corresponda a cada caso.

La **Subprocuraduría de Protección Ambiental (SPA)** es responsable de la realización de estudios y peritajes relacionados con las denuncias ciudadanas y el cumplimiento del marco jurídico ambiental en la Ciudad de México. Éstas se refieren principalmente a la destrucción de áreas verdes, el ruido, el maltrato animal, el mal manejo de residuos sólidos. Se encarga de todo el proceso de gestión de las denuncias a través de tres direcciones: Dirección de Atención a Investigación de Denuncias Ambientales, la Dirección de Estudios, Dictámenes y Peritajes de Protección Ambiental y la Dirección de Promoción y Seguimiento del Cumplimiento Normativo en Materia Ambiental.

Por su parte, la **Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial (SOT)** tiene atribuciones similares a la SPA, en este caso referidas al ordenamiento del territorio con temas relacionados con el uso del suelo, la construcción de obra pública, el ruido y las construcciones irregulares. Cuenta con tres direcciones: la Dirección de Atención a Investigación de Denuncias de Ordenamiento Territorial, la Dirección de Estudios, Dictámenes y Peritajes de Ordenamiento Territorial y la Dirección de Promoción y Seguimiento del Cumplimiento Normativo en Materia de Ordenamiento Territorial.

En la integración de expedientes, las investigaciones y las visitas de reconocimiento de hechos no se consideran criterios de género, aunque, de acuerdo a su experiencia y

²³Ley Orgánica de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 24 de abril de 2001, última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 18 de diciembre de 2014.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

percepción, los problemas ambientales y sus impactos afectan de manera diferencial a mujeres y hombres. Si bien en el registro de denuncias se recaba información según sexo, edad y delegación de la persona denunciante, no se ha realizado un análisis para observar si las problemáticas tienen una tendencia o patrón según las características de la población, especialmente en razón de su sexo.

Un análisis de este tipo permitirá emprender acciones de atención y difusión más enfocadas. Se contará con elementos para identificar a qué grupos de la población, en qué sitios, horarios y contextos (de acuerdo a su sexo, edad y ubicación geográfica) dirigir mensajes, actividades de difusión, asesorías y pláticas para que conozcan, exijan y cumplan con las disposiciones jurídicas, de acuerdo al tipo de problemática que más les afecta o interesa.

El análisis de la información recabada mediante la atención y seguimiento de las denuncias desde un enfoque de género, edad y ubicación geográfica también tendrá utilidad en la coordinación de la PAOT con otras instituciones tales como la Secretaría del Medio Ambiente, particularmente con la Dirección General de Vigilancia Ambiental; con la Secretaría de Obras y Servicios; la Secretaría de Movilidad y con las Delegaciones Políticas de la Ciudad de México, entre otras.

En ambas Subprocuradurías, es el personal que realiza la investigación de campo el que tiene mayor contacto con las personas demandantes y quien podría proporcionar información de género adicional al de los formatos de registro. Ello amerita la capacitación de este personal acerca del enfoque de género, así como de herramientas conceptuales y metodológicas para incluir variables de género en su labor.

De acuerdo a la información proporcionada durante las entrevistas, la población que con mayor frecuencia acude a interponer denuncias o quejas es de las zonas urbanas lo que explica la problemática que principalmente se atiende (el cambio de uso del suelo, la construcción de obra pública, el ruido, el derribo de árboles, el manejo de residuos y el maltrato a animales de compañía).

Para acercarse a los territorios que se encuentran alejados de la sede de la PAOT, se han instalado cuatro módulos en las delegaciones de Iztapalapa, Magdalena Contreras, Milpa Alta y Xochimilco. Es posible que en la medida en que se atiende en mayor proporción a la población más cercana al suelo de conservación, con menor acceso a los servicios públicos y donde se concentra la población con menores ingresos, otras temáticas ambientales tomen relevancia de acuerdo a las necesidades específicas de las mujeres y los hombres en estos contextos.



La **Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos (SAJ)** es un área clave para el quehacer de la Procuraduría, es responsable del registro y control de las denuncias referentes a la violación, incumplimiento o falta de aplicación de las disposiciones jurídicas recibidas; se encarga de analizar y turnar las denuncias para que se proceda con las investigaciones, en su caso, así como de atender los procedimientos derivados de las impugnaciones formuladas contra actos de la Procuraduría, en coordinación con las unidades administrativas que hayan intervenido en el asunto de que se trate, desde el inicio hasta la elaboración de la resolución que proceda. Para lograr sus objetivos, esta Subprocuraduría cuenta con la Dirección de Denuncias y Atención Ciudadana; la Dirección de Servicios Jurídicos y la Dirección Consultiva y Procedimiento Arbitral. Para ello tiene una estrecha relación con la SPA y la SOT, así como con la Oficina del Procurador.

La SAJ realiza algunas actividades fuera de la institución, tales como capacitación a otras procuradurías del país, auditorías ambientales para la Cámara de Diputados y colabora con universidades para la formulación de estudios técnicos. Adicionalmente, se relaciona con la Coordinación de Participación Ciudadana y de Difusión en la asesoría y capacitación jurídica en jornadas, talleres y pláticas. El personal que acude a estos eventos ha notado que las mujeres se involucran cada vez más en temas ambientales y es posible ofrecer una capacitación jurídica más integral que incluya el tema de los derechos humanos e igualdad de género.

Dadas las responsabilidades de la SPA, SOT y SAJ, en las visitas de inspección, reconocimiento de hechos y operativos se procura la integración de equipos mixtos. En algunas áreas se reporta la existencia de una segregación por sexo para el desarrollo de ciertas actividades, lo que en ciertos casos se considera adecuado (debido a situaciones de riesgo o peligro para las mujeres), en tanto que otras opiniones consideran que esta distribución del trabajo obedece a roles de género estereotipados.

La **Coordinación Técnica y de Sistemas (COTESI)** es responsable de diseñar, operar y dar mantenimiento a los sistemas de comunicación interna y externa de la Procuraduría, así como almacenar y generar información estadística. Entre sus atribuciones está la colaboración en las presentaciones e informes del Procurador y en diversas actividades públicas e internas del Titular. Para la integración de informes COTESI tiene contacto con todas las áreas; ocasionalmente organiza acciones formativas junto con otras áreas en materia ambiental y de ordenamiento territorial. Cuenta con la Subdirección de Información, Sistemas y Soporte Informativo y la Subdirección de Formación de Capacidades.

La Subdirección de Información, Sistemas y Soporte Informático es la responsable del diseño y operación de sistemas informáticos que permiten soportar y ampliar el sistema



para las denuncias. Existe la posibilidad de que la población realice sus denuncias por internet; se da a conocer el estatus de las mismas y se formulan las estadísticas mensuales, así como la información que se genera en cada área, los sistemas geográficos, la administración de la Intranet y la página electrónica. Ello implica un contacto permanente con todas las áreas.

En la PAOT se desagrega la información por sexo, edad y delegación de las personas que se atienden en las actividades de participación ciudadana y quienes presentan las denuncias, pero no se hace algún cruce de datos para su análisis.

La Subdirección de Formación de Capacidades tiene a su cargo la integración y coordinación del Programa Anual de Capacitación. Las invitaciones para participar en las actividades de capacitación se giran a las Subprocuradurías y las Coordinaciones; son los titulares quienes asignan al personal que acude a los cursos. El porcentaje de asistencia por sexo es bastante equilibrado, en el informe anual de actividades de la PAOT para 2015 la Subdirección de Formación de Capacidades reportó una participación del 49 por ciento de mujeres y 51 por ciento de hombres.

Esta área no tiene contacto con la población, salvo con instituciones universitarias para la colaboración relacionada con el servicio social. En 2015, a través del Enlace de Género, se realizó un acercamiento con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y se impartió un taller sobre no discriminación con enfoque de derechos humanos y género. En 2016, ya se incluyó el tema en el Programa Anual de Capacitación.

Ambas funciones –generación y análisis de información y formación de capacidades– resultan clave para avanzar en la transversalidad del enfoque de género en la PAOT.

La **Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión** (COPADI) es responsable de la relación con la ciudadanía en la promoción de los derechos y obligaciones en materia ambiental. Asimismo, se encarga de la política de participación ciudadana con el fin de garantizar el acceso a la justicia ambiental y territorial y lleva a cabo la política de comunicación social de la Procuraduría.

La COPADI constituye la “cara pública” de la institución mediante la información, orientación y difusión entre la población de las disposiciones jurídicas para promover su cumplimiento. Estas actividades se realizan de manera conjunta con otras áreas de la Procuraduría, mediante talleres, pláticas y otros eventos organizados por la propia institución o a invitación de otras dependencias. Cuenta con la Subdirección de Atención Ciudadana y Participación Social y la Subdirección de Comunicación y Difusión.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

De acuerdo a sus atribuciones, es la Subdirección de Atención Ciudadana y Participación Social la que tiene un trato permanente con la población. La programación de acciones se realiza mediante la concertación con instituciones como las delegaciones, el INFO-DF, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Medio Ambiente, la Secretaría de Movilidad, entre otras. En 2015 el 61 por ciento de la población atendida fueron mujeres, lo que se atribuye a los lugares en donde se realizan las actividades: escuelas, parques, guarderías y hospitales, sitios a los que preferentemente acuden las mujeres en sus actividades domésticas y del cuidado. La mayor presencia de mujeres se observa como una oportunidad para diseñar una estrategia que fortalezca el ejercicio igualitario de la ciudadanía y la promoción de la disminución de las desigualdades en el derecho a un ambiente sano y a la justicia ambiental.

Por su parte, la Subdirección de Comunicación y Difusión se encarga de atender las solicitudes de información de los medios de comunicación, preparar los boletines mensuales, así como sistematizar las notas periodísticas para la síntesis informativa. Hasta 2015 tuvo a su cargo la realización de un programa semanal de radio. No se consideran las notas sobre la problemática de género o de mujeres relacionadas con los temas ambientales de manera sistemática.

En esta Coordinación recae la responsabilidad del Enlace de Género y, por ello, su personal tiene mayor conocimiento y sensibilidad sobre el tema. Se lleva un registro por sexo y edad de la población a la que se atiende, que sirve de insumo para la redacción de los informes que se entregan a la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y al Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México y la Secretaría de Finanzas, en los que se reportan las actividades y el presupuesto destinado a estos temas.

La COPADI juega un papel importante en la sensibilización de las mujeres y los hombres con relación a sus derechos y obligaciones ambientales. En cumplimiento a lo establecido en el Programa Institucional de la PAOT se plantea la promoción y difusión de los derechos y obligaciones ambientales y territoriales de la población de la Ciudad de México en temas clave como los impactos en el clima de la Ciudad y los riesgos derivados del cambio climático, del uso eficiente y manejo sanitario del agua, así como la prevención, minimización, separación y aprovechamiento de los residuos sólidos, todos ellos, incorporando los criterios de igualdad de género.

En la estructura de la PAOT “no existe una unidad de género, y la atención de los asuntos relacionados con el tema son absorbidos por otra de sus áreas. Esta situación ha



provocado una falta de ‘especialización’ en el tema y con ello, el enfoque de género queda un tanto relegado”²⁴.

El presupuesto etiquetado para la promoción de la igualdad de género enfrenta múltiples problemas: falta de concordancia con los programas a los que debe alinearse, incapacidad del personal para diseñar acciones que incorporen el enfoque de género en sus áreas y un ejercicio efectivo del presupuesto etiquetado. La asignación correspondiente a la clave presupuestal del Resultado 13, se realiza de manera conjunta con la Coordinación Administrativa.

La **Coordinación Administrativa (CA)** es responsable de la administración y control de los recursos humanos, financieros y materiales, así como de la gestión de servicios generales para todas las áreas de la institución. Para llevar a cabo sus tareas, la Coordinación tiene la Subdirección de Recursos Financieros y Humanos y la Subdirección de Recursos Materiales y Servicios Generales.

Como responsable de la administración de los recursos humanos y las relaciones laborales, la CA informa que se cumple con la disposición establecida en la Ley Orgánica de la PAOT que en su Artículo 16 estipula que “los cargos que se designen en la Procuraduría observarán una proporción equitativa entre mujeres y hombres, sin que ninguno de los géneros exceda de 60 por ciento en dichos cargos”.

La distribución por sexo en plantilla general del personal de la PAOT corresponde con esta disposición, pero no se cuenta con un diagnóstico por puesto y nivel salarial, aunque se percibe que en general se cumple con la disposición de la Ley Orgánica. Por su parte, el personal consultado menciona este lineamiento como la única medida institucional que conoce sobre igualdad de género en las relaciones laborales.

Las medidas para la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares del personal de la PAOT, se relacionan con permisos para asistir a juntas escolares o citas médicas, permisos y espacios de lactancia, licencias por maternidad y paternidad y cursos de verano para niños y niñas. La Coordinación Administrativa refiere que estas prestaciones son institucionales y forman parte de las Políticas Generales de Administración de la PAOT. Por su cuenta, el personal considera que estos permisos responden a un arreglo con las y los titulares de las áreas o superiores jerárquicos, por lo que se hace necesaria la difusión de las Políticas Generales para el conocimiento de ésta y otras disposiciones por parte del personal. Este documento establece permisos de

²⁴PAOT, “Informe sobre los avances financieros y programáticos en materia de igualdad de género Enero-junio 2016”, Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial de la Ciudad de México.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

paternidad de 10 días con goce de sueldo, lineamiento establecido en la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. Este plazo ha sido ampliado para las y los servidores públicos mediante el Acuerdo de paternidad y maternidad responsable publicado en la Gaceta del Distrito Federal del 15 de noviembre de 2013, por lo que se hace necesaria la actualización de esta prestación en las Políticas de Administración de la PAOT.

En general, el personal reporta que las relaciones laborales son adecuadas, armónicas y de compañerismo. Ello se atribuye a una buena comunicación entre mandos superiores, medios y personal técnico y operativo, así como a la presencia de una importante cantidad de personas jóvenes, más proclives a respetar las diferencias y la diversidad sexual.

Durante 2015 en la página electrónica de la Procuraduría, se incluyó un micrositio llamado “PAOT por la no discriminación” en el que se difundió información sobre el tema y el enlace con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal. Asimismo, se tiene una relación de colaboración con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Como ya se mencionó, en algunas áreas hay personas que manifiestan que se mantienen los estereotipos de género en la asignación de algunas funciones, no se observa un lenguaje incluyente en el personal ni en los documentos y materiales de la PAOT.

Algunas personas reportan actitudes que pueden considerarse como acoso sexual. Existen antecedentes de acoso sexual; a juicio de algunas personas, hace falta una postura institucional que deje claro que situaciones similares no son aceptables.

El mecanismo establecido para reportar sugerencias del personal es un buzón, pero no ha sido idóneo para que ahí se expresen situaciones relativas al acoso sexual, laboral o actitudes discriminatorias. Se considera conveniente contar con un mecanismo de orientación, canalización y acompañamiento sobre acoso sexual, laboral y de casos de discriminación.

Con base en estos elementos, así como de lo establecido en el marco jurídico y programático relativo a la promoción de la igualdad sustantiva en materia de género se definieron los ejes rectores y líneas estratégicas del PROGEMA.



EJE RECTOR. TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Con base en la definición expuesta en el marco conceptual y de acuerdo al objetivo de este eje rector, el enfoque de género deberá permear a todas las áreas de la Procuraduría y a todos los niveles.

Se consideran cuatro líneas estratégicas:

Línea Estratégica I. Generar un modelo de información para la incorporación del enfoque de género.

El propósito de esta línea estratégica es contar con un registro completo, ordenado y sistemático de información por sexo, edad y ubicación geográfica que proporcione las bases para realizar un análisis de género que responda a las condiciones específicas de mujeres y hombres, a sus intereses y necesidades, acordes con el contexto geográfico en el que se ubican.

Las acciones parten del diseño homogéneo de los formatos de registro en todas las áreas que tienen contacto directo con la población, ya sea de las personas que acuden directamente a la institución para interponer quejas, aquellas que usan los medios electrónicos u otros, así como las áreas que realizan talleres y pláticas de orientación en los módulos instalados o en actividades realizadas por otras dependencias.

La sistematización y análisis de la información desde un enfoque de género se realizará por el área correspondiente (COTESI) para lo que deberán establecerse las variables de interés para el cumplimiento de los objetivos de la PAOT, específicamente las referidas en el Programa Institucional de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal 2014-2018.

El resultado del análisis serán documentos que orienten el diseño de políticas, proyectos y acciones más enfocadas a las características de la población (edad, sexo, ubicación geográfica u otras variables), con el fin de mejorar la atención y, sobre todo, para la prevención de conflictos ambientales y el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en la materia, que contribuyan a un acceso igualitario de mujeres y hombres a la justicia ambiental.

Línea Estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género.

Esta línea se enfoca a la generación de capacidades mediante talleres, cursos y otras actividades formativas que darán lugar a la integración e implementación de un Programa de Capacitación continua de género de la PAOT. Algunos contenidos son de carácter general y tienen el propósito de introducir a distintos segmentos del personal de la PAOT al tema de género e igualdad sustantiva y su articulación con el medio ambiente. Otras temáticas responden a necesidades específicas de las áreas de la PAOT, relacionadas con



la planeación con enfoque de género, elaboración de presupuestos que hagan más eficiente la aplicación de los recursos etiquetados para tal fin, así como el análisis de la información desde un enfoque de género y de metodologías participativas de género y medio ambiente para aquellas áreas responsables de atender a la población.

Línea Estratégica III. Promover políticas ambientales que propicien la igualdad de género.

Esta línea se orienta a la inclusión de contenidos que promuevan la participación igualitaria de mujeres y hombres en materia ambiental, la promoción y defensa de los derechos y obligaciones ambientales, la importancia del suelo de conservación para la sustentabilidad de la Ciudad de México y su beneficio para las mujeres y los hombres, así como las medidas para prevenir conflictos ambientales mediante el conocimiento de las leyes, reglamentos y en general de las disposiciones jurídicas en los temas y problemática identificados como prioritarios.

Línea Estratégica IV. Diseñar una estrategia de comunicación que promueva la transversalidad de género.

Mediante la producción de materiales de difusión se darán a conocer las disposiciones jurídicas, los contenidos del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT, y los temas de interés relacionados con la promoción de la igualdad sustantiva tanto al interior de la institución como con la población con la que se establece contacto. A través de un micro-sitio se hará accesible un acervo bibliográfico sobre género, género y medio ambiente y no discriminación, y se incluirá un apartado al respecto en la síntesis informativa que de manera cotidiana realiza la COPADI.

EJE RECTOR. INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La institución ya cuenta con la voluntad política y compromiso con la igualdad de género por parte de su máxima autoridad y, además, existe un Enlace de Género y un Grupo Promotor de la Igualdad de Género. Sin embargo, la PAOT aún no cuenta con los mecanismos y recursos institucionales que permitan que esta voluntad forme parte sustantiva de la estructura, las normas, el presupuesto, los procedimientos y las relaciones laborales.

La institucionalización del enfoque de género es una estrategia necesaria para que el objetivo de igualdad sustantiva adquiera la formalidad que garantice su permanencia y continuidad. Para ello se han diseñado acciones bajo tres líneas estratégicas.



Línea Estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género.

Dado que la institucionalización del enfoque de género es un proceso que se construye de manera cotidiana, se requiere de una instancia responsable del cumplimiento de los objetivos de igualdad sustantiva que cuente con la autoridad, atribuciones, personal especializado y recursos para implementar las acciones y cumplir con las metas del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT. Las acciones de esta línea estratégica y sus respectivas metas responden a la necesidad de la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva, así como la implementación del Programa, la revisión periódica de su cumplimiento y la reformulación o adecuación de acciones, en su caso.

Línea Estratégica II. Promover una política de igualdad de género en las relaciones laborales.

La igualdad de género en las relaciones laborales va más allá del equilibrio numérico entre mujeres y hombres de la estructura de una institución, se refiere a la participación equitativa en los puestos de toma de decisiones y en los puestos directivos, en la remoción de los estereotipos de género, en la generación de capacidades, el reparto de responsabilidades y en la creación de condiciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de las mujeres como de los hombres.

Las acciones de esta línea estratégica se ajustan a los lineamientos jurídicos más avanzados en la materia en la Ciudad de México, y se proponen la generación de condiciones, dentro y fuera de la institución, para lograr la igualdad de condiciones y oportunidades para el personal de ambos sexos.

Línea Estratégica III. Incluir lineamientos y criterios de género en los instrumentos jurídicos y presupuestales.

El establecimiento de lineamientos de género en los instrumentos jurídicos que rigen a las instituciones contribuye a la institucionalización del enfoque de igualdad de género y evita que los logros alcanzados se reviertan con los cambios a los que está sujeta la administración pública del Gobierno de la Ciudad de México.

Las acciones de esta línea estratégica se orientan a la inclusión de lineamientos de género en la Ley Orgánica de la PAOT y su Reglamento. Para afianzar las relaciones de coordinación y colaboración con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, se incluye la firma de un convenio entre ambas instituciones. De vital importancia resulta



afinar y reforzar los mecanismos para la aplicación efectiva en la asignación del presupuesto etiquetado para la promoción de la igualdad sustantiva, que permita contar con los recursos financieros y humanos para la implementación del PROGEMA.

EJE RECTOR. CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD DE GÉNERO

La generación de una cultura institucional con igualdad de género es un proceso continuo de modificación de prácticas y comportamientos no deseables que implican a las instituciones y también a las personas que en ellas participan. Su propósito es la erradicación de inercias que contribuyen a perpetuar un sistema de género que reproduce las asimetrías entre mujeres y hombres y las conductas de discriminación, exclusión y subordinación. Una cultura a favor de la igualdad de género se construye tanto al interior de una institución, en las relaciones laborales e interpersonales, como al exterior, en la relación que se establece con otras instituciones y con la población.

Las líneas estratégicas de este eje rector son dos:

Línea estratégica I. Fortalecer una cultura de la igualdad, no discriminación y de respeto a la diversidad sexual.

Se establecen acciones para la difusión de información que promuevan la igualdad de género mediante campañas internas que aborden las diferentes temáticas y ámbitos al respecto. Adicionalmente se propone reforzar la información con mensajes breves dirigidos al personal de la PAOT de manera continua y permanente. En las actividades con la población se programan acciones que vayan incrementando los contenidos de género hasta alcanzar la meta de que todas las actividades incluyan la promoción de la igualdad y no discriminación tanto en materia ambiental como en otras facetas de la vida social.

La promoción y el uso del lenguaje incluyente, así como la reformulación del Código de Ética de los Servidores Públicos de la PAOT que contemple la igualdad de género, forman parte de esta línea estratégica.

Línea estratégica II. Establecer medidas de orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación.

El establecimiento de un mecanismo de orientación, canalización y acompañamiento a denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación, constituye la acción principal de esta línea estratégica, la que se acompaña de la difusión de la normatividad vigente con el fin de que todo el personal pueda identificar estas conductas y su derecho a denunciarlas.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

EJE RECTOR: TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO

OBJETIVO DEL EJE: Promover la igualdad de género en las políticas, programas y proyectos al interior y exterior de la PAOT.

Alineación con:

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013- 2018: **PGDDF**

Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018:**PEIONDM**

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal 2009: **PDHDF**

Programa Institucional de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial 2014- 2018: **Programa Institucional de la PAOT**

Línea estratégica I. Generar un modelo de información para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
I.1) Registro de información desagregada por sexo, edad, y ubicación geográfica de la(s) persona(s) que realizan denuncias y asisten a talleres y pláticas de la PAOT.	Rediseño de los formatos de registro de información sobre denuncias y su seguimiento, así como de las personas que asisten a talleres y pláticas de la PAOT. 2017: 100% de formatos rediseñados.	25% de los formatos registran información desagregada por sexo, edad y ubicación geográfica 2016	Porcentaje de formatos de registro de información con datos desagregados.	COTESI SAJ COPADI	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 3 EJE 3 ÁREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 2 META 2

*Las áreas marcadas en negritas son las responsables de coordinar la acción en colaboración con el resto de las áreas anotadas.

**La descripción de los ejes, objetivos, metas, líneas de acción y áreas de oportunidad, en su caso, se detallan en el apartado V de este Programa.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Generar un modelo de información para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
					L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.4 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.4 5.1.5, 5.3, 5.3.2, 5.3.6, 5.3.14 PDHDF CAP.14 L.A. 505 L.A. 610 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Generar un modelo de información para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
					OBJETIVO 3 META 18 P.P.1
I.2) Análisis de género sobre las denuncias y los temas de interés de las personas denunciadas y asistentes a eventos de la PAOT.	Elaboración de un documento anual de análisis de temas y su seguimiento para la promoción de la igualdad sustantiva con base en el registro de denuncias y de asistencia a eventos. 2017 en adelante: 1 documento integrado en el Informe Anual de Actividades PAOT.	No existen documentos de análisis para la promoción de la igualdad sustantiva. 2016	Documentos de análisis para la promoción de la igualdad sustantiva formulados por año. 1 documento integrado en el Informe Anual de Actividades PAOT.	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 1, L.A 3 EJE 3 ÁREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 2 META 2 L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3 OBJETIVO 5 5.3, 5.3.2, 5.3.6, 5.3.14 PDHDF



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Generar un modelo de información para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
					CAP. 14 L.A. 505 L.A. 515 L.A. 610 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 3 META 18 P.P.1

Línea estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
II.1) Formulación e implementación de un programa de	Impartición de capacitaciones sobre políticas ambientales	6% de mandos medios y superiores	Capacitaciones anuales realizadas.	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1

*Las áreas marcadas en negritas son las responsables de coordinar la acción en colaboración con las áreas anotadas.

**La descripción de los ejes, objetivos, metas, líneas de acción y áreas de oportunidad, en su caso, se detallan en el apartado V de este Programa.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
capacitación continua de género para todo el personal de la PAOT.	con enfoque de género a mandos medios y superiores de la PAOT. 2017 en adelante: una capacitación por año dirigida a mandos medios y superiores.	asistentes a capacitaciones con enfoque de género en 2016.		UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ CA OFICINA DEL PROCURADOR	META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 OBJETIVO 4 META 1 L.A. 1 PEIONDM OBJETIVO 1 1.4, 1.4.9 1.5, 1.5.1, 1.5.2,1.5.3, 1.5.4, 1.5.8 3.1, 3.1.14
	Impartición de una capacitación al año sobre género y medio ambiente para el personal de la PAOT 2017: 25% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio	14% del personal de la PAOT asistente a la capacitación de género – 2016.	Porcentaje del personal de la PAOT (operativos y mandos medios) participante en las capacitaciones realizadas.	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 OBJETIVO 4



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
	<p>ambiente. 2018: 50% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio ambiente. 2019: 75% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio ambiente. 2020: 100% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio ambiente.</p>			<p>SOT SAJ CA OFICINA DEL PROCURADOR</p>	<p>META 1 L.A. 1 EJE 4 OBJETIVO 1 META 1 L.A.3 PEIONDM OBJETIVO 1 1.4, 1.4.9 1.5, 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4 PDHDF CAP. 14 L.A. 511L.A. 522</p>
	<p>Inclusión del tema de género en el Manual de Inducción para el personal de nuevo ingreso. 2017: Manual de</p>	<p>No existe un apartado de género en Manual de Inducción para el personal de nuevo ingreso.</p>	<p>Manual de Inducción reformulado. Actualización del apartado de género en el Manual de</p>	<p>CA COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD</p>	<p>PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3</p>



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
	Inducción modificado. 2018 en adelante: Actualización del Manual de Inducción.	2016	Inducción.	SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	META 1 L.A. 1, L.A.2 OBJETIVO 4 META 1 L.A. 1 PEIONDM OBJETIVO 1 1.4, 1.4.9 1.5, 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4, 1.5.8
	Impartición de una capacitación sobre análisis de información de género en temas ambientales. 2017: una capacitación.	No se realizaron talleres - 2016	Un taller realizado.	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ CA OFICINA DEL	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5,1.5.1, 1.5.2 OBJETIVO 5



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
				PROCURADOR	5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.5, 5.1.6, 5.1.9, 5.1.10, 5.1.14, 5.1.16 5.3, 5.3.1, 5.3.2 PDHDF CAP. 14 L.A. 511 L.A. 522
	Impartición de una capacitación de planeación y presupuestación con perspectiva de género. 2017: 100% para las personas servidoras públicas designadas 2018: 100% de las personas servidoras públicas designadas aplican los lineamientos de	Se recibió asesoría del INMUJERES-CDMX.	Capacitación realizada.	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ CA OFICINA DEL	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 EJE 4 ÁREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 1



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
	género.			PROCURADOR	META 1 L.A. 3 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.1, 1.5.2 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.6, 5.1.9, 5.1.10
	Impartición de un taller sobre metodologías participativas de género y medio ambiente. 2017: 1 taller realizado.	No se conocen metodologías de género y medio ambiente en promoción de temas ambientales. 2016	Taller realizado	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN COPADI SPA SOT SAJ CA OFICINA DEL PROCURADOR	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 EJE 4 ÁREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 3



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
					PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.1, 1.5.2 1.5.8 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.5 5.1.6, 5.1.9, 5.1.10, 5.1.14, 5.1.16 5.3, 5.3.1, 5.3.2

Línea estratégica III. Promover políticas ambientales que propicien la igualdad de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
III.1) Promoción de la participación igualitaria de mujeres y hombres en la protección ambiental y el	Diseño de contenidos que promueven la participación igualitaria de mujeres y hombres en materia ambiental en los talleres y pláticas	Los talleres y pláticas realizados con la población no tienen contenido de género. 2016	Cartas descriptivas con contenidos de género.	COPADI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 6



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica III. Promover políticas ambientales que propicien la igualdad de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
ordenamiento territorial.	realizados con la población. 2017 en adelante: las cartas descriptivas de los talleres incluyen contenidos de género.			PARTIR DE SU CREACIÓN SAJ SPA SOT	<p>OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1</p> <p>PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4, 1.5.8</p> <p>OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.8, 5.1.18</p> <p>PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 3 META 18 P.P.1</p>



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica III. Promover políticas ambientales que propicien la igualdad de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
					P.P.2 P.P. 5
III.2) Difusión de los derechos y obligaciones ambientales y territoriales de la población de la Ciudad de México con enfoque de género.	Inclusión de criterios de igualdad de género en los materiales de difusión en los que se dan a conocer los derechos y obligaciones ambientales y territoriales de la población de la Ciudad de México. 2017: 25% de los materiales tienen contenido de género. 2018: 50% de los materiales tienen contenido de género. 2019: 75% de los materiales tienen contenido de género. 2020: 100% de los materiales tienen contenido de género.	Los materiales de difusión no incorporan criterios de igualdad de género 2016	Porcentaje de materiales de difusión que incluyen criterios de igualdad de género.	COPADI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 6 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4, 1.5.8 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.8, 5.1.18



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica III. Promover políticas ambientales que propicien la igualdad de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
					PDHDF CAP.14 L.A. 511 L.A. 522 L.A. 531 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 3 META 18 P.P. 1 P.P.2 P.P. 5

Línea estratégica IV. Diseñar una estrategia de comunicación que promueva la transversalidad de género					
Acción	Meta y fecha de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
IV.1) Difusión del marco jurídico sobre igualdad de género y medio	Producción de materiales informativos sobre el marco jurídico de	No existen mecanismos de información en la materia.	Número de materiales informativos difundidos	COPADI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica IV. Diseñar una estrategia de comunicación que promueva la transversalidad de género					
Acción	Meta y fecha de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
ambiente.	género y medio ambiente. 2017 en adelante: 4 materiales difundidos vía Intranet y página web anualmente.	2016	anualmente.	SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN COTESI	L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, EJE 4 OBJETIVO 4 META 1 L.A.1 PEIONDM 1.5.1, 1.5.4 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10, 5.1.14 PDHDF CAP. 14 L.A. 511 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 3



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica IV. Diseñar una estrategia de comunicación que promueva la transversalidad de género					
Acción	Meta y fecha de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
					META 18 P.P. 1 P.P. 5
IV.2) Creación de un micrositio con un acervo bibliográfico sobre igualdad de género y medio ambiente	Creación de un micrositio en el portal web de la PAOT sobre marco jurídico y metodologías de género en temas ambientales. Meta 2017: Diseño del micrositio de género y medio ambiente con documentos básicos. Meta 2018 en adelante: Actualización del micrositio.	No existe micrositio sobre género y medio ambiente. 2016	Un diseño de un micrositio con documentos básicos. Número de textos añadidos al micrositio.	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, EJE 4 OBJETIVO 4 META 1 L.A.1 PEIONDM 1.5.1, 1.5.4, 1.5.8 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10, 5.1.14
IV.3) Inclusión en la síntesis informativa de la PAOT de notas	Añadir un apartado sobre género y no discriminación en la	Se incluyen notas sobre género y no discriminación	Apartado sobre género y no discriminación en la	COPADI ENLACE DE GÉNERO Y LA	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica IV. Diseñar una estrategia de comunicación que promueva la transversalidad de género					
Acción	Meta y fecha de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
relevantes sobre género, género y medio ambiente y no discriminación.	síntesis informativa de medios de comunicación de la PAOT. 2017 en adelante: Apartado creado.	en la síntesis informativa de la PAOT. 2016	síntesis informativa de la PAOT.	UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, PEIONDM 1.5.1, 1.5.2, 1.5.4 OBJETIVO 5 5.1,5.1.2, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10, 5.1.14,5.1.18



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

EJE RECTOR: INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

OBJETIVO DEL EJE: Establecer los mecanismos institucionales para garantizar la igualdad sustantiva en los procesos, procedimientos, presupuestos e instrumentos jurídicos de la PAOT.

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013- 2018: **PGDDF**

Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018:**PEIONDM**

Programa Institucional de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial 2014- 2018: **Programa Institucional de la PAOT**

Línea estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
I.1) Presentación del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT.	Presentación del Programa de Género y Medio Ambiente para el conocimiento del Consejo de Gobierno de la PAOT. 2017: Presentación del Programa de Género y Medio Ambiente.	Programa de Género y Medio Ambiente. 2016	Programa de Género y Medio Ambiente presentado al Consejo de Gobierno.	COTESI ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN OFICINA DEL PROCURADOR SPA SOT SAJ	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 2, L.A.5 OBJETIVO 3 META 1 L.A.1, L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.1, 1.5.2, 1.5.3,

*Las áreas marcadas en negritas son las responsables de coordinar la acción en colaboración con el resto de las áreas anotadas.

**La descripción de los ejes, objetivos, metas, líneas de acción y áreas de oportunidad, en su caso, se detallan en el apartado V de este Programa.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
				COPADI CA	1.5.4,1.5.4, 1.5.8 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3. 5.1.4. 5.1.6, 5.1.8 5.3, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.4, 5.3.6, 5.3.14 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 3 META 18 P.P. 2 P.P. 5
I.2) Reuniones de seguimiento y evaluación de los avances en la implementación del	Realización de dos reuniones anuales de revisión del cumplimiento del Programa de Género y	No se realizan reuniones de seguimiento y evaluación de las acciones de género	Actas de las reuniones anuales.	ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT.	Medio Ambiente para la PAOT. 2017 en adelante: dos reuniones anuales.	en la PAOT. 2016		PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ COTESI COPADI CA OFICINA DEL PROCURADOR CONTRALORÍA GRUPO PROMOTOR	OBJETIVO 3 META 1 L.A.1 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5,1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4 OBJETIVO 5 5.1,5.1.2,5.1.8 5.3, 5.3.2, 5.3.5,5.3.6, 5.3.9
I.3) Gestión para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva responsable de la política de género de la PAOT.	Identificación de requerimientos (normativos, financieros, humanos e institucionales) para la creación de una Unidad de Igualdad Sustantiva. 2017: Un documento de requerimientos para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva.	Existe un Enlace de Género en COPADI. 2016	Un documento de requerimientos para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva formulado.	CA ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SAJ	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 3 META 1 L.A1 L.A. 2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5,1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4,



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
					1.5.6, 1.5.8 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2,5.1.3, 5.1.4,5.1.6, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10,5.1.16 5.1.21, 5.1.24, 5.1.25 5.2, 5.2.1, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5 5.3,5.3.1, 5.3.2,5.3.3, 5.3.5,5.3.6, 5.3.9 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 3 META 18 P.P. 2



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
					P.P. 5
	Realización de gestiones con la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y con la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México para la obtención de recursos institucionales, financieros, humanos y técnicos para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva. 2017: Un documento que establece los acuerdos inter-institucionales para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva en la PAOT.	No se han realizado gestiones para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva. 2016.	Reuniones realizadas y minutas de los acuerdos tomados.	OFICINA DEL PROCURADOR ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN CA SAJ	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A.1 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5,1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 1.5.4, 1.5.6, 1.5.8 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2,5.1.3, 5.1.4,5.1.6, 5.1.8, 5.1.9, 5.1.10,5.1.16 5.1.21, 5.1.24 5.3, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3,



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
					5.3.5,5.3.6, 5.3.9 PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PAOT AREA DE OPORTUNIDAD 1 OBJETIVO 3 META 18 P.P. 2 P.P. 5
I.4) Creación de un Grupo Promotor de la Igualdad de Género en la PAOT como instancia que coadyuva con la Unidad de Igualdad Sustantiva para el cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente.	Designación del personal que integrará el Grupo Promotor de la Igualdad de Género por parte de los titulares de las áreas 2017: El Grupo Promotor de la Igualdad de Género ratificado por los titulares de las áreas se reúne semestralmente	Grupo Promotor de la Igualdad de Género de la PAOT no instalado formalmente. 2016	Grupo Promotor de la Igualdad de Género asignado por los titulares de las áreas.	ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ COTESI COPADI	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A.1, L.A. 2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5,1.5.1, 1.5.2,



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable *	Alineación **
	<p>para determinar su colaboración con el cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente. 2017 en adelante: El Grupo Promotor de la Igualdad de Género se reúne semestralmente para determinar su colaboración para el cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente.</p>			<p>CA OFICINA DEL PROCURADOR GRUPO PROMOTOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>1.5.3, 1.5.4, 1.5.6, 1.5.8 OBJETIVO 5 5.1,5.1.2,5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6, 5.1.9, 5.1.10, 5.1.15, 5.1.18, 5.1.20, 5.1.23, 5.1.24, 5.1.25 5.2, 5.2.1, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5 5.3, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3, 5.3.5,5.3.6, 5.3.9, 5.3.14</p>



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Promover una política de igualdad de género en las relaciones laborales					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
II.1) Formulación de medidas para lograr la igualdad de género en la contratación y ascensos.	Diseño de políticas de contratación y ascensos para lograr la igualdad de género en toda la estructura orgánica de la PAOT 2017: Se establecen políticas de contratación y ascenso. 2018 en adelante: Se aplican medidas y se reportan resultados.	Existe un reporte de la composición por sexo del personal y su distribución por jerarquías en todas las áreas de la PAOT. 2016 No hay una política de ascensos con medidas de igualdad de género. 2016	Documento con los lineamientos para la política de ascensos para lograr la igualdad de género.	SAJ CA ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 1, L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 5 5.1,5.1.2,5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6, 5.1.20, 5.1.23, 5.1.25 5.3, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3, 5.3.4,5.3.5, 5.3.9, 5.3.14, 5.3.17

*Las áreas marcadas en negritas son las responsables de coordinar la acción en colaboración con el resto de las áreas anotadas.

**La descripción de los ejes, objetivos, metas, líneas de acción y áreas de oportunidad, en su caso, se detallan en el apartado V de este Programa.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Promover una política de igualdad de género en las relaciones laborales					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable*	Alineación**
II.2) Impulso de políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con enfoque de igualdad de género.	Cumplimiento de las prestaciones laborales apegadas a la normatividad vigente aplicable en la Ciudad de México. 2017: 100% de cumplimiento de las prestaciones. Políticas Generales de Administración de la PAOT homologadas.	Prestaciones autorizadas en las Políticas Generales de Administración de la PAOT.2016	Políticas Generales de Administración de la PAOT homologadas a la normatividad vigente aplicable en la Ciudad de México	SAJ CA ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 1, L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 5 5.1,5.1.2,5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.6, 5.1.12, 5.1.13 5.3, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3, 5.3.4,5.3.5, 5.3.9, 5.3.11, 5.3.12, 5.3.13, 5.3.14, 5.3.15, 5.3.16



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica III. Incluir lineamientos y criterios de género en los instrumentos jurídicos y presupuestales					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o material probatorio	Área Responsable*	Alineación**
III.1) Impulsar la inclusión de lineamientos de género en la Ley Orgánica de la PAOT y su Reglamento.	Revisión de la propuesta de modificación de la Ley Orgánica de la PAOT y su Reglamento para la inclusión de la perspectiva género. 2017: Seguimiento al proceso de modificación de la Ley Orgánica de la PAOT con criterios de género formulada por la ALDF y una vez aprobada la actualización de su Reglamento.	Ley Orgánica vigente Art. 16 “Proporción equitativa entre mujeres y hombres” (60% máximo de un mismo sexo). Reglamento de la Ley Orgánica de la PAOT vigente. 2016	Contenido transversal de género en la propuesta de modificación de la Ley y el Reglamento.	OFICINA DEL PROCURADOR SAJ ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 1, L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.4 OBJETIVO 5 5.1, 5.1.2, , 5.1.8, 5.1.6, 5.1.21, 5.1.23
III.2) Establecimiento de un convenio de colaboración con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad	Redacción y firma de un convenio de colaboración con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad	No existen convenios firmados. 2016	Convenio de colaboración firmado.	SAJ OFICINA DE PROCURADOR ENLACE DE	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 1, L.A 3

*Las áreas marcadas en negritas son las responsables de coordinar la acción en colaboración con el resto de las áreas anotadas.

**La descripción de los ejes, objetivos, metas, líneas de acción y áreas de oportunidad, en su caso, se detallan en el apartado V de este Programa.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica III. Incluir lineamientos y criterios de género en los instrumentos jurídicos y presupuestales					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o material probatorio	Área Responsable*	Alineación**
de México.	de México para fortalecer la perspectiva de género en la PAOT. 2017: Convenio de colaboración formulado y firmado.			GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 5 5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.6,5.1.9, 5.1.10, 5.1.22
III.3) Aplicación efectiva en la asignación del presupuesto etiquetado para la promoción de la igualdad de género.	Aplicación efectiva del presupuesto etiquetado para la igualdad de género en la PAOT. 2017 en adelante: 100%	Existe una clave presupuestal etiquetada para la igualdad de género. 2016	100% del presupuesto se ejerce de acuerdo a lo programado.	CA ENLACE DE GÉNERO Y LA UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ COTESI COPADI OFICINA DEL	PGDDF PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 1, L.A 3 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 1 1.5, 1.5.4 OBJETIVO 5



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica III. Incluir lineamientos y criterios de género en los instrumentos jurídicos y presupuestales					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o material probatorio	Área Responsable *	Alineación **
				PROCURADOR	5.1, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.9, 5.1.10



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

EJE RECTOR: CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD GÉNERO

OBJETIVO DEL EJE: Promover una cultura en favor de la igualdad, el respeto a la diversidad y la no discriminación.

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018: **PGDDF**

Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018: **PEIONDM**

Línea estratégica I. Fortalecer una cultura de la igualdad, no discriminación y de respeto a la diversidad sexual					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
I.1) Realización de actividades de difusión sobre igualdad de género y no discriminación.	Diseño e implementación de una campaña de igualdad de género y no discriminación a través de diferentes medios de comunicación dirigidos al personal de la PAOT. 2017: Campaña diseñada y realizada 2018 en adelante: Dos campañas anuales	Se incluyen mensajes de no discriminación en forma eventual. 2016. No se realizan campañas. 2016 No se incluyen mensajes de igualdad de género y no discriminación en los talleres y pláticas con la población. 2016	Documento de diseño y programación de campaña Acciones realizadas durante la campaña	COPADI UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN COTESI CA	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 2, L.A.3, L.A 5 PEIONDM OBJETIVO 3 3.1.5 OBJETIVO 5 5.3, 5.3.10
I.2) Reformulación del Código de Ética de los Servidores Públicos de la PAOT para la inclusión	Inclusión de las conductas que el personal debe guardar en materia de igualdad de género y no	Código de Ética de los Servidores Públicos de la PAOT sin inclusión de contenidos de	Código de Ética reformulado con contenidos de igualdad de género y no discriminación.	SAJ CA ENLACE DE GÉNERO	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A.2



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Fortalecer una cultura de la igualdad, no discriminación y de respeto a la diversidad sexual					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
transversal del enfoque de género y no discriminación.	discriminación en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la PAOT. 2017: Código de Ética reformulado con contenidos de género 2018: Difusión del Código de Ética reformulado con contenidos de género.	igualdad de género y no discriminación		UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN	META 2 L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 5 5.1.3, 5.1.15, 5.1.16, 5.3, 5.3.9
1.3) Promoción del uso del lenguaje incluyente en los documentos y materiales internos y públicos de la PAOT.	Difusión de manuales que ya existen para la inclusión del lenguaje incluyente en la administración pública. 2017: Un manual sobre lenguaje incluyente difundido. 2018 en adelante: Revisión de los documentos de cada área de la PAOT para su corrección, en su caso.	No se conocen y/o difunden manuales de lenguaje incluyente. 2016	Número de manuales recopilados y difundidos.	ENLACE DE GÉNERO UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SPA SOT SAJ COPADI COTESI CA OFICINA DEL	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A.2 META 2 L.A.2 PEIONDM OBJETIVO 5 5.1.3, 5.1.15, 5.1.16 5.3., 5.3.9



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica I. Fortalecer una cultura de la igualdad, no discriminación y de respeto a la diversidad sexual					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador y/o Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
				PROCURADOR	

Línea estratégica II. Establecer medidas de orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador/Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
II.1) Establecimiento de un mecanismo de orientación, canalización y acompañamiento a denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación de acuerdo a las disposiciones jurídicas en la materia para la Ciudad de México.	Creación de un mecanismo para la orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación con personal capacitado en la materia. 2017: Mecanismo establecido. 2018 en adelante: Denuncias recibidas y canalizadas.	No existe un mecanismo de orientación, canalización y acompañamiento a casos de acoso sexual, laboral y de discriminación. 2016	Un mecanismo de orientación, canalización y acompañamiento establecido. Reporte de casos de denuncia.	CA ENLACE DE GÉNERO UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN SAJ	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 2, L.A. 3, L.A. 5 OBJETIVO 1 META 2 L.A 1, L.A. 7 OBJETIVO 3 META 1 L.A. 1, L.A. 2 OBJETIVO 4 META 1 L.A. 1 PEIONDM OBJETIVO 3 3.1.2, 3.1.4 3.2, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.7



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Establecer medidas de orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador/Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
					3.3, 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3 OBJETIVO 5 5.3, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3, 5.3.4, 5.3.5, 5.3.6, 5.3.7
II.2) Difusión de la normatividad vigente y mecanismos establecidos para la realización de denuncias en materia de acoso sexual, laboral y no discriminación.	Inclusión de las leyes, protocolos y lineamientos sobre acoso sexual, laboral y no discriminación en el micrositio sobre género y medio ambiente y mensajes de invitación a conocerlos vía Intranet. 2017: Sección sobre acoso sexual incluido. Mensaje de	No existe micrositio de género y no discriminación. 2016	Sección sobre acoso sexual, laboral y no discriminación integrada al micrositio. Actualización bibliográfica y recordatorios emitidos. Porcentaje de personas que consultan la sección de acoso sexual, laboral y no discriminación del micrositio.	COTESI ENLACE DE GÉNERO UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA A PARTIR DE SU CREACIÓN CA	PGDDF EJE 1 OBJETIVO 1 META 1 L.A. 2 OBJETIVO 2 META 2 L.A. 2 OBJETIVO 4 META 1 L.A. 1 PEIONDM OBJETIVO 3



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Línea estratégica II. Establecer medidas de orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación					
Acción	Meta y año de cumplimiento	Línea base	Indicador/Material Probatorio	Área Responsable	Alineación
	invitación a conocerlo. 2018 en adelante: Actualización y recordatorio para conocer el contenido sobre el tema en el micrositio.				3.1.5 OBJETIVO 5 5.3, 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3, 5.3.4, 5.3.5, 5.3.6, 5.3.7



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

EJE RECTOR: TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO						
Objetivo: Promover la igualdad de género en las políticas, programas y proyectos al interior y exterior de la PAOT						
Línea estratégica	Acción	Meta	Corto plazo	Mediano Plazo		Largo plazo
			2017	2018	2019	2020
LÍNEA ESTRATÉGICA I. Generar un modelo de información para la incorporación del enfoque de género.	I.1) Registro de información desagregada por sexo, edad y ubicación geográfica de la(s) persona(s) que realizan denuncias y asisten a talleres y pláticas de la PAOT.	Rediseño de los formatos de registro de información sobre denuncias y su seguimiento, así como de las personas que asisten a talleres y pláticas de la PAOT.	100%			
	I.2) Análisis de género sobre las denuncias y los temas de interés de las personas denunciantes y asistentes a eventos de la PAOT.	Elaboración de un documento anual de análisis de temas y su seguimiento para la promoción de la igualdad sustantiva con base en el registro de denuncias y de asistencia a eventos.	1 documento integrado en el Informe Anual de Actividades de la PAOT.	1 documento integrado en el Informe Anual de Actividades de la PAOT.	1 documento integrado en el Informe Anual de Actividades de la PAOT.	1 documento integrado en el Informe Anual de Actividades de la PAOT.
LÍNEA ESTRATÉGICA II. Capacitar al personal en políticas ambientales y metodologías de planeación con enfoque de género	II.1) Formulación e implementación de un programa de capacitación continua de género para todo el personal de la PAOT.	Impartición de capacitaciones sobre políticas ambientales con enfoque de género a mandos medios y superiores de la PAOT.	Una capacitación por año dirigida a mandos medios y superiores.	Una capacitación por año dirigida a mandos medios y superiores.	Una capacitación por año dirigida a mandos medios y superiores.	Una capacitación por año dirigida a mandos medios y superiores.
		Impartición de una capacitación al año sobre género y medio ambiente para el personal de la PAOT.	25% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio ambiente.	50% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio ambiente.	75% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio ambiente.	100% del personal ha asistido a capacitación sobre género y medio ambiente.
		Inclusión del tema de género en el Manual de Inducción para el personal de nuevo ingreso.	Manual de Inducción modificado.	Actualización del Manual de Inducción.	Actualización del Manual de Inducción.	Actualización del Manual de Inducción.
		Impartición de una capacitación sobre análisis de información de género en temas ambientales.	Una capacitación.			
		Impartición de una capacitación de planeación y presupuestación con perspectiva de género.	100% para personas servidoras públicas designadas.	100% de las personas servidoras públicas designadas aplican los lineamientos de género.		
		Impartición de un taller sobre metodologías participativas de género y medio ambiente.	1 taller sobre metodologías participativas de género y medio ambiente realizado.			



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

EJE RECTOR: TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO						
Línea estratégica	Acción	Meta	Corto plazo	Mediano Plazo		Largo plazo
			2017	2018	2019	2020
LÍNEA ESTRATÉGICA III. Promover políticas ambientales que propicien la igualdad de género.	III.1) Promoción de la participación igualitaria de mujeres y hombres en la protección ambiental y el ordenamiento territorial.	Diseño de contenidos que promueven la participación igualitaria de mujeres y hombres en materia ambiental en los talleres y pláticas realizados con la población.	Las cartas descriptivas de los talleres incluyen contenidos de género.	Las cartas descriptivas de los talleres incluyen contenidos de género.	Las cartas descriptivas de los talleres incluyen contenidos de género.	Las cartas descriptivas de los talleres incluyen contenidos de género.
	III.2) Difusión de los derechos y obligaciones ambientales y territoriales de la población de la Ciudad de México con enfoque de género.	Inclusión de criterios de igualdad de género en los materiales de difusión en los que se dan a conocer los derechos y obligaciones ambientales y territoriales de la población de la Ciudad de México.	25% de los materiales tienen contenido de género.	50% de los materiales tienen contenido de género.	75% de los materiales tienen contenido de género.	100% de los materiales tienen contenido de género.
LÍNEA ESTRATÉGICA IV. Diseñar una estrategia de comunicación que promueva la transversalidad de género en la PAOT	IV.1) Difusión del marco jurídico sobre igualdad de género y medio ambiente.	Producción de materiales informativos sobre el marco jurídico de género y medio ambiente.	4 materiales difundidos vía intranet y página web.	4 materiales difundidos vía intranet y página web.	4 materiales difundidos vía intranet y página web.	4 materiales difundidos vía intranet y página web.
	IV.2) Creación de un micrositio con un acervo bibliográfico sobre igualdad de género y medio ambiente	Creación de un micrositio en el portal web de la PAOT sobre marco jurídico y metodologías de género en temas ambientales.	Diseño del micrositio de género y medio ambiente con documentos básicos.	Actualización del micrositio..	Actualización del micrositio..	Actualización del micrositio..
	IV.3) Inclusión en la síntesis informativa de la PAOT de notas relevantes sobre género, género y medio ambiente y no discriminación.	Añadir un apartado sobre género y no discriminación en la síntesis informativa de medios de comunicación de la PAOT.	Apartado sobre género y no discriminación creado.	Apartado sobre género y no discriminación creado.	Apartado sobre género y no discriminación creado.	Apartado sobre género y no discriminación creado.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

EJE RECTOR: INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO						
OBJETIVO: Establecer los mecanismos institucionales para garantizar la igualdad sustantiva en los procesos, procedimientos, presupuestos e instrumentos jurídicos de la PAOT						
Línea estratégica	Acción	Meta	Corto plazo	Mediano Plazo		Largo plazo
			2017	2018	2019	2020
LÍNEA ESTRATÉGICA I. Establecer un instrumento programático y una Unidad de Igualdad Sustantiva para la incorporación del enfoque de género.	I.1) Presentación del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT (PROGEMA).	Presentación del Programa de Género y Medio Ambiente para el conocimiento del Consejo de Gobierno de la PAOT.	Presentación del Programa de Género y Medio Ambiente.			
	I.2) Reuniones de seguimiento y evaluación de los avances en la implementación del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT (PROGEMA.).	Realización de dos reuniones anuales de revisión del cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT.	Dos reuniones.	Dos reuniones.	Dos reuniones.	Dos reuniones.
	I.3) Gestión para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva responsable de la política de género de la PAOT.	Identificación de requerimientos (normativos, financieros, humanos e institucionales) para la creación de una Unidad de Igualdad Sustantiva	Un documento de requerimientos para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva.			
		Realización de gestiones con la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y con la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México para la obtención de recursos institucionales, financieros, humanos y técnicos para la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva.	Un documento que establece los acuerdos interinstitucionales para la creación de las Unidad de Igualdad Sustantiva.			
I.4) Creación de un Grupo Promotor de la Igualdad de Género en la PAOT como instancia que coadyuva con la Unidad de Igualdad Sustantiva para el cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente.	Designación del personal que integrará el Grupo Promotor de la Igualdad de Género por parte de los titulares de las áreas.	Grupo Promotor de la Igualdad de Género ratificado por los titulares de las áreas. El Grupo Promotor de la Igualdad de Género se reúne semestralmente para determinar su colaboración para el cumplimiento del PROGEMA.	El Grupo Promotor de la Igualdad de Género se reúne semestralmente para determinar su colaboración para el cumplimiento del PROGEMA	El Grupo Promotor de la Igualdad de Género se reúne semestralmente para determinar su colaboración para el cumplimiento del PROGEMA.	El Grupo Promotor de la Igualdad de Género se reúne semestralmente para determinar su colaboración para el cumplimiento del PROGEMA.	



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

EJE RECTOR: INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO						
Línea estratégica	Acción	Meta	Corto plazo	Mediano Plazo		Largo plazo
			2017	2018	2019	2020
LÍNEA ESTRATÉGICA II. Promover una política de igualdad de género en las relaciones laborales.	II.1) Formulación de medidas para lograr la igualdad de género para lograr la igualdad en la contratación y ascensos	Diseño de políticas de contratación y ascensos para lograr la igualdad de género en toda la estructura orgánica de la PAOT.	Se establecen políticas de contratación y ascenso.	Se aplican medidas y se reportan resultados.	Se aplican medidas y se reportan resultados.	Se aplican medidas y se reportan resultados.
	II.2) Impulso de políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con enfoque de igualdad de género.	Cumplimiento de las prestaciones laborales apegadas a la normatividad vigente aplicable en la Ciudad de México.	100% de cumplimiento de las prestaciones.			
LÍNEA ESTRATÉGICA III. Incluir lineamientos y criterios de género en los instrumentos jurídicos y presupuestales.	III.1) Impulsar la inclusión de lineamientos de género en la Ley Orgánica de la PAOT y su Reglamento.	Revisión de la propuesta de modificación de la Ley Orgánica de la PAOT y su Reglamento para la inclusión de la perspectiva género.	Seguimiento del proceso de modificación de la Ley Orgánica de la PAOT con criterios de género formulada por la ALDF y una vez aprobada la actualización de su Reglamento.			
	III.2) Establecimiento de un convenio de colaboración con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México.	Redacción y firma de un convenio de colaboración con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México para fortalecer la perspectiva de género en la PAOT.	Convenio de colaboración formulado y firmado.			
	III.3) Aplicación efectiva en la asignación del presupuesto etiquetado para la promoción de la igualdad de género.	Aplicación efectiva del presupuesto etiquetado para la igualdad de género en la PAOT.	100% de aplicación efectiva del presupuesto.	100% de aplicación efectiva del presupuesto.	100% de aplicación efectiva del presupuesto.	100% de aplicación efectiva del presupuesto.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

EJE RECTOR: CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD GÉNERO						
OBJETIVO: Promover una cultura en favor de la igualdad, el respeto a la diversidad y la no discriminación.						
Línea estratégica	Acción	Meta	Corto plazo	Mediano Plazo		Largo plazo
			2017	2018	2019	2020
LÍNEA ESTRATÉGICA I. Fortalecer una cultura de la igualdad, no discriminación y de respeto a la diversidad sexual	I.1) Realización de actividades de difusión sobre igualdad de género y no discriminación.	Diseño e implementación de una campaña de igualdad de género y no discriminación a través de diferentes medios de comunicación dirigidos al personal de la PAOT.	Una campaña diseñada y realizada	Dos campañas reaizadas	Dos campañas reaizadas	Dos campañas reaizadas
	I.2) Reformulación del Código de Ética de los Servidores Públicos de la PAOT para la inclusión transversal del enfoque de género y no discriminación.	Inclusión de las conductas que el personal debe guardar en materia de igualdad de género y no discriminación en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la PAOT.	Código de Ética reformulado con contenidos de género.	Difusión del Código de Ética reformulado con contenidos de género.		
	I.3) Promoción del uso del lenguaje incluyente en los documentos y materiales internos y públicos de la PAOT.	Difusión de manuales que ya existen para la inclusión del lenguaje incluyente en la administración pública.	Un manual sobre lenguaje incluyente difundido.	Revisión de los documentos de cada área de la PAOT para su corrección, en su caso.	Revisión de los documentos de cada área de la PAOT para su corrección, en su caso.	Revisión de los documentos de cada área de la PAOT para su corrección, en su caso.
LÍNEA ESTRATÉGICA II. Establecer medidas de orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación	II.1) Establecimiento de un mecanismo de orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación de acuerdo a las disposiciones jurídicas en la materia para la Ciudad de México.	Creación de un mecanismo para la orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación con personal capacitado en la materia.	Mecanismo establecido.	Denuncias recibidas y canalizadas.	Denuncias recibidas y canalizadas.	Denuncias recibidas y canalizadas.
	II.2) Difusión de la normatividad vigente y mecanismos establecidos para la realización de denuncias en materia de acoso sexual, laboral y no discriminación.	Inclusión de las leyes, protocolos y lineamientos sobre acoso sexual, laboral y no discriminación en el microsítio sobre género y medio ambiente y mensajes de invitación a conocerlos vía intranet.	Sección sobre acoso sexual y laboral incluido en el microsítio virtual. Mensaje de invitación a conocerlo.	Actualización y recordatorio para conocer contenido sobre el tema en el microsítio.	Actualización y recordatorio para conocer contenido sobre el tema en el microsítio.	Actualización y recordatorio para conocer contenido sobre el tema en el microsítio.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

El Programa de Género y Medio Ambiente para la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial está pensado para su implementación gradual, por esta razón las líneas de acción y metas se programaron para su cumplimiento en el corto plazo, es decir en 2017; en el mediano plazo, entre 2018 y 2019 y el largo plazo año 2020 en adelante.

Corto plazo: 2017. Las acciones programadas para el corto plazo están orientadas a la generación de las condiciones para que los objetivos de cada eje se cumplan.

Eje rector Transversalidad del Enfoque de Género. Un primer paso es el registro de la información de la población, tanto la que presenta denuncias como la que asiste a los talleres y pláticas, desagregada por sexo, edad y ubicación geográfica. Esta es la etapa previa para la realización del análisis y seguimiento de los temas que se denuncian con la finalidad de distinguir los ámbitos de preocupación de mujeres y hombres.

El diseño y la implementación de un programa de capacitación continua se propone en el corto plazo la generación de capacidades que permita al personal contar con conocimientos y herramientas para el análisis de la información con perspectiva de género. La capacitación también incluye temas relativos a la articulación de género y medio ambiente, las políticas ambientales y la planeación y presupuestación con enfoque de género.

Las acciones de comunicación y difusión se proponen iniciar un proceso de promoción de la participación igualitaria de mujeres y hombres en la protección ambiental, incluye la difusión de los derechos y obligaciones de ambos y la difusión del marco jurídico de género y medio ambiente, así como de metodologías de género y temas ambientales. Otra acción que se inicia en 2017 se refiere a la inclusión de temas de género y no discriminación en la síntesis informativa de la PAOT. Se diseña el micrositio de género y medio ambiente con documentos básicos. Se reformulará el Manual de Inducción para el personal de nuevo ingreso con el fin de que incluya la igualdad de género en forma transversal.

Eje rector Institucionalización del Enfoque de Género: Las acciones de corto plazo para la institucionalización del enfoque de género se inician con: a) la presentación del Programa de Género y Medio Ambiente al Consejo de Gobierno de la PAOT, b) la identificación de requerimientos (normativos, financieros, humanos e institucionales) para la creación de una Unidad de Igualdad Sustantiva y c) designación y ratificación, por parte de los titulares de las áreas, de las y los servidores públicos que integrarán el Grupo Promotor de la Igualdad de Género. En 2017 este Grupo iniciará sus reuniones semestrales para determinar su colaboración en el cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT.

Otro conjunto de acciones para la institucionalización del enfoque de género se orienta a la igualdad de género entre el personal. En el corto plazo las medidas a



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

implementar son: a) el establecimiento de políticas de contratación y ascenso con perspectiva de género y b) el cumplimiento de las prestaciones laborales apegadas a la normatividad vigente aplicable en la Ciudad de México. Para el corto plazo también se programa la inclusión de lineamientos de género en los instrumentos jurídicos y presupuestales de la PAOT.

De importancia crucial es la redacción y firma de un convenio de colaboración con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México para fortalecer la perspectiva de género, la modificación de la Ley Orgánica de la PAOT y su Reglamento para la inclusión de la perspectiva género y la aplicación efectiva del presupuesto etiquetado para la igualdad de género.

Eje rector Cultura Institucional con Enfoque de Género: El diseño e implementación de una campaña de igualdad de género y no discriminación a través de diferentes medios de comunicación dirigidos al personal de la PAOT, es una de las acciones a realizar en 2017.

Las medidas orientadas a la conducta del personal se inician en 2017 con la reformulación del Código de Ética de los servidores públicos y con la difusión de un manual sobre lenguaje incluyente.

El establecimiento de medidas de orientación, canalización y acompañamiento al acoso sexual, laboral y de discriminación es de la mayor importancia por lo cual se plantea para el corto plazo la creación de un mecanismo al respecto que cuente con personal capacitado en la materia. Asimismo, en 2017 se propone la inclusión de las leyes, protocolos y lineamientos sobre acoso sexual, laboral y no discriminación en el micrositio sobre género y medio ambiente y mensajes de invitación a conocerlos vía Intranet.

Mediano plazo: 2018 y 2019. Las acciones ya iniciadas en 2017 para la implementación del PROGEMA se consolidan y se incrementa el porcentaje de cumplimiento de las metas.

Eje rector Transversalidad del Enfoque de Género: En el mediano plazo continúa la elaboración de los documentos anuales de análisis de temas de género y su seguimiento para la promoción de la igualdad sustantiva con base en el registro de denuncias y de asistencia a eventos.

Se incrementa el porcentaje de personal de los mandos medios y superiores que se capacita en políticas ambientales con enfoque de género. Aumenta la asistencia del personal de la PAOT a la capacitación sobre género y medio ambiente.

Se inicia la actualización anual del Manual de Inducción para el personal de nuevo ingreso. Los lineamientos de género son aplicados por todo el personal de la PAOT en la planeación y formulación de presupuestos. Continúan las acciones de difusión del



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

marco jurídico sobre igualdad de género y medio ambiente mediante la elaboración de materiales de difusión vía Intranet y página web. El micrositio de género y medio ambiente creado en 2017 se actualiza cada año. Continúa la inclusión de un apartado de género y no discriminación en la síntesis informativa de medios de comunicación de la PAOT.

Eje rector Institucionalización del Enfoque de Género: Se realizan dos reuniones anuales de revisión del cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente para la PAOT. El Grupo Promotor de la Igualdad de Género se reúne semestralmente para determinar su colaboración para el cumplimiento del PROGEMA. Se aplican las medidas diseñadas en las políticas de contratación y ascensos para lograr la inclusión de la perspectiva de género en toda la estructura orgánica de la PAOT y se reportan resultados anualmente.

Eje rector Cultura Institucional con Enfoque de Género: Se hará la difusión del Código de Ética reformulado con contenidos de género, así como la revisión de los documentos de cada área para observar si se ha avanzado en el lenguaje incluyente y se harán las correcciones, en su caso. En este período se continúa el registro de denuncias recibidas y canalizadas en materia de acoso sexual, laboral y de discriminación que permita valorar la incidencia de este problema en la PAOT. Se realizará la actualización de contenidos sobre acoso sexual en el micrositio y se invitará al personal a visitarlo.

Largo plazo: 2020 en adelante. Las acciones a partir del año 2020 se orientan a revisar lo que se ha realizado y en esta etapa ya es posible observar los cambios y el impacto de las acciones con el fin de hacer ajustes, corregir lo que sea necesario y potenciar los aspectos positivos.

Eje rector Transversalidad del Enfoque de Género: Las acciones de género pasarán a formar parte integral de los informes de actividades anuales de la PAOT. Se mantendrá de manera permanente la capacitación por año dirigida a mandos medios y superiores, con el fin de mantenerlos actualizados en el tema.

El personal asiste en su totalidad a las actividades de capacitación en materia de género y el Manual de Inducción se actualiza periódicamente.

Todas las actividades y talleres incluyen la promoción de contenidos de género y se mantiene la difusión anual para la promoción de la igualdad sustantiva vía Intranet y página web. Se actualizan los contenidos del micrositio sobre género y no discriminación.

Eje rector Institucionalización del Enfoque de Género: Se realizan dos reuniones anuales para la revisión del cumplimiento del Programa de Género y Medio Ambiente



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

para la PAOT. El Grupo Promotor de la Igualdad de Género continúa con las reuniones semestrales para determinar su colaboración para el cumplimiento del PROGEMA.

Continúa la aplicación de las medidas de contratación y ascensos para lograr o mantener la igualdad de género en toda la estructura orgánica de la PAOT y se reportan los resultados.

Eje rector Cultura Institucional con Enfoque de Género: El lenguaje incluyente ya es parte de los documentos de cada área de la PAOT, por lo que su revisión tiene la finalidad de realizar correcciones en caso de ser necesario. Dado que ya se ha creado un mecanismo para la orientación, canalización y acompañamiento a las denuncias de acoso sexual, laboral y de discriminación, se continúa con el proceso de registro de denuncias recibidas y canalizadas iniciado en 2018 lo que permitirá valorar los avances en la erradicación del problema.



**V. DESCRIPCIÓN DE LOS EJES, ÁREAS DE OPORTUNIDAD, OBJETIVOS Y METAS CON LOS
QUE SE ALINEA EL PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PAOT**

PROGRAMA GENERAL DE DESARROLLO DEL DISTRITO FEDERAL 2013-2018 (PGDDF)

EJE 1. EQUIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO

ÁREA DE OPORTUNIDAD 1. Discriminación y Derechos Humanos

Si bien se han dado significativos avances en la última década, no se han logrado eliminar las conductas discriminatorias que llevan a la exclusión en el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos, y en muchos casos al maltrato, principalmente hacia personas en situación de vulnerabilidad o culturalmente diversas. Algunos de los principales motivos son su origen étnico, condición jurídica, social, económica, migratoria o de salud, así como la edad, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras razones.

OBJETIVO 1

Realizar acciones que permitan el ejercicio pleno de los derechos de las personas, independientemente de su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras, para evitar bajo un enfoque de corresponsabilidad la exclusión, el maltrato y la discriminación.

META 1

Eliminar las prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato.

LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A. 2 Articular la difusión y promoción de los elementos de denuncia y acciones que hacen exigible el derecho a la inclusión, la igualdad y la no discriminación en la Ciudad de México.

L.A. 3 Avanzar en la formación continua de personas servidoras públicas para que desarrollen acciones de atención a la ciudadanía, prestación de servicios, orientación y administración bajo un enfoque de no discriminación y equidad.

L.A. 5 Implementar programas y actividades que fortalezcan una cultura en la que se eviten prácticas discriminatorias en donde los prejuicios, estereotipos y estigmas promuevan la exclusión y el maltrato.

OBJETIVO 3

Consolidar la política de igualdad sustantiva en el Gobierno del Distrito Federal.

META 1

Establecer las bases institucionales de la política de igualdad sustantiva.



LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A.1. Diseñar y aplicar los mecanismos necesarios para crear e institucionalizar unidades de igualdad sustantiva en los entes públicos.

L.A.2. Establecer un mecanismo de coordinación interinstitucional de las unidades de igualdad sustantiva en los entes públicos.

OBJETIVO 4

Facilitar el goce y disfrute de los programas y servicios del Gobierno del Distrito Federal, evitando la discriminación por el origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras, de las personas, en estricto apego a las normas de los programas sociales.

META 1

Diseñar e instrumentar un programa de capacitación de carácter obligatorio en materia de derechos humanos y género a todas las personas servidoras públicas que brindan atención directa a la población, a fin de garantizar un trato digno y respetuoso.

LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A.1. Diseñar estrategias de capacitación y sensibilización a las personas servidoras públicas para que conozcan las normas de los programas y mejoren la atención que brindan a la población en situación de vulnerabilidad.

ÁREA DE OPORTUNIDAD 4. Cultura

Poca visibilidad de la dimensión cultural como un componente de desarrollo y bienestar de la población en la Ciudad de México.

OBJETIVO 7

Fortalecer la sustentabilidad de los procesos culturales y de las prácticas artísticas, así como las capacidades emprendedoras de innovación del sector cultural y artístico de la Ciudad.

META 1

Establecer ecosistemas más sostenibles para la creación, producción, difusión, exhibición y disfrute cultural y artístico.

EJE 3. DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE

El desarrollo sustentable es aquel que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad para cubrir también las de las generaciones futuras. Es un concepto multidimensional que implica la articulación virtuosa entre los fenómenos ambientales, sociales, económicos, políticos y culturales que interactúan en un mismo



territorio. De ahí que el desarrollo sustentable toque en forma transversal prácticamente todas las actividades y procesos que se llevan a cabo en las ciudades.

En los últimos años, la Ciudad de México ha experimentado dos procesos importantes relacionados con el desarrollo sustentable. Por un lado, las variaciones del clima, los eventos hidrometeorológicos extremos y los cambios ambientales inducidos por la propia ciudad han aumentado la vulnerabilidad de la población; por lo tanto, es preciso, disminuir dicha vulnerabilidad y aumentar la capacidad de respuesta para amortiguar y restablecer los sistemas y funciones de la ciudad ante las variaciones del clima. Para ello deben tomarse en cuenta las diferentes dimensiones de la sustentabilidad y que las acciones de protección civil, de gestión del agua, del suelo, de la salud y de la restauración ambiental, entre otras, están vinculadas. Por otro lado, el desarrollo económico de la Ciudad de México ha estado marcado en las últimas décadas por un ritmo de crecimiento menor al ritmo nacional. Esta tendencia se explica por la desindustrialización y tercerización de la economía de la Ciudad, alentadas a su vez por normas y políticas orientadas a la disminución de las emisiones contaminantes y de la contaminación del agua, que otorgaron un peso creciente a los servicios de alto valor agregado, como los financieros, de información, telecomunicaciones y turísticos (algo característico de las grandes metrópolis en la nueva economía globalizada). El proceso de transformación de este perfil económico ha traído, entre otras consecuencias, altas tasas relativas de desempleo, subempleo y empleo informal, que han incidido sobre los niveles de desigualdad social y pobreza. Por ello, resulta imperativo recuperar el crecimiento y la generación de empleos de calidad bajo un enfoque de desarrollo sustentable.

No obstante lo anterior, la Ciudad de México cuenta con grandes oportunidades para transitar hacia un modelo de desarrollo sustentable ya que, como capital del país, concentra los poderes federales y cuenta con una multitud de servicios altamente especializados, lo que permite su transición hacia patrones de producción y consumo que no deterioren el medio biofísico, y generen los empleos y los recursos necesarios para un reparto más equitativo de la riqueza. Debe tomarse en cuenta que, como diversos estudios han señalado, la competitividad de una ciudad involucra tanto a una economía estable y dinámica, a la innovación productiva, a un amplio mercado laboral e infraestructura urbana suficiente, como a una sociedad incluyente con una eficiente gestión y cultura ambientales, entre otros factores, pues ello le permite atraer y retener inversiones y el talento necesario para generar un círculo virtuoso de desarrollo. Conciliar desarrollo social, crecimiento económico y sustentabilidad ambiental es importante porque no se pueden resolver realmente las carencias sociales sin desarrollo económico, a la vez que no puede haber desarrollo económico sin la preservación y el uso adecuado de los recursos naturales.

Ante este escenario, el Gobierno de la Ciudad de México establece como uno de los ejes estratégicos de su gestión el de Desarrollo Económico Sustentable. Este busca promover en forma coordinada, y desde un enfoque de igualdad sustantiva y respeto a los derechos



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

humanos, diversas acciones que se pueden englobar en siete grandes temáticas: los cambios en el uso de suelo y el cuidado del suelo de conservación; el cambio climático y la calidad del aire; el adecuado abastecimiento y calidad del agua; el mejoramiento de las capacidades productivas de los pueblos originarios y habitantes de zonas rurales; la inversión y el empleo; la competitividad económica, y la vinculación de la ciencia y la tecnología con el sector productivo.

ÁREA DE OPORTUNIDAD 1. Suelo de conservación

OBJETIVO 1

Revisar y hacer mejoras al marco normativo sobre suelo de conservación, privilegiando la concepción de este como un territorio clave para el mantenimiento de la calidad de vida, la sustentabilidad y la competitividad de la Ciudad de México, mediante esquemas que propicien la participación ciudadana.

META 1

Homologar contenidos, normas, criterios y procedimientos para la elaboración de los Programas Generales de Ordenamiento Ecológico y de Desarrollo Urbano del Distrito Federal.

LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A.5. Crear un programa de consolidación de asentamientos rurales y expansión cero, con inversiones en infraestructura de abasto energético con fuentes alternas.

META 3

Detener el crecimiento de los asentamientos humanos irregulares en el SCDF (crecimiento cero) y recuperar espacios ocupados, principalmente los que se localizan en zonas de alto valor ambiental o zonas de alto riesgo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A.3. Implementar acciones de control y recuperación de espacios invadidos por asentamientos humanos irregulares, priorizando zonas de alto valor ambiental y de riesgo con criterios de igualdad de género.

OBJETIVO 2

Desarrollar programas de alto impacto económico y social para el aprovechamiento diversificado y sustentable del territorio, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y los servicios ambientales, fomentando la participación ciudadana.

META 2

Incrementar la eficiencia de los recursos y de las actividades orientadas a la conservación y restauración de los ecosistemas.



LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A.5 Elaborar acuerdos con núcleos agrarios, con las y los pequeños propietarios o con grupos organizados, para el desarrollo e implementación de los planes y proyectos para restauración y conservación.

OBJETIVO 3

Garantizar a las y los habitantes de la Ciudad de México el derecho a un ambiente sano y con mejor calidad de vida, con criterios de igualdad de género.

META 1

Fortalecer el marco institucional, normativo y tecnológico de las actividades de regulación, inspección, vigilancia y aplicación de la legislación ambiental.

L.A. 2 Modernizar la normativa y la administración para la atención eficiente a las y los ciudadanos que realicen trámites relacionados con el cuidado ambiental.

ÁREA DE OPORTUNIDAD 2. Calidad del aire y cambio climático

No obstante los significativos esfuerzos y logros de los últimos quince años, la Ciudad de México aún padece efectos negativos por la contaminación atmosférica y el cambio climático, lo cual se asocia a una dinámica urbana desordenada que limita la competitividad de la Ciudad y propicia daños a los sistemas naturales y a la salud, particularmente a las personas en situación de vulnerabilidad.

OBJETIVO 2

Disminuir los impactos en el clima de la Ciudad y los riesgos ambientales, sociales y económicos derivados del cambio climático.

META 2

Reducir la vulnerabilidad de la población ante el cambio climático, con criterios de igualdad de género y defensa de la economía y los sistemas naturales.

LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A.2. Fortalecer con perspectiva de género las capacidades de adaptación de la población a los efectos asociados al cambio climático.

EJE 4. HABITABILIDAD Y SERVICIOS, ESPACIO PÚBLICO E INFRAESTRUCTURA

El eje de Habitabilidad y Servicios, Espacio Público e Infraestructura procura desarrollar una ciudad dinámica, compacta, policéntrica y equitativa, que potencie las vocaciones



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

productivas y fomente la inversión, y que contemple una planeación urbana y un ordenamiento territorial a partir de una visión metropolitana y sustentable.

OBJETIVO 1

Orientar el desarrollo urbano hacia una ciudad compacta, dinámica, policéntrica y equitativa, que potencie las vocaciones productivas y que fomente la inversión, para alcanzar un patrón de ocupación eficiente que induzca la redistribución de la población a zonas que combinen los diversos usos del suelo, mejore la infraestructura pública, aproxime el empleo y los hogares a las redes de transporte público y propicie la equidad territorial.

META 1

Avanzar en la generación de condiciones para que los hogares se encuentren cerca de las actividades cotidianas, ya sea escolares, laborales o recreativas, y así hacer más eficientes los recursos económicos, sociales y ambientales.

LÍNEAS DE ACCIÓN

L.A.3 Llevar a cabo los procesos de consulta necesarios y abrir los mecanismos de participación de la sociedad con criterios de igualdad de género, mediante foros, consejos consultivos y asesorías de expertos



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

PROGRAMA ESPECIAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO 2015-2018 (PEIONDM)

OBJETIVO 1. PROMOCIÓN DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NIÑAS

Promover el conocimiento y ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas, así como combatir todas las formas de discriminación que se presenten en espacios de participación ciudadana, desarrollo sustentable, cultura y esparcimiento, así como ampliar el acceso a nuevas tecnologías de la información y comunicación.

1.4 PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES, ARTÍSTICAS Y DE RECREACIÓN

1.4.9. Implementar diseños urbanos con perspectiva de género para impulsar la convivencia familiar, corresponsabilidad y recreación.

1.5 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO SUSTENTABLE

1.5.1. Difundir información sobre el medio ambiente, desarrollo sustentable, cambio climático, efectos de la contaminación y conservación de la biodiversidad, así como sus efectos en la calidad de vida de las mujeres.

1.5.2. Impulsar un sistema de información sobre cambio climático y medio ambiente que contenga datos e indicadores desagregados por sexo.

1.5.3. Implementar proyectos y programas que reduzcan las brechas de género en el acceso, uso y aprovechamiento de los recursos naturales.

1.5.4. Examinar leyes y reglamentos ambientales con el enfoque de perspectiva de género.

1.5.5. Elaborar políticas públicas con perspectiva de género para el uso, manejo y control de los recursos naturales, evaluando el impacto ambiental.

1.5.6. Promover y difundir estrategias de mitigación y actividades de adaptación al cambio climático para mujeres.

1.5.7. Promover la vinculación con organizaciones civiles en el desarrollo y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales con perspectiva de género.

1.5.8. Implementar espacios educativos en el Distrito Federal en los cuales se expongan los principales problemas ambientales desde la perspectiva de género, compartiendo buenas prácticas sobre el tema.

OBJETIVO 3. ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Impulsar acciones de prevención, atención y sanción de todos los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres y niñas, así como fortalecer la coordinación interinstitucional entre los entes públicos para su erradicación.



3.1 PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS Y TIPOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

3.1.5. Realizar acciones de difusión de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal dirigidas a las personas servidoras públicas del Gobierno del Distrito Federal.

3.2 ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

3.2.2. Establecer los servicios de protección, acompañamiento y representación jurídica de mujeres víctimas de violencia, para evitar la revictimización en el proceso.

3.2.3. Generar acciones para ofrecer servicios de asesoramiento de forma integral, con calidez y calidad a mujeres víctimas de violencia.

3.2.4. Impulsar la creación de Unidades Especializadas para Mujeres Víctimas de Violencia.

3.2.7. Promover la cultura de la denuncia y la confianza en las instituciones con atribuciones en materia de violencia contra las mujeres y niñas.

3.3 COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA MUJERES Y NIÑAS.

3.3.1. Generar información desagregada por edad y sexo de personas víctimas de violencia, tipos y modalidades.

3.3.2. Diseñar metodologías para el desarrollo y compilación de estadísticas sobre violencia contra las mujeres.

3.3.3. Instrumentar acciones para el seguimiento puntual de los acuerdos surgidos a partir de la Coordinación Interinstitucional de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (LAMVLVDF).

OBJETIVO 5

Desarrollar los mecanismos institucionales que garanticen que en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional, así como los programas, proyectos y servicios que impulsen los Entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México hayan incorporado la perspectiva de género, con el fin de garantizar los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas.

5.1 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS INTEGRALES PARA ELIMINAR DESIGUALDADES DE GÉNERO

5.1.1 Diseñar programas, proyectos y acciones para lograr la Igualdad Sustantiva en beneficio de las mujeres, tomando en cuenta las diferentes necesidades.

5.1.2 Incluir el tema de género en la agenda y evaluar las acciones que realizan los Entes públicos.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

- 5.1.3. Fortalecer los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de Derechos Humanos de las mujeres, así como su diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas.
- 5.1.4. Establecer dentro de las dependencias la elaboración de diagnósticos cuantitativos y cualitativos con perspectiva de género sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.
- 5.1.5. Fomentar la utilización de metodologías para la identificación de desigualdades entre mujeres y hombres, y la integración de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas públicas y sus indicadores.
- 5.1.6. Establecer mecanismos para lograr la armonización de legislación vigente con los tratados y convenios internacionales en materia de Derechos Humanos de las mujeres
- 5.1.8. Asegurar que las personas servidoras públicas conozcan y apliquen la Ley de Igualdad Sustantiva.
- 5.1.9 Incrementar la calidad de los presupuestos con perspectiva de género.
- 5.1.10 Establecer capacitaciones anuales para garantizar la continuidad de los presupuestos públicos con perspectiva de género.
- 5.1.12. Promover el aumento de sanciones a personas que eludan la responsabilidad de la pensión alimentaria.
- 5.1.13 Efectuar eventos para la difusión e intercambio de buenas prácticas en el caso de la lucha en contra de la discriminación de las mujeres.
- 5.1.15. Incluir la perspectiva de género y Derechos Humanos en los programas, proyectos y acciones para mujeres.
- 5.1.16. Promover la formación continua a funcionariado público en Derechos Humanos, violencia contra las mujeres, lenguaje incluyente, perspectiva de género y no discriminación.
- 5.1.17 Implementar capacitación para que las personas servidoras públicas cuenten con herramientas para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y el acceso a una vida libre de violencia.
- 5.1.18 Visibilizar los programas, proyectos y acciones que se realizan en materia de Igualdad Sustantiva.
- 5.1.19. Empezar acciones en las áreas de recursos humanos para lograr la paridad entre mujeres y hombres en los Entes públicos.
- 5.1.20. Fortalecer del Sistema para la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres del D.F.
- 5.1.21. Incluir la perspectiva de género en la realización de convenios para el desarrollo.
- 5.1.22. Suscribir convenios con el Instituto de las Mujeres del D.F. para fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género.
- 5.1.23. Implementar medidas al interior del ente público, para que las servidoras públicas participen en espacios de toma de decisión, mejoren salarios y desarrollen actividades en áreas consideradas tradicionalmente como masculinas.
- 5.1.24. Establecer planes de trabajo anuales que contengan los objetivos en materia de Igualdad Sustantiva.



5.1.25 Elaborar informes cualitativos y cuantitativos que muestren el cumplimiento del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018.

5.2 INSTITUCIONALIZAR LAS UNIDADES DE IGUALDAD SUSTANTIVA

5.2.1 Generar los mecanismos para la instalación de las Unidades de Igualdad Sustantiva.

5.2.3 Generar un mecanismo de coordinación y monitoreo interinstitucional para las Unidades de Igualdad Sustantiva.

5.2.4. Instalar Unidades de Igualdad Sustantiva con la capacidad que permita el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.

5.2.5. Establecer planes de trabajo anuales que contengan los objetivos en materia de Igualdad Sustantiva.

5.3 PROMOCIÓN DE UNA CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD DE GÉNERO

5.3.1. Implementar acciones para fomentar la cultura institucional con igualdad de género en la Administración Pública.

5.3.2. Establecer informes oficiales para todas las entidades públicas con perspectiva de género.

5.3.3. Promover las auditorías de género en las entidades públicas del Gobierno del D.F.

5.3.4. Impulsar procesos de las áreas de recursos humanos de la administración pública con igualdad de oportunidades y no discriminación, especialmente en la contratación y ascenso.

5.3.5. Impulsar mecanismos para la prevención y atención de acoso sexual.

5.3.6. Promover la elaboración de diagnósticos e investigaciones considerando las atribuciones del ente público.

5.3.7. Promover protocolos y códigos de ética en el servicio público libres de discriminación, estereotipos y acoso sexual.

5.3.9. Promover medidas para el uso del lenguaje incluyente en la comunicación oficial del GDF.

5.3.10. Impulsar lineamientos para medios de comunicación libres de estereotipos e imágenes sexistas de las mujeres.

5.3.11. Establecer licencias para cuidados paternos en donde puedan ausentarse de sus labores para cuidar de alguna enfermedad y/o asistir a las juntas en las escuelas de sus hijas e hijos.

5.3.12. Asegurar el respeto a todas las prestaciones laborales por maternidad.

5.3.13. Promover el servicio de guarderías a las personas servidoras públicas a través de instancias distribuidas en toda la ciudad.

5.3.14. Implementar medidas para el registro de datos desagregados por sexo.

5.3.15. Establecer políticas que fomenten la corresponsabilidad familiar en el ámbito privado.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

5.3.16. Difundir las licencias de paternidad como una prestación que permite la corresponsabilidad familiar.

5.3.17. Asegurar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera.



PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, 2009

CAPÍTULO 14. DERECHO A UN MEDIO AMBIENTE SANO

OBJETIVO GENERAL

Respetar, proteger, promover y garantizar, bajo el principio de igualdad y no discriminación, el derecho a un medio ambiente sano de las personas que habitan y transitan el Distrito Federal.

ESTRATEGIA

Generar y difundir información pública relativa a los activos ambientales y urbanos de la Ciudad –teniendo en cuenta su temporalidad–, así como información relativa a los procesos y dinámicas sociales que los afectan, con el fin de diseñar las políticas públicas sobre su uso y aprovechamiento sustentables.

LÍNEAS DE ACCIÓN

505. Reforzar la coordinación con las instituciones académicas y organizaciones civiles y sociales para aprovechar los estudios e investigaciones que éstas generan en relación al tema ambiental y que puedan servir de insumos para la definición de políticas públicas y estrategias de acción.

511. Diseñar y difundir, con el apoyo de OSC e Instituciones educativas nacionales y del Distrito Federal, campañas de sensibilización y educación en materia de prevención, protección y preservación de los ecosistemas y recursos naturales, que contemplen dirigirse a sectores específicos y de manera diferencial según las actividades que éstos realizan.

515. Hacer un diagnóstico de necesidades y, a partir de éste, dotar de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios a las áreas encargadas de la inspección y vigilancia de la normatividad ambiental para que puedan realizar debidamente sus funciones y mejorar la coordinación entre ellas.

522. Diseñar y desarrollar acciones de promoción y difusión de los derechos ambientales, y de la responsabilidad ambiental y territorial de las y los habitantes de la ciudad, motivando la aplicación de los principios de corresponsabilidad y cumplimiento voluntario de la Ley.

531. Diseñar, llevar a cabo y evaluar actividades de difusión sobre el derecho a un medio ambiente sano como derecho humano, así como sobre los mecanismos de exigibilidad existentes, buscando fomentar una cultura de la denuncia entre la población capitalina.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

610.Fomentar y atender las demandas ciudadanas asociadas a molestias generadas por contaminantes atmosféricos tales como ruido, vibraciones y descargas residuales; haciendo uso de tecnología de punta que permita valorar los impactos ambientales y urbanos generados, así como su posible restauración.



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL
2014-2018**

ÁREA DE OPORTUNIDAD 1. SUELO DE CONSERVACIÓN

OBJETIVO 3

Garantizar a las y los habitantes de la Ciudad de México el derecho a un ambiente sano y con mejor calidad de vida, con criterios de igualdad de género.

META INSTITUCIONAL 8

Coadyuvar en la promoción y difusión de los derechos y obligaciones ambientales y territoriales de los habitantes del Distrito Federal, los beneficios ambientales que el Suelo de Conservación tiene para la sustentabilidad, los impactos en el clima de la ciudad y los riesgos derivados del cambio climático, del uso eficiente y manejo sanitario del agua, así como la prevención, minimización, separación y aprovechamiento de los residuos sólidos, incorporando los criterios de igualdad de género entre la población de la Ciudad de México a través de la distribución de 317, 250 materiales de difusión, 27,750 orientaciones, 23,059 asesorías, la impartición de 250 talleres, la participación en 1,000 eventos temáticos y jornadas ciudadanas, 5,500 impactos en medios de comunicación tanto impresos como electrónicos, 60 análisis de medios y 30 publicaciones.

POLÍTICAS PÚBLICAS

P.P. 1. La PAOT generará información oportuna a partir de la atención de denuncias ciudadanas y del desarrollo de estudios ambientales y urbanos que contribuyan a la definición de estrategias de actuación interinstitucional para la aplicación efectiva de la legislación ambiental en Suelo de Conservación y área urbana.

P.P. 2. La PAOT, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuvará con Secretaría del Medio Ambiente, Secretaría de Desarrollo Urbano y demás autoridades competentes, en el fortalecimiento de las disposiciones jurídicas en materia ambiental y del ordenamiento territorial, para la aplicación efectiva de la legislación ambiental en Suelo de Conservación y área urbana.

P.P. 5. La PAOT en coordinación interinstitucional y con los órganos político administrativos, elaborará y ejecutará actividades tendientes a la promoción y difusión de los derechos ambientales y territoriales de los habitantes de la Ciudad de México.



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

ANEXO 1. REFERENCIAS DE ACUERDOS, LEYES Y PROGRAMAS SOBRE GÉNERO Y GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE

ACUERDOS INTERNACIONALES

Instrumento	Contenido
Plataforma de Acción de Beijing (1995)	<p>Surgió de la Conferencia de Beijing (1995), plantea una serie de objetivos estratégicos y medidas para alcanzar la igualdad de género a través de 12 esferas. La sección K se refiere a “la mujer y el medio ambiente” de donde se desprenden objetivos estratégicos, entre ellos integrar las preocupaciones y perspectiva de género en las políticas y programas en favor del desarrollo sostenible.</p> <p>http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpas_final_web.pdf?v=1&d=20160316T150755</p>
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 18 de diciembre de 1979)	<p>Define la "discriminación contra la mujer" como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.</p> <p>Los Estados parte se comprometen a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, consagrar el principio de igualdad en las legislaciones, y protección de los derechos de la mujer.</p> <p>http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm</p>
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém DO PARÁ (9 de junio de 1994)	<p>Plantea que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.</p> <p>http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D9.pdf</p>



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Instrumento	Contenido
Convención 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (11 de agosto de 1983)	Este Convenio plantea que cada Estado miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las y los trabajadores con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres/menu_superior/Doc_basicos/1_instrumentos_universales/4%20Convenios%20OIT/32.pdf
Declaración de Río (1992)	La Declaración surgió de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (CNUMAD) celebrada en Brasil en 1992. El principio 20 de esta declaración establece que “las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.” http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/riodeclaration.htm
Agenda 21 (1992)	La Agenda 21 es el principal documento de la Conferencia de Río, contiene un capítulo sobre la mujer y el desarrollo sostenible (capítulo 24) que significó un impulso importante para la inclusión de la perspectiva de género en los programas e instituciones ambientales de los países que suscribieron los acuerdos. http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/agenda21spchapter24.htm
Convenio sobre Diversidad Biológica (CDB, 1992)	En el preámbulo que señala “el papel vital que juegan las mujeres en la conservación y uso sustentable de la diversidad biológica y la necesidad de su completa participación en la formulación y ejecución de políticas para su conservación, en todos los niveles”. https://www.cbd.int/doc/legal/cbd-es.pdf
Agenda 2030- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015)	La Agenda 2030 que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. En ellos destacan el objetivo 5 referido a la igualdad de



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Instrumento	Contenido
	<p>género, el 6 sobre agua limpia y saneamiento, el 10 que establece compromisos para la reducción de las desigualdades, el 11 referido a ciudades y comunidades sostenibles y el 15 relacionado con la vida de ecosistemas terrestres.</p> <p>http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/</p>

LEYES Y PROGRAMAS FEDERALES

Ley o programa	Contenido
Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2 de agosto de 2006)	<p>La Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.</p> <p>http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf</p>
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (1° de febrero de 2007)	<p>Tiene por objeto garantizar y proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Establece los distintos tipos y modalidades de la violencia y reconoce, por primera vez, que el acoso y hostigamiento sexual forman parte de la violencia laboral y docente en el país.</p> <p>http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf</p>
Ley General de Víctimas de Violencia (9 de enero de 2013)	<p>Reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en la Constitución y los Tratados Internacionales en los que el Estado es parte.</p> <p>http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf</p>



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Ley o programa	Contenido
Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018	Establece por primera vez que la perspectiva de género será un eje transversal, lo que implica que todas las políticas y programas de la administración pública federal deberán realizarse con enfoque de género. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465 http://pnd.gob.mx/
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018	Instrumento responsable de impulsar la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, plantea seis objetivos transversales, con sus correspondientes estrategias y líneas de acción. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013

PROGRAMAS Y LEYES DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Ley o Programa	Contenido
Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (15 de mayo de 2007)	Tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Distrito Federal en el cumplimiento de la Ley. http://www.aldf.gob.mx/archivo-09531acb0fd1dc5517f68a82ba42d80c.pdf
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (29 de enero de 2008)	El objeto de la ley es establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables al Distrito Federal y lo previsto en la Constitución. http://www.aldf.gob.mx/archivo-fde12a5698a6daa612f4515f386b1beb.pdf



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Ley o Programa	Contenido
Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar para el Distrito Federal (8 de julio de 1996)	Esta Ley establece que la atención especializada en materia de violencia familiar estará libre de prejuicios de género, raza, condición socioeconómica, religión o credo, nacionalidad o de cualquier otro tipo, y no contará entre sus criterios con patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o de subordinación. http://www.aldf.gob.mx/archivo-3cb4fab92592715732a0b0ccd8eaef10.pdf
Ley de la Comisión de Derechos Humanos en el Distrito Federal (22 de junio de 1993)	Señala que se deben diseñar políticas y programas transversales que garanticen una cultura de respeto y protección al derecho humano a un medio ambiente sano, la equidad de género, la igualdad sustantiva de las personas, la no discriminación, el respeto e integración de personas con discapacidad y en general de aquellas en situación de vulnerabilidad por discriminación. Plantea explícitamente a lo largo del documento la transversalidad de la perspectiva de género. http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/04/ley_y_reglamento.pdf
Ley de Planeación del Desarrollo del D.F. (27 de enero del 2000)	La planeación del desarrollo en el Distrito Federal se basará, entre otras cosas, en el fomento de políticas con perspectiva de género, así como de respeto, promoción y garantía de los derechos humanos, velando siempre por crear medidas y mecanismos para garantizar la salvaguarda de las personas, sus bienes y entorno. http://www.aldf.gob.mx/archivo-604eae1d133287cd2bfc6beff535c47f.pdf
Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal (30 de marzo de 2012)	Tiene como objetivo prevenir, atender y sancionar el acoso sexual al interior de la Administración Pública del Distrito Federal a través de un mecanismo protocolizado para atender y sancionar los casos de acoso sexual. Establece las etapas y principios de actuación, así como las políticas de prevención del acoso sexual. http://www.metro.cdmx.gob.mx/difusion/jpg/protocolo.pdf
Acuerdo de paternidad y maternidad responsable (15 de noviembre de 2013)	Tienen por objeto establecer los lineamientos y el procedimiento para que las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Distrito Federal puedan disfrutar de una licencia de quince días naturales de descanso con goce de sueldo, a que tienen derecho los padres por consanguinidad o adopción y las madres



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

Ley o Programa	Contenido
	por adopción. http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/10/1735_Gaceta_GDF_Memorandum_UNU.pdf
Programa de Gobierno del Distrito Federal 2013-2018	Establece que la transversalidad de género es una estrategia para que el problema de las desigualdades entre mujeres y hombres sea parte de todas las políticas y programas en todos los niveles y en todos los momentos de la acción pública http://www.consejeria.df.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/522fe67482e50.pdf
Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia Las Mujeres de la Ciudad De México 2015-2018 (25 de noviembre de 2015)	Tiene por objetivo ser el instrumento rector en materia de igualdad sustantiva que orientará las acciones y políticas públicas, intra e interinstitucionales de los Entes públicos para disminuir de forma permanente y gradual las brechas de desigualdad entre mujeres y hombre en el Distrito Federal. http://www.consejeria.df.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/c5b54aab1ca65315ad5b5044908b3692.pdf



ANEXO 2

MANUALES Y GUÍAS SOBRE GÉNERO Y SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL

Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas

- **Género y medio ambiente**

Salazar, Hilda y Brenda Rodríguez (2007). *Modelo de planeación de políticas del agua con enfoque de género en la Ciudad de México*. México. Mujer y Medio Ambiente, A.C., Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Secretaría de Desarrollo Social, D.F.
<http://www.comda.org.mx/files/documentos/modelo%20de%20planeacion%20de%20politic%20de%20agua%20con%20enfoco%20de%20genero.pdf>

El Modelo contiene un conjunto de lineamientos para incorporar criterios de equidad de género en las políticas hídricas a cargo de las Delegaciones del Distrito Federal.

Los lineamientos están orientados a incidir en dos niveles. Por un lado, se busca que los gobiernos delegacionales adquieran conocimientos básicos de género y herramientas de planeación para emprender acciones hacia la equidad entre mujeres y hombres en sus proyectos, programas y políticas relacionados con el agua. Por otra parte, se sugiere desarrollar un conjunto de actividades con grupos organizados de la población, con el fin de que expresen sus percepciones y generen espacios organizativos para la participación ciudadana en torno al líquido. Se plantean seis pasos para instrumentar el Modelo, precedidos de un breve marco conceptual.

SEMARNAT (2006). *Mujeres y sustentabilidad: Modelo de intervención*. México. Espacios para la Equidad y el Desarrollo A.C., Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. <http://www.semarnat.gob.mx/apoyosubsidios/igualdaddegenero/Documents/modelo.pdf>

El Modelo se orienta a aplicar criterios que reconozcan las diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres en el diseño de estrategias dirigidas a transformar las condiciones de inequidad en los aspectos ambientales, económicos, políticos, sociales y culturales. Recupera tres enfoques: sustentabilidad, equidad de género y diversidad étnica-cultural.

Propone una labor gradual de 6 vertientes: autodiagnóstico y planeación; educación ambiental y ecotecnia; elaboración de proyectos; integración organizativa; gestión institucional; y desarrollo de habilidades



Mujer y Medio Ambiente A.C. (2006). *El enfoque de género en las áreas naturales protegidas*. México. UICN, SEMARNAT.

<http://www.semarnat.gob.mx/apoyosubsidios/igualdaddegenero/Documents/El%20Enfoque.pdf>

El Manual está organizado en cuatro módulos con el propósito de ofrecer herramientas de trabajo con enfoque de género en las Áreas Naturales Protegidas.

El primer módulo está dirigido al personal directivo, técnico y operativo que labora en las ANP, su objetivo es proporcionar una metodología para la adquisición de conocimientos básicos sobre género con el fin de que reconozcan como las relaciones de género intervienen en las estrategias de conservación de los recursos naturales. Los otros tres módulos desarrollan técnicas para la impartición de talleres comunitarios de diagnóstico, planeación y evaluación y buscan ofrecer herramientas al personal técnico y operativo de las ANP para su trabajo en las comunidades.

Aguilar, Lorena, et.al. (2000). *En busca del género perdido, Equidad en áreas protegidas*. Costa Rica. UICN, Editorial Absoluto.

<http://data.iucn.org/dbtw-wpd/edocs/2002-005-Es.pdf>

Es una propuesta conceptual y metodológica que brinda instrumentos y recomendaciones para facilitar la planificación, gestión y administración de las áreas protegidas (ANP) con equidad entre mujeres y hombres.

Está dirigido principalmente al personal responsable de la planificación y administración de las ANP. El documento está organizado en tres apartados. El primero proporciona los principios básicos para trabajar con equidad en las áreas protegidas; el segundo apartado ofrece un panorama del marco jurídico, así como instrumentos de diagnóstico y planeación con enfoque de género en las ANP; el tercero aborda el tema de la administración y manejo de las ANP y proporciona un sistema de monitoreo ambiental sensible a género.

Balarezo, Susana (1995). *Guía metodológica para incorporar la dimensión de género en el ciclo de proyectos forestales participativos*. Ecuador. FAO.

<http://www.fao.org/docrep/X0218S/x0218s00.htm#TopOfPage>

Es una guía metodológica dirigida a planificadores y directores de proyectos de desarrollo rural, particularmente de desarrollo forestal participativo. El objetivo de la guía es lograr que los/as planificadores/as o promotores/as logren incorporar la dimensión de género en sus concepciones de trabajo y faciliten la participación tanto de mujeres como de hombres en todas las fases de los proyectos. La guía se elaboró para cumplir tres funciones: a) como marco conceptual y apoyo instrumental a las y los planificadores; b) como marco conceptual y herramienta práctica para técnicos/as de campo; y, c) como apoyo a la capacitación en contenidos de género de promotores/as.



GWA (2006). *Guía de recursos. Transversalización del enfoque de género en la gestión del agua*. 2ª. Edición. Gender and Water Alliance, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Centro Internacional de Agua Potable y Saneamiento, Cap-Net.

<http://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/environment-energy/www-ee-library/water-governance/spanish/resource-guide--mainstreaming-gender-in-water-management-spanish/IWRMGenderResourceGuide-Spanish-200610.pdf>

Documento de consulta para ayudar a los y las profesionales en las áreas de género o agua, las personas responsables de transversalizar el enfoque de género en una institución, proyecto o programa, así como cualquier otra persona o institución interesada en el sector de agua. Es una recopilación de recursos (documentos, ponencias, libros, estudios de caso y herramientas) sobre la transversalización del enfoque de género en la gestión integrada de los recursos hídricos (GIRH).

UICN (2010). *Manual de capacitación sobre cambio climático*. Costa Rica. UICN, PNUD, GGCA.

http://www.generoyambiente.org/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=1899&Itemid=630&lang=es

El manual consta de elementos conceptuales y teóricos sobre el vínculo entre género y cambio climático, así como herramientas para la transversalización del género en los temas preponderantes del cambio climático a nivel internacional, tales como adaptación, mitigación, tecnologías, financiamiento, etc.

Está dirigido principalmente al desarrollo de capacidades en las y los tomadores de decisiones para que el diseño y ejecución de políticas, programas y estrategias sobre cambio climático incorporen el enfoque de género de acuerdo a los ejes prioritarios en las reuniones internacionales en la materia.

- **Incorporación del enfoque de género**

UN- HABITAT (2005). *Guía Práctica: Municipios en Búsqueda de Equidad*. Rio de Janeiro, Brasil. UN- HABITAT/ROLAC.

http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=1839&Itemid=108

Es un instrumento práctico y teórico para la incorporación de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en la gestión municipal y en el desarrollo sostenible de asentamientos humanos. Además de herramientas prácticas incorpora descripciones, ejemplos y presentaciones referentes a buenas prácticas municipales en América Latina. Propone una guía operativa para formular un Plan Municipal de Desarrollo Sostenible con Enfoque de Género de acuerdo a las áreas principales de acción o políticas sectoriales municipales.



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

Lamas, Marta (1997). *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*. México. DIF.

Consta de ejercicios y lecturas que permiten la comprensión de los conceptos básicos y la dinámica de las relaciones de género. Favorece tanto el reconocimiento de las diferentes necesidades y posibilidades de las mujeres y los hombres mediante una mejor planeación, operación y evaluación de proyectos y programas; además proporciona herramientas para conducir talleres, grupos de reflexión o sensibilización sobre el tema. Está dirigido a tanto a funcionarios/as públicos/as, como a personas responsables de diseñar y operar proyectos, así como personas interesadas en el tema.

INMUJERES (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. México. Instituto Nacional de las Mujeres.

<http://www.imt.mx/archivos/AdministradorContenido/File/CIEG/CulturaEquidad.pdf>

El libro sugiere acciones que permitan a las dependencias y entidades de la Administración Pública incorporar en sus programas y políticas internas criterios de equidad como parte de su quehacer institucional. Tiene como eje el análisis de los diferentes elementos que componen el mapa de ruta (las etapas, actores y factores involucrados) sobre cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. Contiene un esquema conceptual y una revisión global de las etapas, factores y actores que inciden en el proceso de construcción, transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, presupuestos sensibles al género.

INMUJERES (2003). *Modelo de equidad de género. MEG: 2003*. México. Instituto Nacional de las Mujeres.

<http://www.cofemer.gob.mx/MEG.pdf>

El Modelo de Equidad de Género (MEG:2003) es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que instituciones públicas, empresas privadas y organismos sociales incorporen la perspectiva de género en sus políticas y prácticas internas. Tiene como propósito fundamental detectar, combatir y erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros.



- **Presupuestos sensibles al género**

UNFPA (2006). *Los presupuestos sensibles al género en la práctica: Manual de capacitación*. Nueva York. Fondo de Población de las Naciones Unidas, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2006/gender_manual_spa.pdf

Este manual de capacitación pretende desarrollar capacidades para aplicar las herramientas de análisis presupuestario con enfoque de género en programas para la igualdad de género y derechos de las mujeres; además, les ayudará a apoyar las iniciativas de presupuestos sensibles al género que existan. El manual busca reforzar el entendimiento de los PSG como herramienta para promover la equidad de género y la rendición de cuentas en materia de los derechos de las mujeres, así como la eficiencia y transparencia en las políticas y procesos presupuestarios.

Aunque contiene estudios de caso vinculados al sector salud (salud reproductiva, salud materna, violencia contra las mujeres, entre otros) proporciona valiosos ejemplos para vislumbrar obstáculos, oportunidades y acciones específicas.

- **Indicadores de género**

Asociación Global Equality (2010). *Guía para la elaboración de indicadores de género (IG)*. Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha.

http://www.institutomujer.iccm.es/fileadmin/user_upload/WEB_2011/CENTRO_DE_DOCUMENTACION/PUBLICACIONES/Guia_para_la_elaboracion_de_Indicadores.pdf

La guía tiene por objetivo facilitar las pautas necesarias para la elaboración de indicadores de género como elementos imprescindibles en el ciclo del proyecto y en la aplicación de políticas públicas. Sostiene que el uso de indicadores en las políticas permite hacer visibles las múltiples diferencias entre mujeres y hombres a fin de hacerlas más eficientes.

Batthyany Dighiero, Karina y Sonia Montaña (coords.) (2012). *Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género*. Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/47299/cuaderno100.pdf>

La publicación examina el uso de la evidencia empírica y las estadísticas de género desarrolladas en la región para la elaboración de las políticas públicas de igualdad en los respectivos ámbitos. Para el análisis de los cuatro estudios que presenta (Bolivia, Chile, Guatemala y Uruguay) se utilizaron los indicadores adoptados por el Observatorio de



igualdad de género de América Latina y el Caribe, que retoma tres dimensiones de la autonomía: física, en la toma de decisiones y económica.

Plantea que los elementos que cobran relevancia a la hora de diseñar planes de igualdad son: los acuerdos y compromisos regionales, interregionales e internacionales suscritos, la voluntad política de los gobiernos y contar con evidencia empírica sobre la situación de las personas.

Servicio Nacional de la Mujer (1998). *Manual para proyectos. Por qué y cómo utilizar indicadores de género*. Santiago de Chile. Servicio Nacional de la Mujer, Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional.

<http://www.biblioteca.org.ar/libros/manual.pdf>

El documento es un útil y sencillo manual para revisar las principales maneras de utilizar los indicadores de género y determinar qué tipos de indicadores podrían usarse para la elaboración de proyectos. Sugiere que en la medida de lo posible los indicadores deben ser elaborados de manera participativa a fin de responder a las necesidades de todas las personas involucradas en un proyecto.

- **Capacitación y fortalecimiento organizacional comunitario con PEG**

Las guías proporcionan herramientas para la capacitación en diferentes temas tales como formulación de proyectos, administración de recursos, ecotecnias, etc. Este material puede resultar de utilidad para las y los funcionarios públicos involucrados en temas específicos o en el trabajo directo con la ciudadanía.

- **Capacitación en tecnologías ambientales**

Soares, Denise e Hilda Salazar (2006). *Mujeres y tecnología. Aproximaciones metodológicas desde Chiapas*. México. IMTA.

Retoma la experiencia para la transferencia de dos tecnologías (desinfección solar de agua y estufas ahorradoras de leña) desde un enfoque de género. Propone un enfoque participativo que garantice la apropiación de todos/as los/las participantes en todas las fases de una intervención.

La propuesta metodológica para el desarrollo de iniciativas de apropiación tecnológica consta de a) marco conceptual; b) análisis del contexto, pre diagnóstico y concertación institucional y comunal; c) integración de un equipo local y de un grupo de técnicos/as y promotores/as; diagnóstico comunitario y capacitación en alternativas tecnológicas; y monitoreo, evaluación y sistematización del proyecto.



Martínez Corona, Beatriz, et.al. (2002). *Género, ambiente y tecnologías apropiadas. Aportes para la discusión y la práctica. Manual 2.* México. Colegio de Posgraduados Campus Puebla- Sedesol.

La publicación consta de dos partes. En la primera se presenta la sistematización de los resultados del “Programa de la mujer y familia campesina” del COLPOS. La segunda parte es una guía dirigida a promotoras y asesores/as de mujeres campesinas que viven en regiones áridas con fuerte degradación ambiental y caracterizadas por la pobreza o la pobreza extrema. Contiene una metodología en alternativas tecnológicas como vía para el empoderamiento de las mujeres, la disminución de cargas de trabajo y la conservación del medio ambiente, así como estrategias para acceso a recursos (crédito, capacitación).

- **Agua**

Mujer y Medio Ambiente A.C. (2010). *Metodología: Escuela de Género y Agua.* México. Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

<http://biblioteca.semarnat.gob.mx/janium/Documentos/Ciga/libros2009/CG009767.pdf>

El objetivo del material es contribuir al fortalecimiento de capacidades y al empoderamiento de lideresas para que participen activamente en los procesos de toma de decisiones en la gestión de los recursos hídricos. La metodología se basa en una construcción colectiva de la visión del agua como bien común, accesible a todas las personas en condiciones de equidad.

Martínez Levy, Ana María, et.al. (2007). *Manual para Taller en Defensa del Agua para promotoras y promotores.* México. Coalición de Organizaciones Mexicanas por el Derecho al Agua (COMDA).

<http://www.comda.org.mx/files/documentos/MANUAL%20EN%20DEFENSA%20DEL%20AGUA%202007.pdf>

El Manual busca proporcionar a los/as promotores/as, facilitadores/as, dirigentes/as sociales y comunitarios información, elementos de análisis y técnicas para la construcción de propuestas sobre algunos problemas y factores que intervienen en la gestión y uso del agua. Proporciona una propuesta temática y metodológica para realizar talleres comunitarios sobre los distintos temas y problemas relacionados con el agua con el fin de que sean replicados total o parcialmente en los pueblos, colonias y comunidades.



- **Manejo de residuos sólidos**

INEGI (2011). *Censo Nacional de Gobierno 2011. Gobiernos Municipales y Delegacionales. Manual del Módulo Ambiental de Residuos Sólidos Urbanos*. México. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&ved=0CEQQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.inegi.org.mx%2Fgeo%2Fcontenidos%2Fmodulo_samb%2Fdefault.aspx%3F%26_s%3Dgeo%26_c%3D2369&ei=pIDsUPGfOarr2QWkv4G4DQ&usg=AFQjCNEkXrVxuYmovxoD1KkUEZAXdUHtwA&bvm=bv.1357316858,d.b2l

Manual para la aplicación del Censo Nacional de Gobierno 2011 en su apartado correspondiente a los residuos sólidos. Aunque no es un manual propiamente tal, ayuda a identificar el tipo de preguntas útiles para la captación de datos sobre la generación, composición y gestión de los residuos sólidos que se originan en las actividades domésticas y comerciales; asimismo contiene información básica para la sensibilización del “encuestador” acerca de la relación entre actividades humanas y medio ambiente, problematizando particularmente en torno al asunto de los residuos sólidos urbanos.

- **Elaboración de proyectos con PEG**

Publicaciones que proporcionan conceptos y herramientas participativas de utilidad en la formulación de programas y políticas públicas, así como en proyectos ciudadanos y comunitarios.

UICN (1999). *Serie hacia la equidad*. San José, Costa Rica. Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza- Fundación Arias para la Paz y el progreso humano.

<http://www.iucn.org/es/>

Consta de elementos teóricos, metodológicos y prácticos dirigidos a facilitar la incorporación del enfoque de género en las acciones y proyectos de desarrollo. La serie se compone de 9 cuadernillos con temáticas diversas que sistematizan principios, condiciones, estrategias, acciones y procedimientos que han impactado sobre las relaciones entre los sexos al interior de las familias y de las comunidades. Las temáticas abordadas son: elaboración de propuestas con enfoque de género, diagnósticos participativos, indicadores, sistemas de monitoreo y evaluación, entre otros.

PNUD (2006). *Guía transversalización de género en proyectos de desarrollo*. México. PNUD.

http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/Guia_de_Transv-de_Gen-en_Proj-.pdf

La Guía aborda temas conceptuales, consideraciones operativas y recomendaciones prácticas para los proyectos de desarrollo, con base en la estructura del ciclo de



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

proyectos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Constituye una herramienta de consulta práctica para la transversalización del enfoque de género en el diseño, implementación y evaluación de proyectos de desarrollo.

Está dirigida principalmente a los equipos responsables de proyectos, a las consultoras y consultores, al personal del PNUD y sus contrapartes nacionales, (organizaciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil o academia). Busca fortalecer las capacidades internas y de las contrapartes, a fin de mejorar el conocimiento y la práctica de la transversalización de género.

Williams, Suzanne, et.al. (1994). *The Oxfam Gender Training Manual*. UK. Oxfam UK and Ireland.

El Manual recopila herramientas, actividades y estudios de caso ejecutados por el equipo de Oxfam en diferentes puntos del planeta. Está diseñado para el uso de las organizaciones no gubernamentales (ONG) que tienen alguna experiencia en talleres o cursos de formación, así como a formadores en género. Su objetivo es proporcionar herramientas prácticas para la formación de las personas involucradas en la planificación y ejecución de programas de desarrollo en diferentes niveles, más que para la sensibilización a nivel comunitario.

Contiene herramientas para abordar temas que van desde las necesidades prácticas e intereses estratégicos, género y desarrollo, y la vinculación del género con temas globales tales como conflictos, medio ambiente, crisis económica y cultura.

Geilfus, Frans (1997). *80 herramientas para el desarrollo participativo. Diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación*. El Salvador. IICA- Holanda/ Laderas C.A., PROCHALATE.

Es un manual que contiene técnicas y herramientas accesibles y muy lúdicas para cada paso de la gestión de un proyecto (diagnóstico, planificación, monitoreo y evaluación) desde una perspectiva de desarrollo participativo. Está orientado sobre todo a proyectos productivos rurales y no se propone la transversalización del enfoque de género (incluye sólo un apartado sobre diagnóstico participativo con enfoque de género). Las herramientas que ofrece son lo suficientemente accesibles para adaptarse a diferentes ámbitos de interés ciudadano y comunitario.

Acción Afirmativa en Movimiento (2011). *Elaboración de proyectos con perspectiva de género. Manual para organizaciones de la sociedad civil*. México. Secretaría de Desarrollo Social.

Este Manual está dirigido principalmente a organizaciones de la sociedad civil, su contenido es accesible a otros sectores ya que ayuda a formular proyectos con perspectiva de género de manera sencilla y autodidacta. Proporciona herramientas



PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL

para elaborar proyectos articulados, coherentes, medibles y susceptibles de evaluación. Contiene: marco conceptual sobre género, ciclo de gestión del proyecto e indicadores de seguimiento.

INMUJERES (2006). *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*. México. Instituto Nacional de las Mujeres.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100789.pdf

Ofrece las herramientas teóricas y prácticas que posibiliten la introducción del análisis de género en todas las fases que intervienen en un proyecto de desarrollo, desde el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación del mismo.



ANEXO 3

GLOSARIO²⁵

Acciones afirmativas o discriminación positiva

Mecanismo para corregir la desigualdad inicial que muestran las mujeres en relación con los hombres, para favorecer la igualdad de condiciones, son medidas que buscan el equilibrio en las oportunidades y reducir la desigualdad y la discriminación, éstas van encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

Son ejemplos de estas acciones: el sistema de cuotas para equilibrar la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en puestos públicos, cargos sindicales, órganos de representación, o ciertas actividades profesionales.

Acoso Sexual

Hostigamiento, asedio, presión ejercida por una persona –frecuentemente desde una posición de poder a otras en una posición subordinada- por medio de insinuaciones y propuestas de tipo sexual. Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral, educativo y social, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal. Estos acercamientos pueden ser varios tipos por ejemplo de miradas, invitaciones, comentarios, etc.

Análisis de género

El análisis de género es una herramienta para diagnosticar las diferencias entre mujeres y hombres y hacer visibles las desigualdades. Contribuye a revelar las brechas entre la igualdad formal, exigida explícitamente en el discurso legal, y la igualdad real que ocurre en la práctica en términos de la realización de derechos y oportunidades. Hace visible que

²⁵ Para este apartado se tomó como base el *Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México, 2010*; *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, 2013- 2018*; INMUJERES- DF, 2007; *La equidad de género en la administración pública, capacitación para el personal del gobierno del Distrito Federal*. Se consultó a autoras como: Gómez y Gómez, 2011, *Curso virtual género y salud. Análisis de género: bases conceptuales y metodológicas*, Organización Panamericana de la Salud; OIT-PNUD, 2013, *Trabajo decente, cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*, Santiago, OIT y PNUD; Robins, Stephen P. y Timothy A. Judge (2009), *Comportamiento organizacional*, Decimotercera edición, Pearson Educación; Agyeman (2007), citado por Arraigada, A. y Mercedes Pardo (2011), "Justicia ambiental. El estado de la cuestión", *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol.69, nº 3, septiembre-diciembre, Madrid, España; Zaldaña, Claudia Patricia (2002). "La Unión hace el poder. Procesos de participación y empoderamiento". *Serie hacia la equidad No. 5*. Primera reimpresión. México. Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz, Instituto Nacional de las Mujeres; Rubin, Gayle, 1986, *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo*. Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 30, noviembre, Asociación Nueva Antropología A.C. Distrito Federal, México



las políticas públicas y los programas no son neutrales a género y en la práctica pueden reproducir, reforzar -y aún exacerbar- los desequilibrios existentes. El análisis de género es un componente del análisis socioeconómico cuyo propósito es mostrar las conexiones entre las desigualdades entre los sexos y la situación o problema a tratar. Sus objetivos específicos son los de identificar: a) las áreas críticas de desigualdad de género relacionadas con el problema; b) la forma como estas desigualdades afectan y pueden ser afectadas por ciertas intervenciones; c) los factores que contribuyen a estas desigualdades; y d) las estrategias más adecuadas para el abordaje de tales desigualdades. Para el análisis de es indispensable contar con datos desglosados por sexo.

Conciliación trabajo y responsabilidades familiares

Medidas orientadas a permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. La participación de los hombres en las actividades del cuidado social es un avance en las políticas de conciliación porque hace corresponsables a los dos integrantes de la pareja. Incluye medidas como licencias de parentalidad, remuneradas y de duración adecuada, que pueden ser tomadas después de terminar la licencia de maternidad, por ambos cónyuges de modo secuencial y en forma compartida, sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

Condición de las mujeres

Este concepto alude al concepto material que define la situación de las mujeres: pobreza, falta de acceso a la educación, falta de capacitación, excesiva carga de trabajo, etc. En general, los proyectos dirigidos a atender las necesidades prácticas de género, mejoran la condición de las mujeres.

Cuota

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

Cultura institucional con igualdad de género

Se define como un sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las



convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Democracia paritaria

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

Derechos humanos de las mujeres

Término político utilizado para reafirmar que los derechos de las mujeres son derechos humanos; con ello se remarca el hecho de que los derechos no son neutrales en términos de género. También representa una perspectiva teórica que las mujeres han utilizado para evidenciar la indiferencia sobre los derechos humanos de las mujeres, para el cabildeo político, para el trabajo educativo y para la colaboración en pro de la defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres.

Desarrollo sostenible

Es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Desigualdad de género

Consecuencia de la subordinación de las mujeres que tienen su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género.

Discriminación de género

Se expresa en la desigualdad de trato y oportunidades que reciben las personas en función de los atributos asignados culturalmente a su sexo y de la valoración de lo masculino sobre lo femenino. En nuestras sociedades, la discriminación de género establece límites diferentes para el desarrollo e integración de hombres y mujeres en las esferas de la vida pública y en el espacio familiar, circunscribiendo a las mujeres principalmente a este último. Determina la menor participación femenina en la esfera pública y el acceso desigual de hombres y mujeres a los recursos productivos, e incide así en el escaso acceso de las mujeres a las instancias.



Diversidad

Variedad de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un grupo de pertenencia determinado.

División sexual del trabajo

La división del trabajo entre mujeres y hombres depende del contexto socioeconómico y cultural, y puede ser analizada distinguiendo entre tareas productivas y tareas reproductoras. Por tareas productivas se entiende el trabajo realizado por hombres o por mujeres para producir bienes y servicios, así como transformar materias primas. La expresión tareas reproductoras se refiere a la maternidad y a las distintas actividades desempeñadas en lo que se denomina hoy la “economía de cuidados”; es decir, las muchas horas pasadas cuidando de los miembros de la familia y de la comunidad, recogiendo combustibles y agua, preparando los alimentos, cuidando de los niños, de su educación y salud, y prestando cuidados a los ancianos. El hecho de que las mujeres se ocupen tanto de las tareas productivas como de las reproductoras significa que invariablemente trabajan más horas al día que los hombres. A menudo las actividades de las mujeres no son remuneradas o se desarrollan en el sector no estructurado de la economía, sin estar cubiertas por la legislación laboral.

Empoderamiento de las mujeres

Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Encuesta sobre el uso del tiempo

Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

Enfoque de género

El enfoque de género implica abordar primero el análisis de las relaciones de género para basar en él la toma de decisiones y acciones para la intervención. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada. Toma en cuenta, además, las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión. El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión,



injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades.

Equidad de género

Proceso de ser justos con las mujeres y los hombres. Para garantizar la justicia, a menudo deben introducirse medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y los hombres desempeñarse sobre un terreno parejo. La equidad conduce a la igualdad.

Estadísticas desagregadas por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces “desagregadas por género”.

Estereotipos de género

Son referidos también como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres, es decir que sus conductas se organizan en función del género. Por ejemplo: Se espera que los niños jueguen con carritos y que las niñas lo hagan con muñecas o juegos de té. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre los sexos.

Evaluación de impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género

Categoría analítica que cruza transversalmente toda la estructura social y puede ser aplicada en todas las áreas del desarrollo social: lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional. Permite comprender cómo en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades.

El género es un principio de organización que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales. La diferencia sexual y su construcción social, permean todo el marco institucional y normativo de las sociedades modernas. Todas las relaciones: económicas, políticas y simbólicas que regulan los intercambios entre los individuos, están modeladas por las



jerarquías del género, que se expresan en la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres (Joan Scott, 1999).

Género y Desarrollo

El enfoque de Género en el Desarrollo (GED) fue desarrollado como una respuesta a la imposibilidad de los proyectos MED de crear cambios sostenibles en el estatus social de las mujeres. El enfoque GED se fundamenta en los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que determinan la forma en que hombres y mujeres participan, se benefician y controlan los recursos de los proyectos y actividades de manera diferenciada. Este enfoque transfiere la atención sobre las mujeres como grupo hacia las relaciones socialmente determinadas entre hombres y mujeres.

Hogar

Conjunto formado por una o más personas que residen habitualmente en la vivienda y se sostienen de un gasto, principalmente para alimentarse.

Hostigamiento sexual

Es toda conducta de carácter sexual no solicitada ni deseada, que ocasiona un perjuicio físico, emocional o económico a quien lo recibe. Pueden ser conductas directas o que fomenten un ambiente hostil (como el caso de los comentarios sexuales, chistes agresivos, miradas, carteles o imágenes degradantes). Toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal.

Igualdad de género

La igualdad con respecto al género, o igualdad entre mujeres y hombres se refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Esta igualdad con respecto al género no es propiamente un “problema de las mujeres”; concierne también a los hombres. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a identificarse, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y de los hombres no dependan de que hayan nacido mujeres u hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es un problema de derechos humanos y una condición previa para la consecución de un desarrollo sostenible centrado en las personas.

Igualdad sustantiva

Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.



Indicador

Un indicador define el nivel cuantitativo y/o cualitativo que debe alcanzarse para lograr un objetivo.

Institucionalización

Proceso por medio del cual una práctica social se vuelve regular y obligatoria. La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones.

Jerarquías de género

Conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuales las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres.

Justicia ambiental

Busca no sólo asegurar que todas las comunidades tengan igual protección contra los riesgos medioambientales en relación a cuestiones de salud y calidad de vida, sino que también pretende que todas las comunidades puedan disfrutar de su derecho a vivir en un medio ambiente que sea seguro, independientemente de su etnia o nivel socioeconómico.

Lenguaje incluyente

Bien cultural oral y escrito que visibiliza y valora lo femenino y masculino en condiciones de igualdad, ante la interpretación de la realidad y la creación de conceptos. El lenguaje incluyente, desaparece el sexismo en los diferentes medios de comunicación humana.

Lenguaje sexista

El lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista a ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres en formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino. El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

Metodologías participativas



Son herramientas dentro de un proceso que ayuda fortalecer la organización y apropiación del conocimiento. Concibe los procesos de enseñanza-aprendizaje y construcción del conocimiento. Concibe a las y los participantes como agentes activos en la construcción, reconstrucción y deconstrucción del conocimiento.

Mujeres en condición de vulnerabilidad

Aquellas en mayor situación de riesgo de ser víctimas de violencia en atención a su raza, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud, embarazo, lengua, idioma, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil; cuando tenga la calidad de migrante, refugiada, desplazada; sea víctima de trata de personas, turismo sexual, prostitución, pornografía, privación ilegal de la libertad o cualquier otra condición que anule o menoscabe su derecho a una vida libre de violencia.

Necesidades prácticas de género

Acciones que se encaminan a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres, a partir de sus requerimientos inmediatos en relación a su rol reproductivo. Por ejemplo: gestionar la infraestructura para la reducción de su carga de trabajo, el mejoramiento de la salud de ellas y la familia, aumento de ingresos etc.

Necesidades estratégicas de género

Son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres; por ejemplo, la igualdad de salarios, la igualdad en la toma de decisiones o la distribución igualitaria de la responsabilidad sobre las tareas domésticas y familiares.

Participación social

Es un proceso social por medio del cual los distintos actores de la población, en función de los intereses propios –personales y de grupo- intervienen directamente y/o por medio de sus representantes en los distintos aspectos de la vida colectiva.

Paternidad responsable

Refiere a asumir la responsabilidad en el cuidado, educación y trato de los hijos e hijas. En la actualidad existen hombres que se responsabilizan del embarazo a la madre y de esa forma evitan las obligaciones y derechos que representa ser progenitor. No sólo tiene que ver con asumir la responsabilidad económica de los hijos e hijas, sino también con brindar una educación comprensiva, respetuosa y de apoyo permanente. Alude también al hecho de procrear como resultado de una decisión sopesada y asumida con responsabilidad.

Patriarcado

Forma de organización social en la que el varón ejerce la autoridad en todos los ámbitos, asegurándose la transmisión del poder y la herencia por línea masculina.



Perspectiva de género

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Planificación sensible al género

Enfoque activo de la planificación, en que se toman en consideración, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente lo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

Políticas de igualdad

Son acciones para corregir los desequilibrios existentes entre las personas, en razón de su pertenencia a grupos discriminados, excluidos, segregados o marginados por razones de sexo, raza, pertenencia étnica, religión o preferencia sexual, entre otras. Considerar las diferencias y desigualdades entre los sexos. Las políticas de igualdad están dirigidas a contrarrestar las desigualdades que se asocian con las diferencias sexuales y persiguen alcanzar los derechos de las mujeres, para evitar que las desventajas ligadas al hecho de ser mujer.

Posición de las mujeres

Lugar que ocupa la mujer en el campo económico y sociopolítico a partir de relaciones de subordinación y poder generadas por la construcción de género.

Presupuestos públicos con perspectiva de género

Son aquellos procesos, herramientas y propuestas que entienden que las relaciones de género marcan pautas sociales, económicas y políticas que repercuten en que el presupuesto tenga un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres. Un presupuesto pro-igualdad de género toma en consideración las diferentes necesidades, privilegios, derechos y obligaciones que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad. Las iniciativas de presupuestos de género demuestran el reconocimiento de las diferentes demandas, intereses, realidades que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad, así como las inequidades subyacentes derivadas de las mismas, aportando recursos para abordarlas. Reconoce las contribuciones, remuneradas y no remuneradas, que hombres y mujeres aportan en la producción de bienes, servicios, así como en el trabajo humano



para movilizar y distribuir los recursos, y las tienen en cuenta para recaudar y asignar recursos. Su objetivo prioritario es la integración transversal de los asuntos de género en todas las políticas, planes y programas locales y nacionales.

Roles de género

Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social dados, en los que sus integrantes están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Estas percepciones están influenciadas por la edad, la clase, la raza, la etnia, la cultura, la religión u otras ideologías, así como por el medio geográfico, económico y político.

Sexismo

Este término se refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer.

Sexo

Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.

Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas tradicionalmente por hombres, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Toma de decisiones: (acceso de las mujeres a la)

Se refiere a la representación y participación de las mujeres en los niveles más altos de las estructuras de poder a escala nacional e internacional. La Plataforma de Acción aprobada en Beijing explica que las vidas de las mujeres deben examinarse en el marco social, económico y político de la sociedad, y reafirma que “la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de toma de decisiones, no podrán conseguirse los objetivos de igualdad, desarrollo y paz”.



Trabajo no remunerado

Actividades no pagadas que aseguran la sobrevivencia y cuidado de los miembros de hogar y la reproducción de la fuerza de trabajo. Incluye actividades domésticas como el aseo del hogar, lavado y planchado de ropa, la preparación de alimentos, la recolección de leña, el acarreo de agua, actividades en la producción de traspatio, por ejemplo, y actividades del cuidado de niñas y niños, personas mayores y personas enfermas. También se refiere a actividades que se llevan a cabo en el ámbito comunitario.

Transversalidad

Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

Violencia contra las mujeres

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia institucional

Es una modalidad de violencia, son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral

Es una modalidad de violencia, constituye la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Violencia patrimonial

Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a



**PROGRAMA DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE PARA LA PROCURADURÍA AMBIENTAL
Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL**

satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.