



ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE GÉNERO EN LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL (PAOT)

PRIMERA FASE

DICIEMBRE, 2015

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
ANTECEDENTES Y FUNDAMENTO JURÍDICO	5
CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PAOT	
INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	33
PROPUESTAS	37
BIBLIOGRAFIA	42

I. PRESENTACIÓN

La Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión como responsable de impulsar las políticas y acciones de equidad de género de la Procuraduría Ambiental y de Ordenamiento Territorial (PAOT) contrató los servicios de Mujer y Medio Ambiente, A.C. para llevar a cabo un estudio para "Elaboración de un Programa de Género y Medio Ambiente para la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del D.F".

El objetivo del proyecto es:

- Dotar a la PAOT de un instrumento eficaz para incorporar la perspectiva de género en su quehacer institucional, con el fin de que contribuya a aminorar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en las políticas ambientales de la Ciudad de México.

Para tal fin se consideró el desarrollo de un conjunto de actividades que fueron agrupadas en dos etapas y 4 fases, como sigue:

Primera etapa:

Fase 1: Sensibilización, pre-diagnóstico e integración de un grupo de trabajo.

Fase 2: Reuniones de trabajo con las áreas que integran la PAOT.

Segunda etapa:

Fase 3: Redacción del Programa de Género.

Fase 4: Presentación y validación del Programa de Género.

El presente documento reporta los resultados de la primera etapa que consistió en el desarrollo de las siguientes actividades:

- Dos talleres de sensibilización, realizados los días 19 y 23 de noviembre del presente año; se contó con la participación de un total 36 personas, 19 mujeres y 17 hombres, provenientes de: la Subprocuraduría de Protección Ambiental, la Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial, la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos, la Coordinación Técnica y de Sistemas, la Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión y la Coordinación Administrativa.
- Reuniones/entrevistas con 21 personas, cuatro de la Subprocuraduría de Protección Ambiental, cuatro de la Subprocuraduría de Ordenamiento

Territorial, tres de la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos, tres de la Coordinación Técnica y de Sistemas, cuatro de la Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión, dos de la Coordinación Administrativa y una de la Oficina del Procurador.

- Redacción de un documento pre-diagnóstico de las áreas de la PAOT con el fin de identificar sus necesidades para la incorporación el enfoque de género.

Los resultados de los dos talleres se presentan en las relatorías correspondientes (anexo 1) a este documento y el listado de reuniones y entrevistas realizadas se detalla en el anexo 2.

A continuación, se presenta el diagnóstico preliminar de las necesidades identificadas para la incorporación del enfoque de género en la PAOT. El documento está organizado en tres apartados como sigue: en la primera parte se exponen los antecedentes y el marco jurídico en los que se sustenta la propuesta para la elaboración e implementación de un Programa de Género en la PAOT; el segundo apartado detalla las necesidades identificadas en las seis áreas de trabajo sustantivas de la Procuraduría y, el tercer apartado inicia con una descripción de las estrategias que se retoman de diversos estudios y sirven de base para agrupar las propuestas identificadas y que servirán de base para la redacción del Programa de Género y su validación en la siguiente etapa.

Vale la pena aclarar que se trata de un documento preliminar pues algunos aspectos serán profundizados durante la segunda fase, mediante entrevistas adicionales y en la reunión de validación.

II. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTO JURÍDICO

Las desigualdades de género como un asunto público trascendente, fue colocado por el movimiento internacional de mujeres 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 realizado múltiples reuniones y acuerdos internacionales para la promoción del adelanto de las mujeres, la erradicación de la violencia de género y la promoción de la perspectiva de género. La IV Conferencia Mundial de las Mujeres llevada a cabo en Beijing, China en 1995, significó un fuerte impulso para la institucionalización del tema de género en las agendas de los estados nacionales al establecerse, en ese evento, que todos los países tendrían la obligación de incorporar la perspectiva de género en forma transversal en su quehacer institucional (Tepichin, 2010).

En México, estos acuerdos tomaron forma con la promulgación del Programa Nacional de las Mujeres 1995-2000, la creación, en 1998, de la Comisión Nacional de la Mujer y la posterior aprobación de la ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres en 2001. Esta ruta fue seguida por los estados paulatinamente y en la actualidad las 32 entidades federativas cuentan con una instancia para la promoción de la igualdad, la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. Los avances fueron también tomando cuerpo en los municipios donde los ayuntamientos han iniciado la creación de instancias para la atención a las mujeres y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

En el Distrito Federal las políticas para aminorar las desigualdades de género datan de 1998, con la aprobación del acuerdo para la creación del Programa para la participación Equitativa de la Mujer en el Distrito Federal (PROMUJER). Este programa fue el antecedente para la instauración del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. En 2007 se publicó la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres y actualmente está vigente el Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México.

Específicamente, la incorporación del enfoque de género en las políticas ambientales tiene su antecedente en la firma de los “Compromisos de la Secretaría de Medio Ambiente para la Equidad de Género en las Políticas Ambientales” firmado el 25 de noviembre del 1999 por el entonces Secretario de Medio Ambiente, Alejandro Encinas y la titular del Instituto de la Mujer del Distrito Federal, Gabriela Ballesteros.

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 realizadas en 2011 al Artículo 1º de la Constitución Política, 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, los pueblos indígenas y la igualdad de género.

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.

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 conciben 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.

La promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el 1º de febrero de 2007, cuya última reforma se publicó en junio de 2015, constituye un paso muy importante en 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.

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 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 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: diagnóstico, formulación, diseño, implementación, presupuestación y evaluación. Señala, además, que “incorporar la perspectiva de género en su administración constituye una prioridad política y social”. Estos lineamientos tienen como antecedente “El Decálogo por la Equidad de Género” publicado en 2007.

Como instrumento programático, se encuentra vigente el Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres, publicado el 8 de marzo de 2013. Tiene por objetivo “propiciar las condiciones necesarias que permitan a las mujeres del Distrito Federal acceder en condiciones igualitarias al pleno ejercicio de sus derechos humanos y garantizar que todas las políticas públicas del Gobierno incorporen la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación en sus programas y acciones”. Se establece que, por su importancia, el Programa deberá ser revisado anualmente.

Para el cumplimiento de sus objetivos, el Programa tiene ocho ejes, el primero se refiere, precisamente, a la Política Pública y el Fortalecimiento Institucional.

Los criterios que guían este eje son:

- ✓ La creación de una Unidad de Igualdad Sustantiva por cada ente público.
- ✓ La realización de diagnósticos e investigación con perspectiva de género.
- ✓ La capacitación en materia de igualdad sustantiva.
- ✓ La paridad de género y dar seguimiento al proceso progresivo de presupuestación con perspectiva de género.

La Unidad de Igualdad Sustantiva con la que deberán contar todos los entes públicos del Distrito Federal (mayores a 100 personas), deberán tener una estructura mínima de tres personas, quienes tendrán un nivel de toma de decisiones, capacidad de convocatoria y habilidad para generar propuestas de programas, proyectos y acciones al interior de sus instituciones, además será indispensable que las personas responsables cuenten con conocimientos sobre la perspectiva de género.

Las principales funciones de las Unidades de Igualdad Sustantiva serán: a) Realizar diagnósticos e investigaciones en el ámbito de su competencia con perspectiva de género; b) Proporcionar asesoría especializada para la incorporación de la perspectiva de género a todas las áreas; c) Participar en los procesos de planeación y presupuestación con perspectiva de género; d) Implementar medidas al interior de la institución, para que las servidoras públicas participen en espacios de toma de decisión, mejoren salarios y desarrollen actividades en áreas consideradas tradicionalmente como masculinas; e) Desarrollar programas, proyectos y acciones derivados del cumplimiento de las líneas de acción del Segundo Programa General de Igualdad que le correspondan; f) Capacitar a las áreas en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; g) Dar seguimiento al proceso progresivo de presupuestación con perspectiva de género; h) Elaborar informes cualitativos y cuantitativos en materia del cumplimiento del Segundo Programa General de Igualdad que se entregan al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal; i) Atender los comentarios y recomendaciones que elabora el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal en cumplimiento de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal y enviarlos a las áreas correspondientes del ente público para que realicen los cambios pertinentes; j) Trabajar en prevención del hostigamiento sexual basándose en el acuerdo por el que se aprueba el Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en la administración pública del Distrito Federal; k) Ser integrante y participar activamente en la Red de Unidades de Igualdad Sustantiva que coordinará el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.

Como se indica en el inciso (j), en 2012 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración

Pública del Distrito Federal, en el que se establecen las etapas y principios de actuación, así como las políticas de prevención del acoso sexual.

El Distrito Federal ha sido reconocido como la entidad federativa pionera en el reconocimiento 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. No obstante, hay brechas, conductas y prácticas muy persistentes que son un obstáculo para alcanzar una sociedad igualitaria y por ello, es necesario reforzar la perspectiva de igualdad de género en todos los ámbitos de la administración pública de la Ciudad.

II. CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PAOT

Este apartado sistematiza las necesidades y propuestas surgidas de los talleres, reuniones de trabajo y entrevistas realizadas en las diferentes áreas sustantivas de la PAOT. Adicionalmente, se revisaron algunos documentos institucionales que informan acerca de la estructura, las responsabilidades y atribuciones de cada una.

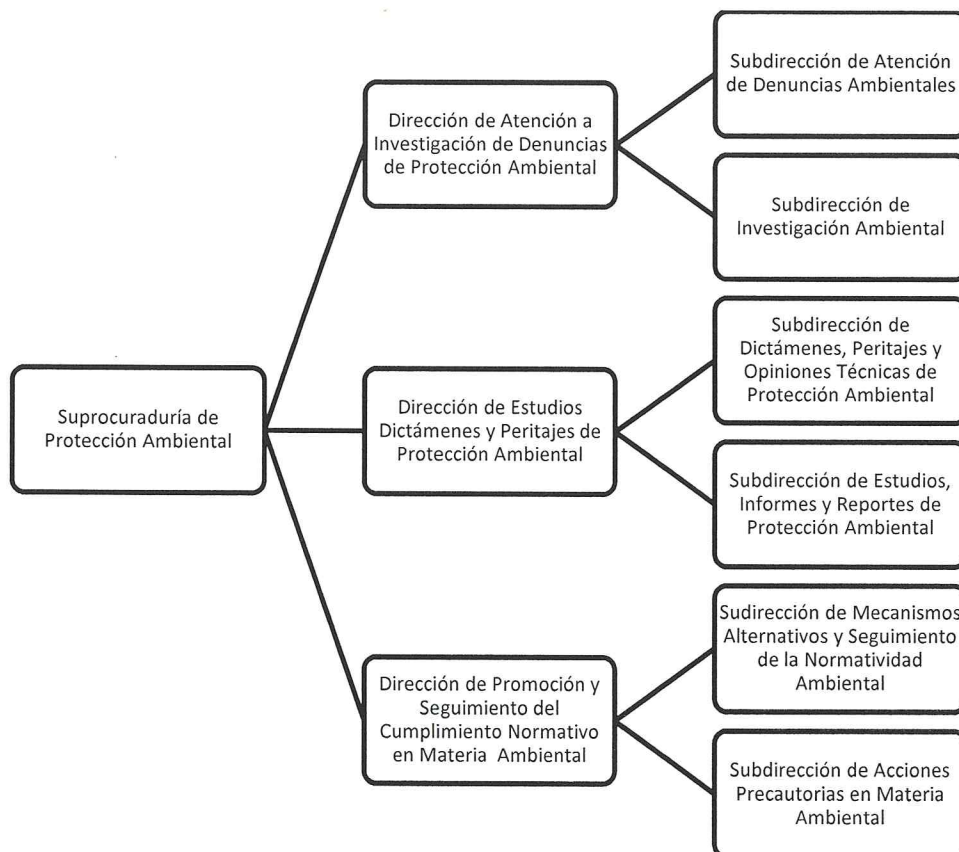
Las reuniones y entrevistas estuvieron orientadas a familiarizarse con las principales actividades de cada área con el fin de identificar las “puertas de entrada” para la inclusión de criterios y acciones de género en cada caso. Al mismo tiempo, se recogieron las percepciones, conocimientos y propuestas de las personas entrevistadas y participantes en los talleres.

Se considera indispensable que el Programa de Género se formule específicamente para el contexto en el que se instrumentará y con base en las necesidades e inquietudes del personal en todos los niveles, desde las y los tomadores de decisión hasta el personal operativo.

SUBPROCURADURÍA DE PROTECCIÓN AMBIENTAL (SPA)

La Subprocuraduría de Protección Ambiental, es una de las áreas sustantivas de la Procuraduría. Es responsable de la realización de estudios y peritajes relacionados con las denuncias ciudadanas y del cumplimiento de la normatividad del marco jurídico ambiental en el Distrito Federal.

La Subprocuraduría tiene tres direcciones: la 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, cada una de ellas cuentan, a su vez, con dos subdirecciones.



Esta Subprocuraduría está encargada de atender las denuncias, las que se refieren principalmente a la construcción de obra pública, 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: la coordinación, organización y ejecución de reuniones con ciudadanía, instituciones y autoridades locales y federales.

Al interior de la PAOT, esta Subprocuraduría tiene una relación estrecha con la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos y con la Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial (SOT). La SAP y SOT tienen carácter operativo y actúan como “espejo”, incluso su estructura orgánica es similar; se diferencian solo por los ámbitos de atención y mantienen una relación de colaboración. El contacto con el resto de las áreas es igualmente importante y se sostiene con un espíritu de apoyo mutuo.

Para el desarrollo de sus funciones, la Subprocuraduría de Protección Ambiental, tiene relación con un sinnúmero de dependencias del Gobierno del Distrito Federal como la Secretaría del Medio Ambiente, particularmente con la Dirección General de Vigilancia Ambiental; con la Secretaría de Obras y Servicios Públicos; la Secretaría de Movilidad y con las Delegaciones Políticas de la Ciudad de México. Asimismo, existe coordinación y seguimiento del cumplimiento de la normatividad ambiental con algunas instancias federales tales como la Comisión Federal de Electricidad, la Secretaría de Comunicaciones

y Transporte y con cualquier otra institución que se vea involucrada en las denuncias. No expresan tener ninguna relación con el Inmujeres DF.

Se establecen convenios de colaboración con instituciones educativas para la realización de estudios y diagnóstico sobre los temas atendidos, lo que hace posible contar con proyectos más completos y sólidos para evitar potenciales impugnaciones.

Para la integración de los expedientes, se realizan investigaciones acerca de las afectaciones a la persona que demanda, así como para verificar el daño ambiental. Durante este análisis no se han considerado criterios de género y aunque se percibe que los problemas ambientales y sus impactos pueden afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres, no se han planteado un análisis de este tipo, pues no cuentan con las herramientas conceptuales y metodológicas para hacerlo. Por ejemplo, han notado que son mayoritariamente mujeres quienes hacen las denuncias sobre el ruido y que sus impactos pueden obedecer al ámbito en el que ellas se desempeñan cotidianamente:

"Nos hemos dado cuenta, que son mujeres mayores y que viven solas, quienes vienen a poner denuncias por el ruido que provocan las construcciones cercanas a su hogar".

El mecanismo que privilegia esta Subprocuraduría para la resolución de conflictos entre las personas denunciantes y las demandadas es el de la conciliación. Se busca que la parte denunciada atienda la recomendación antes de iniciar procesos legales.

La información que se recaba es la siguiente: nombre de la persona denunciante, edad, sexo y delegación. Hasta ahora esta información no ha sido analizada desde un enfoque de género que permita conocer los temas de mayor interés de mujeres y hombres de acuerdo a su edad y contexto, lo que permitiría contar con diagnósticos más acertados sobre las problemáticas que se atienden y, con ello, emprender acciones precautorias y de difusión más enfocadas. Este análisis no se ha solicitado a la Coordinación Técnica y de Sistemas, encargada del manejo de la información estadística, pero se considera que es posible hacerlo, aunque podría significar una mayor carga de trabajo. Parte del personal de esta Subprocuraduría desconoce que hay una persona asignada a cumplir la función de enlace de género y que, entre sus actividades y responsabilidades, está la promoción de acciones de género a todas las áreas.

Los y las investigadoras de esta Subprocuraduría realizan estudios, dictámenes y opiniones técnicas como sustento para elaborar las recomendaciones que se entregan a la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos, quienes determinan su pertinencia y proceso legal. Para las investigaciones se forman equipos de dos personas y cuando éstos tienen que acudir a sitios que pueden ser riesgosos, se procura ampliar los equipos a tres personas.

Asimismo, se fomenta la integración mixta y paritaria de los equipos para que la distribución equitativa de tareas entre hombres y mujeres.

En esta Subprocuraduría colaboran 25 mujeres y 24 hombres. La distribución por sexo de los puestos directivos es como sigue: encabeza la Subprocuraduría una mujer; las direcciones están ocupadas por dos mujeres y un hombre; y las subdirecciones están a cargo de cinco mujeres y un hombre. En esta área se considera que la paridad de género en la plantilla de personal es suficiente para hablar de equidad, por lo que no se había considerado incorporar la perspectiva de género en sus funciones, responsabilidades y procedimientos.

Una acción de género que se ha puesto en práctica es dar facilidades a las madres trabajadoras para la atención y cuidado de sus hijas e hijos. Consideran que los padres no solicitan este tipo de respaldo, debido a la persistencia de roles tradicionales que los exime de estas tareas. Estas medidas tendientes a conciliar las responsabilidades laborales y familiares no están institucionalizadas, sino que se deben a la voluntad de los mandos medios y superiores,

En general, se considera que el ambiente laboral es de armonía y compañerismo; esto se atribuye a que muchas personas son jóvenes y hay buena comunicación con los mandos superiores. Respecto a la presencia de actitudes de acoso y hostigamiento sexual las opiniones son divididas. Hay quienes no las perciben, mientras que otras consideran que sí se presentan casos e incluso manifiestan experiencias personales al respecto. Las actitudes de acoso, en su percepción, provienen sobre todo de mandos superiores encabezados por hombres. Estas actitudes se relatan como miradas morbosas y comentarios molestos, que también se registran cuando el personal de vigilancia es de nuevo ingreso. Un testimonio refiere que hace falta una postura fuerte y contundente al respecto para que todas las personas que trabajan en la PAOT, conozcan que es una conducta inadecuada y que es acreedora de sanción.

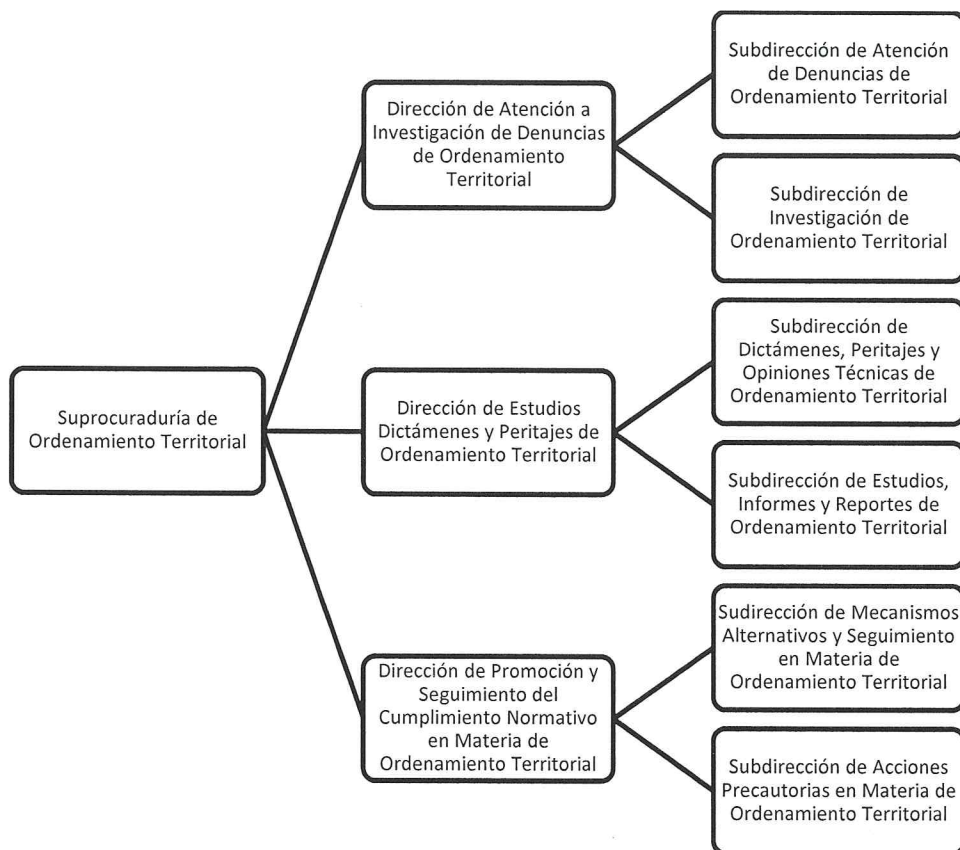
SUBPROCURADURÍA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL (SOT)

La Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial (SOT) es otra área sustantiva de la PAOT; es responsable de atender todos los temas relacionados con el uso del territorio tales como uso de suelo, ruido, uso de sitios de estacionamiento, construcciones irregulares; el 90 por ciento de las denuncias corresponden a la zona urbana de la Ciudad y 10 por ciento al suelo de conservación en zonas rurales. Algunos temas son atendidos también por la SPA.

De acuerdo al Reglamento, esta Subprocuraduría y la de Protección Ambiental tienen las mismas atribuciones, entre otras se encuentran, las siguientes:

- ✓ Atender las denuncias ciudadanas que les sean turnadas por la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos; proponer a la o el Procurador(a) el inicio de investigaciones de oficio en materia ambiental y del ordenamiento territorial para que éste lo acuerde en caso de que sea procedente, conforme a los supuestos a que se refiere la Ley y este ordenamiento; y sustanciar los procedimientos que correspondan en el ámbito de sus respectivas competencias, así como emitir las resoluciones administrativas que las den por concluidas;
- ✓ Acordar el inicio de procedimientos de imposición de acciones precautorias que sean procedentes, sustanciarlos y dictar la resolución en los términos establecidos en la Ley y el Reglamento;
- ✓ Ordenar la imposición de acciones precautorias en los términos establecidos en la Ley y el presente ordenamiento;
- ✓ Realizar acciones de investigación y vigilancia del cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia ambiental y del ordenamiento territorial;
- ✓ Validar los dictámenes técnicos y dictámenes periciales que se elaboren para apoyar la substanciación de los procedimientos a su cargo;

Para cumplir con sus responsabilidades la Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial, tiene 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, cada una de ellas cuenta, a su vez, con dos Subdirecciones.



La Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial es responsable de la gestión de las denuncias y las gestiones de oficio que, en materia de ordenamiento territorial atiende la PAOT; para ello, se realizan investigaciones, estudios, dictámenes y opiniones técnicas,

La relación con otras áreas de la PAOT es constante, particularmente con la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos, pues a esa área se le entregan los Proyectos de Recomendación. Con otras dependencias del gobierno del Distrito Federal, su contacto más frecuente es con la Secretaría del Medio Ambiente, particularmente con la Dirección General de Vigilancia Ambiental, con la Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal y con las Delegaciones Políticas de la Ciudad de México.

En esta Subprocuraduría los puestos por sexo se ocupan como sigue: un hombre está a cargo de la Subprocuraduría; las direcciones son ocupadas por una mujer y dos hombres; las subdirecciones son atendidas por dos mujeres y cuatro hombres; en la estructura general de líderes de proyecto, investigadores/as, enlaces y técnicas/os hay un total de 31 personas, de las cuales 11 son hombre y 20 mujeres.

Dadas las responsabilidades de esta Subprocuraduría, se requieren hacer ciertos operativos nocturnos en lugares que pueden ser de riesgo (bares, antros), por ejemplo, el "Operativo mala copa"; en esos casos se procura enviar equipos mixtos. En algunas

situaciones específicas se considera que, por razones estratégicas, es mejor la presencia de mujeres, "aunque con monitoreo y protección a distancia", como es el caso de asentamientos irregulares, donde la presencia de mujeres puede sentirse menos intimidatoria y, por lo tanto, son mejor aceptadas por las y los vecinos, que los hombres.

La percepción de las personas entrevistadas de esta Subprocuraduría es que la mayoría de las denuncias sobre ruido, maltrato animal y derribo de árboles son presentadas por mujeres. En cuanto al cambio de uso de suelo -que es la denuncia más frecuente-, las quejas son presentadas mayoritariamente por hombres. Sin, embargo, se desconoce si la información de quien presenta las denuncias se desagrega por tema y sexo.

Al momento de hacer las investigaciones, no se integran criterios de género. Se comentó que en los análisis no se consideran los impactos diferenciados por género, edad, condición socio-económica, pero que sería importante incluirlos para tener un trabajo más integral. En particular para quienes hacen investigación de campo, pues son quienes están en mayor contacto con las personas demandantes.

"Cuando vamos a sus casas nos damos cuenta del perfil del denunciante, si es una señora mayor, vive sola, a veces las personas mayores, lo que necesitan es hablar con otras".

"Es importante tener empatía para entender a las personas, eso ayudaría mucho al investigador para poder satisfacer la necesidad del denunciante y obviamente poder ayudar a resolver la problemática".

La Subprocuraduría también tiene contacto con la población a través de los talleres y charlas realizadas por la Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión a las que son invitados/as para orientar sobre las violaciones de los derechos ambientales, en estas actividades, no se ha considerado el tema de los derechos de las mujeres y su vínculo con los derechos ambientales, el derecho de las mujeres a la ciudad y a un medio ambiente sano.

Las personas entrevistadas no perciben situaciones de discriminación por género u otro motivo, tampoco han atestiguado casos de hostigamiento sexual. Se considera que debido a que la mayoría del personal es joven, hay un ambiente de cordialidad. No obstante, relatan que en la administración pasada hubo un caso de acoso y hostigamiento sexual por parte del titular de esta Subprocuraduría; esta situación se corrigió al cambio de administración y este funcionario fue despedido, lo que se considera como un mensaje para que esta situación no se repita. Manifiestan la necesidad de contar con un protocolo contra el acoso y hostigamiento sexual. Las personas desconocen la existencia de los lineamientos jurídicos existentes al respecto.

Alguna de las mujeres que laboran en esta área son madres, en una de las direcciones estas mujeres tienen la libertad de tomar el tiempo que requieran para la atención de las hijas e hijos; se busca la negociación para conciliar estos permisos con las condiciones de equidad en la carga de trabajo del resto del personal que no están en esta situación. Por otro lado, se percibe que cuando una mujer tiene un cargo de toma de decisiones tiene que validar su liderazgo frente a los mandos superiores de otras áreas, lo que implica un esfuerzo extraordinario.

Esta Subprocuraduría se ha propuesto que las promociones y las cargas de trabajo sean equilibradas entre mujeres y hombres; sin embargo, estas situaciones dependen de la voluntad personal, pues no hay una política con orientación de equidad de género, ya que la Ley Orgánica de la PAOT sólo contempla dos medidas con perspectiva de género. Uno de los obstáculos para incorporar el enfoque género, es la poca oferta y acceso a talleres de capacitación, ya que generalmente son sobre temas ambientales sin este enfoque.

Las personas entrevistadas comentaron que la Ley Orgánica, contiene criterios de equidad en cuanto a los puestos para mujeres y para hombres, en general se considera que las actuales condiciones son propicias para fortalecer en el tema.

SUBPROCURADURÍA DE ASUNTOS JURÍDICOS (SAJ)

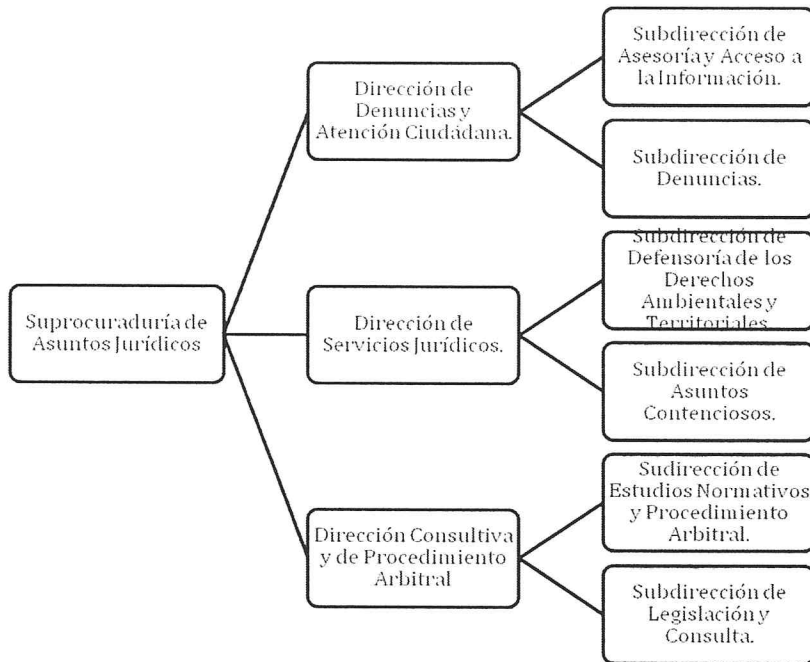
La Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos (SAJ), es un área clave para el quehacer de la Procuraduría, ya que de acuerdo al Reglamento tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- ✓ Llevar el registro y control de las denuncias referentes a la violación, incumplimiento o falta de aplicación de las disposiciones jurídicas en materia ambiental y del ordenamiento territorial que se hayan recibido;
- ✓ Analizar y turnar, previo acuerdo de la o el Procurador(a) las denuncias a la Subprocuraduría que se determine para la investigación del caso;
- ✓ 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.

La distribución por sexo de los puestos directivos es como sigue: encabeza la Subprocuraduría un hombre; las direcciones están ocupadas por dos hombres y una mujer; y las subdirecciones están a cargo de cuatro mujeres y dos un hombre; en la

estructura general de líderes de proyecto, enlaces, técnicas/o y asistentes operativos son 10 mujeres y 9 hombres



Dada la importancia de los asuntos jurídicos, esta Subprocuraduría tiene relación con todas las áreas, particularmente con la Subprocuraduría de Protección Ambiental y la Subprocuraduría de Ordenamiento Territorial, las que realizan las investigaciones y estudios correspondientes y los remiten a la SAJ para que emita las recomendaciones, es su caso. Además de tener una cercanía con el Procurador; esta área atiende los asuntos laborales de la institución.

Algunas de las actividades externas que lleva a cabo la Subprocuradora son: capacitación a otras procuradurías del país; auditorías ambientales para la Cámara de Diputados/as. Así mismo se busca la colaboración de las universidades como la UNAM y la UAM, para que las realizaciones de estudios técnicos cuenten con las bases suficientes para que la PAOT puede intervenir y emitir su opinión sustentada sobre los temas ambientales. Nunca se ha tenido algún contacto con el Inmujeres DF.

Colabora constantemente con la Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión en la asesoría y capacitación jurídica que se brinda a la población en las jornadas, ferias y talleres. Se busca que la capacitación jurídica sea integral, incluyendo los temas de derechos humanos junto con los aspectos jurídicos ambientales. Han notado que los últimos años las mujeres involucran más en temas ambientales durante los talleres:

"Regularmente son las mujeres las que hacen las preguntas más complejas".

Cuando otra área de la PAOT realiza seminarios o foros que requiere la participación de abogadas, esta Subprocuraduría promueve su inclusión.

Se cuentan con cuatro módulos de atención ubicados en las delegaciones de Iztapalapa, Magdalena Contreras, Milpa Alta y Xochimilco a los que asiste personal de la Subprocuraduría un día a la semana. Estos módulos fueron creados para acercarse a las personas que se encuentran en territorios lejanos a la sede de la PAOT, sobre todo de zonas rurales del sur de la ciudad.

A través de la Subdirección de Asesoría y Acceso a la Información de la Dirección de Denuncias y Atención Ciudadana se tiene contacto permanente con la población que acude a poner una denuncia ambiental. El papel de esta área es recibir la denuncia y canalizarla a la subprocuraduría correspondiente. Con frecuencia, esta gestión opera como centro de orientación sobre las atribuciones de la Procuraduría. Es común que la ciudadanía piense que, al poner una denuncia, se acudirá con el demandado al Ministerio Público para detener a quien comete un delito ambiental. En realidad, el procedimiento que se sigue es que si la denuncia procede se inicia el registro y se canaliza a la Subprocuraduría correspondiente.

Es notable que las denuncias muchas veces tienen relación con las actividades de difusión que hace Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión o los temas colocados por los medios de comunicación. Por ejemplo, anteriormente las denuncias se relacionaban con mayor frecuencia con el cambio de uso de suelo, el ruido y el derribo de árboles; el último año, el maltrato a animales de compañía ha repuntado en las estadísticas, pues ha sido un tema que ha cobrado relevancia en los medios de comunicación.

Se percibe que las denuncias proceden mayoritariamente de mujeres, sobre todo cuando son representantes legales de organizaciones vecinales, en esos casos el nombre de la mujer queda como referencia. Cuando acuden parejas, se ha notado que los hombres deciden que sean ellas quienes queden como "titulares" de la denuncia, porque ellos no quieren verse involucrados, además de no tener tiempo, por cuestiones de trabajo.

Esta Subdirección también se encarga de la oficina de Información Pública y del seguimiento de algunas líneas de acción del capítulo de medio ambiente del Programa de Derechos Humanos. No incluyen temas de género, aunque algunas personas del área han tomado cursos sobre el tema.

La PAOT tiene un convenio con el Consejo Ciudadano de Seguridad Pública y Procuración de Justicia, para que dicho Consejo remita las quejas de carácter ambiental a la Procuraduría.

Algunas tareas de las investigaciones que se llevan a cabo (operativos, trámites con el ministerio público) se asignan de acuerdo a roles o estereotipos de género, ya que generalmente solo son hombres lo que acuden a este tipo de actividades.

Uno de los obstáculos que se tienen en esta área para incorporar el enfoque de género, es que no todo el personal tiene nociones sobre el tema o ha tomado cursos de género. Consideran que se requiere una actualización en el tema, además de que *"hay cierta resistencia al tema y las cargas de trabajo impiden tener tiempo para atender estos temas"*. No obstante, se cuenta con muy buena disponibilidad y recepción para fortalecer la igualdad de género tanto al interior como al exterior.

En esta área se considera que no existen conductas de acoso y hostigamiento sexual; de presentarse las personas afectadas deben acudir a la Coordinación Administrativa. Sin embargo, se coincidió en que sería una buena práctica contar con un mecanismo de sanción para quien tenga este tipo de conductas.

COORDINACIÓN TÉCNICA Y DE SISTEMAS (COTESI)

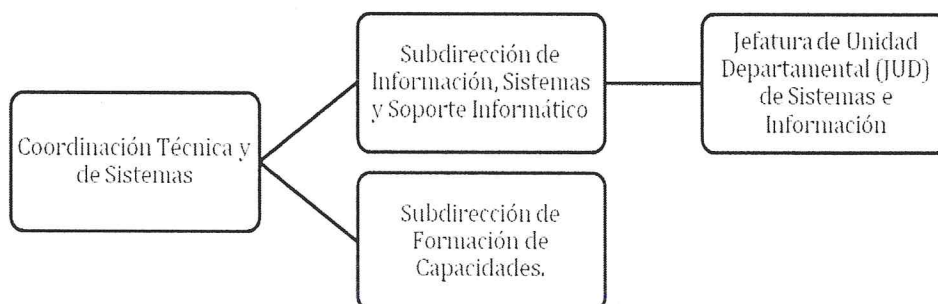
La Coordinación Técnica y de Sistemas (COTESI) es responsable de diseñar, operar y dar mantenimiento a los sistemas de comunicación interna y externa de la Procuraduría, así como almacenar y generar información estadística. La coordinación también se encarga de la gestión de recursos federales (Cámara de Diputados/as, SEMARNAT), destinados a la capacitación interna, la elaboración de estudios técnicos y la adquisición de equipo especializado requeridos por las subprocuradurías. Entre sus atribuciones está la elaboración de discursos, presentaciones e informes del Procurador, así como acompañarlo en diversas actividades públicas e internas; para la integración de informes, COTESI tiene contacto con todas las áreas. Ocasionalmente la Coordinación organiza seminarios en materia ambiental, para lo cual se articula con otras coordinaciones y subprocuradurías.

De acuerdo al reglamento de la PAOT, la Coordinación Técnica y de Sistemas es la responsable de:

- ✓ Coordinar la integración de los informes y reportes institucionales relativos a la rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de objetivos y metas de la Procuraduría;
- ✓ Diseñar, desarrollar e implementar, los sistemas de información de la Procuraduría para realizar y mantener un adecuado control de gestión,

- registro, seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas de la Procuraduría;
- ✓ Desarrollar, sistematizar e implementar servicios de información necesarios para el cumplimiento de los programas de la Procuraduría, a través del Centro de Información y Documentación de la Institución, y mediante la aplicación de herramientas informáticas para brindar dichos servicios a las unidades administrativas de la Procuraduría y a la población en general;
 - ✓ Diseñar, promover e instrumentar el sistema de capacitación y formación de capacidades para la defensa y procuración de justicia ambiental y territorial con instituciones públicas y privadas.

Para llevar a cabo sus actividades la Coordinación Técnica y de Sistemas cuenta con dos subdirecciones: la Subdirección de Formación de Capacidades y la Subdirección de Información, Sistemas y Soporte Informático. A continuación, se describe brevemente el quehacer de cada una.



La Subdirección de Formación de Capacidades tiene a su cargo la coordinación del Programa Anual de Capacitación, el cual se hace a partir de un breve diagnóstico de todas las áreas mediante cuestionario de objetivos y necesidades. No tienen registrada ninguna petición sobre el tema de género.

A partir de las solicitudes recibidas, la Subdirección elabora el Programa de Capacitación, hace las gestiones con el área administrativa para la consecución de recursos financieros, busca a las y los proveedores de los cursos, lleva a cabo la selección de los mismos y se encarga de todos los asuntos logísticos durante el desarrollo de las actividades programadas. Actualmente se está trabajando en un nuevo formato de diagnóstico para indagar las necesidades de capacitación de cada área y ampliar el abanico de las opciones. Esto puede ser una oportunidad para incluir el tema de la perspectiva de género y complementar un diagnóstico más detallado de necesidades al respecto.

Cuando se tienen programadas actividades de capacitación, se giran las invitaciones a las subprocuradurías, siendo las y los titulares quienes asignan al personal, se desconoce si se siguen algunos lineamientos de género para la capacitación. Ello contribuiría a la disminución de las brechas de género en lo referido a la adquisición de conocimientos y habilidades, sobre todo de temas técnicos. El porcentaje de asistencia de hombres y mujeres a las capacitaciones es bastante equilibrado, por ejemplo, en el Informe Anual de Actividades de la PAOT del 2014, esta Subdirección reportó una participación del 49 por ciento de mujeres y el 51 por ciento de hombres. Aunque no se disponen de datos que den cuenta del perfil laboral de quien acude a las capacitaciones que permita una información más precisa sobre el acceso a capacitaciones por sexo, edad y puesto.

Hasta hace cinco años, la Subdirección de Formación de Capacidades, llevaba a cabo el curso de inducción a personal de nuevo ingreso a la Procuraduría (en colaboración con COPADI), pero dejó de hacerse por la constante rotación del personal. Actualmente, se entrega el Manual de Inducción que elaboró la Coordinación Administrativa, se pudo observar que éste no cuenta con información relacionada con la equidad de género, acoso sexual y laboral, derechos humanos, etc. No obstante, se considera pertinente que se incorporen estas temáticas. Se tiene la propuesta de impartir nuevamente el curso de inducción (8 horas), pero se requiere que todas las áreas se involucren para los temas que les competen.

Esta Subdirección no cuenta con personal suficiente (solo hay dos mujeres, la subdirectora y una asistente operativo y algunas jóvenes de servicio social), lo que aumenta la carga de trabajo que ha impedido que se termine de formular la política de capacitación y se integren nuevos temas como los de género, no discriminación y derechos humanos.

En general esta área no tiene contacto con la población, salvo con instituciones universitarias para la colaboración relacionada con el servicio social; por otro lado, refieren que no han establecido contacto con el InmujeresDF para solicitar capacitaciones específicas del tema de género y cultural laboral. Este año, a través del enlace de género de la PAOT, se realizó un acercamiento con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) y se logró la impartición de un taller sin costo sobre no discriminación con enfoque de derechos humanos y género. Este tipo de cursos, no forman parte del Programa Anual de Capacitación dado que no se requieren recursos propios.

Esta subdirección tiene a su cargo el servicio social y prácticas profesionales que prestan estudiantes de nivel licenciatura, se cuentan con 16 programas a los cuales las y los jóvenes pueden acceder de acuerdo a su perfil profesional. Esta área se encarga de canalizarles a las subprocuradurías y durante seis meses se brinda monitoreo y seguimiento a las responsabilidades que adquieren. Aproximadamente al año ingresan

120 jóvenes (con muy pocas deserciones); no se tiene registro sobre la proporción por sexo.

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 generan en cada área, los sistemas geográficos, la administración de la Intranet y la página electrónica. Se atiende también la red de datos, la telefonía y el soporte técnico informático a toda la Procuraduría, entre otras. Ello implica un contacto permanente con todas las áreas.

Para dar soporte técnico al personal de la PAOT, esta Subdirección cuenta con un sistema que, al momento de hacer una solicitud, se canaliza directamente al personal especializado que puede solucionar el problema, lo que hace posible brindar la asistencia de manera inmediata. No se ha elaborado la estadística sobre qué tipo de asistencia técnica piden mujeres y cuáles los hombres. Se cuenta con un Manual de Uso del Equipo de Cómputo el cual está a disposición en la Intranet. Los temas que se colocan tienen que ver con las investigaciones y la información estadística sobre los servicios que brindan la PAOT, incluyendo la síntesis informativa y los boletines mensuales que le proporciona la Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión. Esta Subdirección no tiene contacto directo con la población, ni con otras instituciones.

La Subdirección está integrada por seis hombres y una mujer. Todos los hombres están a cargo del soporte técnico. El diseño y actualización de la página electrónica está a cargo de una mujer.

Respecto al tema de no discriminación en la página, se tiene el micro sitio "PAOT por la no discriminación" en el que se incluye una breve información sobre el tema y el enlace de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, la que en su Artículo 4º, fracción XI hace alusión a la igualdad de género. Ese espacio, así como el diseño de los carteles se hizo en colaboración con la persona que funge como enlace de género y el área de diseño de COPADI, está desde junio de este año y se espera que el año siguiente continúe, pero con un contenido diferente.

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 (es lo que regularmente se reporta al Inmujeres DF), pero no se hace algún cruce de esta información para su análisis.

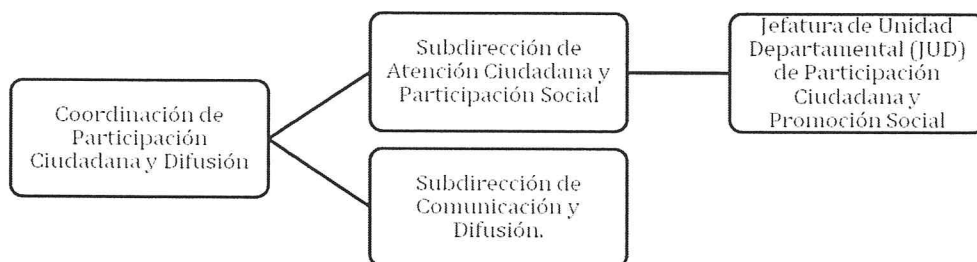
COORDINACIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DIFUSIÓN (COPADI)

De acuerdo al reglamento de la PAOT, la Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión es la responsable de:

- ✓ Proponer y ejecutar la política de promoción de derechos y obligaciones en materia ambiental y del ordenamiento territorial de los habitantes del Distrito Federal;
- ✓ Proponer y ejecutar la política de participación ciudadana para garantizar la procuración y el acceso a la justicia ambiental y territorial de los habitantes del Distrito Federal;
- ✓ Proponer y ejecutar la política de comunicación social de la Procuraduría en las materias de su competencia;
- ✓ Proponer y ejecutar la política editorial de la Procuraduría, mediante el diseño, producción y distribución de libros, folletos y demás material didáctico y promocional;
- ✓ Informar, orientar y difundir entre la población respecto del cumplimiento y aplicación de las disposiciones en materia ambiental y de ordenamiento territorial, así como de los procedimientos y servicios que ofrece la Procuraduría;
- ✓ Difundir los estudios, reportes e investigaciones generados por la Procuraduría respecto del cumplimiento y aplicación de las disposiciones jurídicas en materia ambiental y del ordenamiento territorial, así como de actos, hechos u omisiones que generen o puedan producir desequilibrios ecológicos o daños a los ecosistemas del Distrito Federal o sus elementos.

Entre las actividades desde esta Coordinación se encuentra la organización de foros, talleres, coloquios, relativos al medio ambiente y al quehacer de la PAOT, en colaboración con instituciones académicas como la UNAM, la UAM, el Politécnico; asiste a las Ferias de servicio social y mantiene una estrecha relación con instancias de la Secretaría de Medio Ambiente del Distrito Federal (Dirección de Educación Ambiental), la Comisión de Derechos Humanos, la Procuraduría Social, el Instituto de la Juventud del Distrito Federal y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Con las escuelas de educación básica del Distrito Federal la vinculación ha sido mediante la Secretaría de Educación Pública Federal.

La Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión cuenta con dos subdirecciones, la Subdirección de Atención Ciudadana y Participación Social y la Subdirección de Comunicación y Difusión.



La Subdirección de Atención Ciudadana y Participación Social, debido a sus actividades, es el área que está en trato permanente con la población. La programación de acciones se logra a través del contacto con otras instituciones como son: las Delegaciones (en sus audiencias públicas), el INFO- DF, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de Medio Ambiente, la Secretaría de Movilidad. Es la única área que mantiene relación con el Instituto de las Mujeres, debido a que es la responsable de fungir como la Unidad de Género y es el Enlace de la PAOT con esa institución.

En esta Coordinación los puestos por sexo se ocupan como sigue: un hombre está a cargo de la Coordinación, las dos subdirecciones son atendidas por un hombre y una mujer, respectivamente; la jefatura departamental está a cargo de un hombre; en la estructura general de líderes de proyecto, enlaces, técnicas/o y asistentes operativos, son seis mujeres y tres hombres.

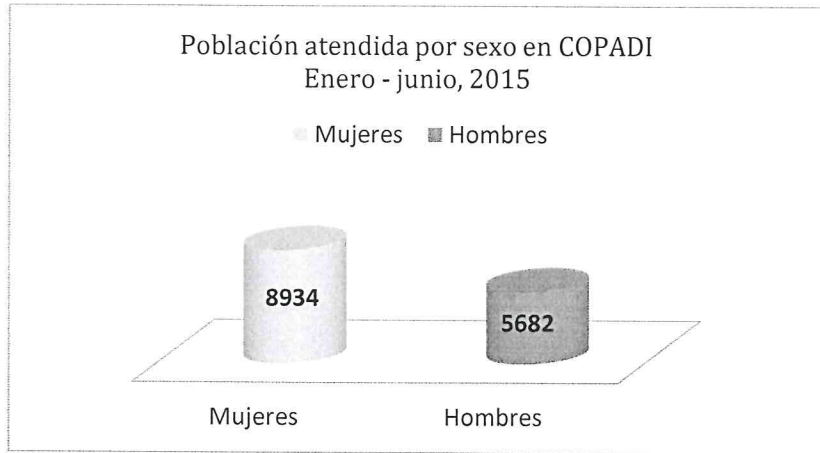
Con la finalidad de rescatar el espacio público, la Consejera Jurídica organiza todos los martes una feria en la explanada del Registro Civil de Arcos de Belém sobre los servicios que prestan las instituciones del Gobierno del Distrito Federal, ahí la Procuraduría acude de forma continua. Asimismo, la PAOT tiene presencia en los eventos más emblemáticos organizados por la Secretaría de Medio Ambiente, como el Tianguis del trueque y el Reciclatrón.

El área de Participación Social imparte talleres sobre áreas verdes, ruido, separación de residuos sólidos, calidad del aire, suelo de conservación; últimamente el cuidado de animales de compañía se ha colocado como tema de interés de las personas que acuden a estas actividades.

"En todas las actividades es marcada la presencia de mujeres. La COPADI recoge información desagregada por sexo y edad, pero ésta no se analiza a mayor profundidad".

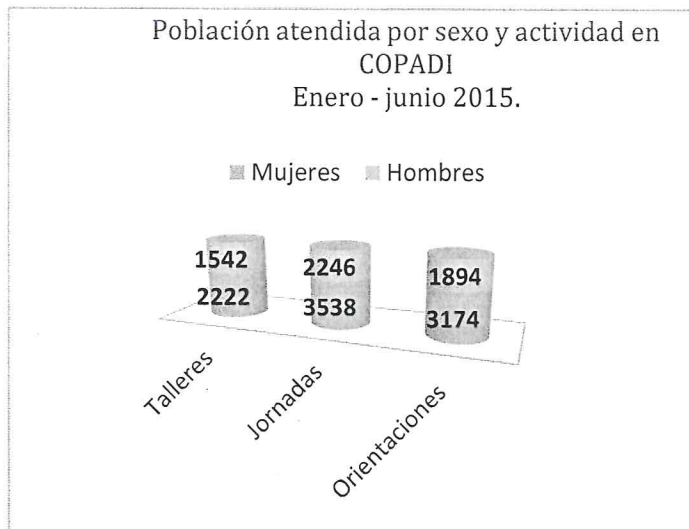
Un 61 por ciento de la población atendida son mujeres, se cree que ese porcentaje se debe al lugar donde se realizan las acciones: escuelas, parques, guarderías, hospitales, plazas

públicas, sitios a los que preferentemente acuden las mujeres para realizar sus actividades domésticas y del cuidado, mientras que la jornada laboral de los hombres no les permite acudir.



Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por la COPADI, diciembre, 2015.

En general, en todas las actividades desarrolladas por esta Subdirección, el porcentaje de mujeres atendidas es mayor al de los hombres, como se muestra en la siguiente gráfica¹. Ésta área tiene la práctica de desagregar la información por sexo, lo que constituye un paso importante, pero insuficiente. Se requiere la formulación de variables e indicadores de género que permitan el análisis de la información. De este modo se podrá avanzar a una planeación, ejecución y evaluación de las acciones desde un enfoque de género. La mayor presencia de mujeres debe verse como una ventana de oportunidad para diseñar una estrategia que fortalezca el ejercicio de la ciudadanía de manera equilibrada y, así, contribuir a la disminución de las desigualdades de género que aún persisten en la ciudad de México.



¹ En ambos casos, las edades de mujeres y hombres oscilan entre los 21 y 62 años.

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por la COPADI, diciembre, 2015.

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 y al Instituto de las Mujeres del DF, en los que se reportan las actividades y el presupuesto destinado a estos temas.

En la Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión se percibe que los temas de mayor interés de la población son: residuos, derribo de árboles, maltrato a los animales de compañía y las áreas verdes, en ese orden.

Otra actividad que desarrolla esta área, desde hace año y medio, es el teatro guiñol dirigido a niñas y niños. Se tienen dos obras: una de separación de residuos y otra sobre la importancia de la esterilización de perros y el cuidado responsable de mascotas. Con estas actividades se llega al público infantil que no era incluido en las actividades de la Procuraduría. Cuentan con recursos limitados para el desarrollo de estas actividades y tienen que apoyarse con la infraestructura de otras áreas. En los últimos dos años estas actividades se han podido realizar gracias al trabajo de jóvenes de ambos sexos, quienes prestan su servicio social en la institución. Una estrategia para ampliar su cobertura de atención a la población abierta es ofrecer los servicios de orientación en escuelas, guarderías, hospitales y mercados.

Regularmente los talleres y charlas son el primer acercamiento de la gente con la PAOT; estas actividades sirven para orientar sobre los derechos y obligaciones ambientales, identificar la problemática y a los actores que participan. Se informa acerca de las instituciones a las que se debe acudir en caso de que la PAOT no sea la instancia adecuada. En este tipo de actividades, se requiere la colaboración directa del área jurídica, la que explica el procedimiento a seguir para realizar las denuncias ambientales y aclarar las atribuciones de la Procuraduría. Un reto que enfrenta la PAOT y, por ende, esta subdirección es que la población conozca más a la Procuraduría y su quehacer. Han buscado incrementar la presencia institucional en zonas rurales o urbanas marginales, por ejemplo, en las barrancas de Álvaro Obregón.

Hay colaboración entre subdirecciones, por ejemplo, la Subdirección de Atención Ciudadana y Participación Social colaboraba hace unos años con la Subdirección de Formación de Capacidades en la impartición del Taller de Inducción para el personal de nuevo ingreso, aunque este curso dejó de programarse recientemente. Es deseable que se retome y que en la formulación de contenidos se incluyan temas de no discriminación, derechos de las mujeres e igualdad de género.

Por su parte, la Subdirección de Comunicación y Difusión se encarga de atender las solicitudes de los medios de comunicación, preparar los boletines mensuales, así como sistematizar la información que se difundirá en la página electrónica de la PAOT. Por ejemplo, los estudios que realizan las Subprocuradurías de Ordenamiento Territorial y de Protección Ambiental, los cuales dan sustento a las recomendaciones que se emiten desde la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos a otras instituciones públicas o privadas.

Esta subdirección tiene a su cargo la realización del programa de radio Territorio Ambiental que se transmite todos los jueves por el Instituto Mexicano de la Radio (IMER); dicho espacio tiene como objetivo difundir las acciones que el gobierno, la academia, los empresarios y la sociedad civil realizan para solucionar la problemática ambiental de la Ciudad. Hasta el momento no se ha pensado en la incorporación de temas ambientales desde la perspectiva de género. A partir del programa de radio se elaboran videos cortos los cuales se difunden en el canal de You tube.

Cada semana se hace el análisis de los temas ambientales que abordan los medios de comunicación, esta síntesis informativa se hace llegar a los titulares de las tres subprocuradurías y se sube a la página electrónica para que la población pueda consultarla. En este trabajo, no consideran las notas de género o de mujeres relacionadas con los temas ambientales.

En algunos casos, cuando se realizan los estudios técnicos, la Subdirección de Comunicación organiza recorridos con los/as periodistas con la finalidad que éstos cuenten con información de primera mano. Otra labor de la Subdirección es el manejo de las redes sociales de la PAOT: el Facebook y el Twitter que son un indicador de qué tanto la institución tiene presencia en estos medios y la percepción de la población acerca de los temas y el actuar de la institución.

La Subdirección de Comunicación ha difundido material en la Intranet sobre no discriminación, pero no sobre temas de género. Se ve como una posibilidad viable, siempre y cuando se cuente con la información necesaria tanto de género, género y medio ambiente y derechos humanos de las mujeres, aunque no se precisan las posibles fuentes para obtenerla.

En la COPADI también se diseñan los materiales promocionales de la PAOT (tazas, bolsas, pulseras) los cuales son distribuidos durante las actividades de Participación Ciudadana, de tal forma que estas dos áreas están en estrecha colaboración. Han editado diez folletos para difundir los derechos ambientales, en ninguno de ellos no se incorpora la perspectiva de género. Los temas que se abordan en los trípticos son: áreas verdes, suelo de conservación, ruido, agua, uso de suelo, patrimonio urbanístico arquitectónico, entre otros.

El área de diseño también se encarga de la imagen institucional en todos los eventos que se realizan, es un servicio que se presta a todas las áreas de la PAOT.

La Coordinación de Participación Ciudadana y Difusión como responsable de Género de la PAOT

Derivado del Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México, en 2014 la PAOT recibió del Inmujeres DF un oficio en el que solicitaba la creación de un área específica de género, se hicieron algunos esfuerzos para su integración, pero no fue posible debido a la falta de personal y presupuesto. Por ello se decidió que, dadas las características de la COPADI, la función de Enlace de Género quedara adscrita a esta Coordinación, cuyo nombramiento recayó en el Coordinador General, debido a que es un requisito que la persona asignada tenga un rango jerárquico alto en la estructura de toma de decisiones. De tal forma que la promoción de las acciones hacia la inclusión del enfoque de género se agregó a las actividades de la Coordinación que tiene muchas responsabilidades y poco personal. El trabajo real –y limitado- que se realiza respecto a la promoción de la igualdad de género es desempeñado por una persona que tiene entre sus principales funciones ser la enlace administrativa. La carga de trabajo de esta persona incluye las actividades que se enlistan a continuación:

- ✓ Integración del Marco de Política Pública de la Coordinación; integra programación de actividades en materia de género y derechos humanos alineados al Programa General de Desarrollo, Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México, Programa General de Derechos Humanos del Distrito Federal; requerimientos materiales y económicos para el ejercicio presupuestal próximo, presupuestos etiquetados, calendarización de actividades.
- ✓ Revisión continua del Programa General de Desarrollo y el Programa de Igualdad de Oportunidades y No discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México.
- ✓ Integración de informes de actividades en materia de género que se entrega a la Secretaría de Finanzas y al Instituto de las Mujeres del DF, (trimestrales, semestrales y anuales).
- ✓ Recopilación de actividades y metas entre las subdirecciones para la integración de informes de género.
- ✓ Coordinación con el área administrativa para la integración de datos a reportar en los informes de actividades.
- ✓ Reporte de avances de metas en materia de derechos humanos y género (control interno).

- ✓ Asistencia a reuniones y capacitaciones de presupuesto con perspectiva de género e integración de matrices de resultados.
- ✓ Asistencia a reuniones y capacitaciones en materia de igualdad sustantiva.
- ✓ Enlace operativo con la Coordinación Administrativa y el Instituto de las Mujeres del DF.
- ✓ Recopilación de contenidos para prevenir y eliminar la discriminación.

Derivada de estas acciones, se realizó en 2015 una campaña interna (Intranet) para la no discriminación a personas con discapacidad, hacia mujeres e integrantes de la diversidad sexual; a la entrada de la Procuraduría se colocó una placa de la COPRED, como resultado de un trabajo puntual con esta institución. Esta actividad se hizo en colaboración con Subdirección de Información, Sistemas y Soporte Informático de la COTESI.

El 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, el Procurador manda un mensaje a todas las trabajadoras; no obstante, esta fecha podría aprovecharse para realizar alguna actividad emblemática de los derechos de las mujeres vinculados con el derecho a un ambiente sano. En octubre se usa el listón de color rosa para la difusión de la prevención de cáncer de mamá.

De COPADI, además del coordinador/enlace de género, la enlace administrativa y otras dos mujeres han tomado cursos o talleres de género (con el Inmujeres DF, y con organizaciones de la sociedad civil), pero se considera que hace falta una mayor capacitación sobre género a toda el área y en general en toda la institución.

La Ley Orgánica en su Artículo 16 indica los cargos que se designen en la Procuraduría observarán una proporción equitativa entre mujeres y hombres, sin que ninguno de los géneros exceda el 60 por ciento en dichos cargos. Esta disposición es un avance, pero es insuficiente para lograr una cultura de igualdad de género en la Procuraduría. Por ello desde la COPADI se promueve la elaboración y ejecución del Programa de Igualdad de Género.

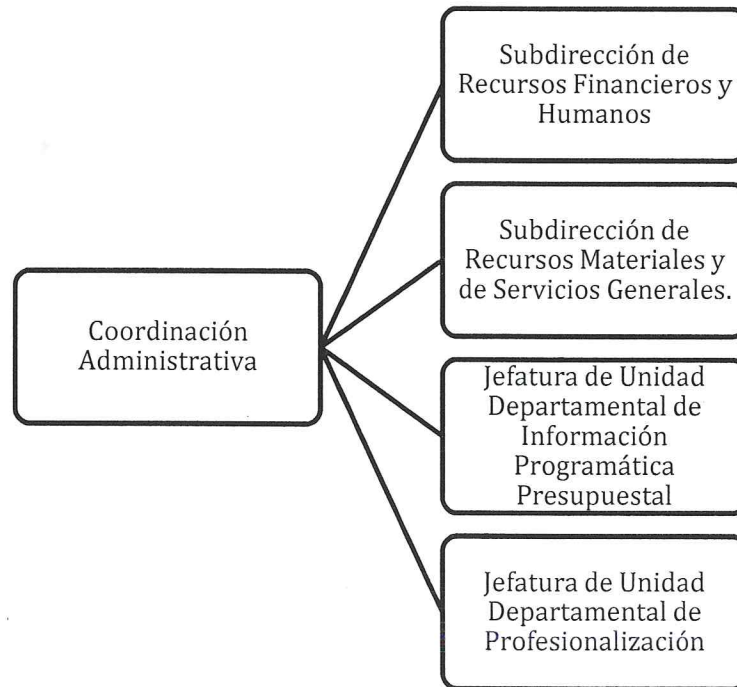
Se considera que la Unidad de Género debe estar adscrita en un área que cuente con mayor injerencia en los asuntos administrativos y de planeación y que es preciso que disponga de los recursos humanos y presupuestales suficientes para el desempeño de sus acciones.

COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA (CA)

La Coordinación Administrativa (CA) es responsable de la administración y control de los recursos humanos, financieros y materiales de la PAOT, así como de la gestión de servicios generales para todas las áreas de la institución. Es la responsable de brindar el Manual de Inducción al personal de nuevo ingreso; tiene a su cargo la revisión del Buzón de Quejas y

atender las demandas solicitadas por este medio. En la Procuraduría se tiene el Comité de Protección Civil, la persona que lo coordina pertenece a la CA y siempre ha sido un hombre.

Para llevar a cabo sus tareas la Coordinación, tiene dos Subdirecciones: Recursos Financieros y Humanos y Recursos Materiales y Servicios Generales, además de dos Jefaturas de Unidad Departamental –JUD-: Profesionalización e Información Programática Presupuestal.



Hacia el exterior de la Procuraduría, tiene relaciones muy importantes con todas las áreas de la Oficialía Mayor del Gobierno del D.F. Otra relación crucial es con la SEMARNAT para la realización de gestiones y procedimientos para acceder a fondos del presupuesto federal. Ocasionalmente establece contacto con algunas delegaciones del D.F. para coordinar algunos aspectos operativos y administrativos de los Módulos Móviles en los que la PAOT participa.

La Coordinación Administrativa percibe que la distribución numérica del personal es equitativa entre hombres y mujeres, incluso es posible que haya más mujeres que hombres en la PAOT en este momento. No tiene registrada ninguna queja o denuncia de actitudes discriminatorias por sexo, orientación sexual u otros motivos, ni relacionada con la violación de los derechos humanos o de hostigamiento sexual o laboral.

Lo más visible son las bromas entre compañeros y compañeras, pero no se percibe que resulten molestas. En esta administración, nadie ha manifestado incomodidad o agresión directa, aunque se señala que:

"Hubo un caso de una persona que se quejó de otra; se recogieron versiones de posibles testigos de los hechos y con la persona denunciada. La versión más común fue que esa compañera exageraba en sus percepciones y que además dependía del estado de ánimo con el que llegara ese día"

En este caso el procedimiento se limitó a levantar un acta administrativa.

No existe un área, comité o grupo interno que dé seguimiento a casos de acoso y hostigamiento sexual, discriminación, respeto a la diversidad o, derechos humanos, aunque se manifiesta que la PAOT tiene voluntad para tratar de responder ágil y coherentemente a los mandatos emanados del Inmujeres DF, el Consejo para Prevenir la Discriminación y de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. La Coordinación también instauró un buzón de quejas virtual para todo el personal. Hasta ahora sólo se han recibido tres quejas de asuntos menores.

Cuando hay algún problema de comunicación o conflicto, las áreas acuden a la CA para que contribuya a la solución.

Se reporta que la Coordinación Administrativa, en colaboración con la Subdirección de Formación de Capacidades de la Coordinación Técnica y de Sistemas, hasta hace unos años impartían el Taller Inducción, pero éste fue suspendido y la inducción se reduce a la entrega del Manual respectivo.

Se menciona que, como una acción afirmativa de no discriminación, recientemente se contrató a una persona con discapacidad sin que se hayan registrado actitudes negativas ni discriminatorias.

Una característica especial de la Coordinación Administrativa es que la mayoría del personal es mayor a los 45 años, a diferencia de otras áreas. Se reporta que el clima es de respeto y no son notorias actitudes negativas por razones de edad.

Ocasionalmente se han organizado cursos de integración de mandos medios y superiores exclusivamente. Esto puede percibirse como excluyente y por ello se ha evitado su realización.

Con el fin de facilitar la atención de las madres y padres durante los períodos vacacionales, la Coordinación organiza la impartición de talleres de verano con una duración de mes y medio, acción que es considerada como muy buena.

III. INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las estrategias y mecanismos para avanzar hacia una igualdad de género en el diseño e implementación de las políticas públicas, se han perfeccionado a lo largo de los años, tanto a nivel internacional como en el país y en el Distrito Federal.

Hay tres estrategias principales que ahora forman parte de las leyes y los programas hacia la igualdad 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.

Con la finalidad de hacer explícita las definiciones que se toman como referencia para la formulación de las propuestas, se han retomado tres documentos al respecto: ABC de Género en la Administración Pública (INMUJERES, PNUD 2012); Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal (INMUJERES, 2009) y Guía para la Transversalización de la Perspectiva Género (Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, 2011). Se recogen sólo los aspectos más importantes, pero es recomendable que estos temas, formen parte de los contenidos de la capacitación que se llevará a cabo como parte del Programa de Igualdad de Género de la PAOT.

Transversalidad del enfoque de género

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”.

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” (tomado del inglés) que significa que el principio de igualdad de género formará parte de todos los sistemas, estructuras, políticas, programas, proceso y proyectos del estado (INMUJERES, 2009). De acuerdo a algunas estudiosas de género, hay un matiz entre ambos conceptos pues mientras la transversalidad se refiere a la integración el 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 “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, como ocurre en la propia PAOT. 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.

Otro concepto que se asimila a la transversalidad de género es el de incorporación del enfoque o perspectiva de género. La definición más aceptada es la del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), que en 1997 definía la incorporación de una perspectiva de género 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 todos los sectores 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 [sustantiva] entre los géneros”.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2009) 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 equidad de género.
- ✓ Planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género.
- ✓ Transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- ✓ Acciones afirmativas.
- ✓ Armonización legislativa.
- ✓ Capacitación y profesionalización.
- ✓ Inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.

Institucionalización del enfoque de género

La institucionalización tiene como propósito principal la igualdad, a través de colocar los criterios de género en la corriente principal de las decisiones. Para ello, es necesario tomar en cuenta los requerimientos y las dificultades que es necesario enfrentar en cada contexto, ya que se trata de un proyecto, fundamentalmente de naturaleza política y de largo plazo, con exigencias igualmente políticas y técnicas (García, 2003).

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 (INMUJERES, 2012). 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 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 de género

Cultura institucional 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).

La cultura institucional 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 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 aún 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 equidad entre mujeres y hombres” (INMUJERES, 2012):

- ✓ Reclutamiento, selección y promoción del personal con equidad
- ✓ 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
- ✓ Autoridades comprometidas con la igualdad de género

IV. PROPUESTAS

A partir de las entrevistas y de los resultados de los talleres, a continuación, se presentan de manera general las propuestas para incorporar el enfoque de género en todas las áreas de la Procuraduría, las cuales están organizadas en los tres ejes que se toman como referencia.

TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- ✓ Hacer diagnósticos oportunos y concretos para visibilizar las desigualdades de género y promover la incorporación de la perspectiva de género en la PAOT.
- ✓ Capacitar sobre análisis de la información estadística desde la perspectiva de igualdad de género.
- ✓ Promover la capacitación de todo el personal, incluidos mandos medios y superiores sobre temas de derechos humanos, género y no discriminación, marco jurídico y articulación género y medio ambiente (SOT, SPA, SAJ, COTESI, COPADI, C.A).
- ✓ Brindar capacitación sobre presupuesto con perspectiva de género a mandos medios y superiores (COPADI, CA).
- ✓ Diseñar un modelo de información estadística con PEG.
- ✓ Conocer experiencias sobre la incorporación de género de otras instituciones públicas.
- ✓ Contar con acompañamiento especializado para incorporar el enfoque de género en todos los procedimientos tanto internos como con la población (COPADI, SPA, SOT, CA, COTESI).
- ✓ Acceder a metodologías para comunicar las problemáticas ambientales desde una perspectiva de género (COPADI, SPA, SOT, CA, COTESI).
- ✓ Promover que todas las áreas contribuyan al cumplimiento del Programa de Género (CA).
- ✓ Impartir talleres de género y medio ambiente con la población que asiste a las actividades de la PAOT (COPADI).
- ✓ Realizar talleres o jornadas ciudadanas con expertas/os que expongan casos reales que ilustren la articulación género y de medio ambiente.
- ✓ Difundir con la ciudadanía el marco jurídico de género y medio ambiente (SOT, COPADI, COTESI).
- ✓ Diseñar estrategias de difusión de los derechos ambientales desde un enfoque de género (SOT, COPADI, COTESI).
- ✓ Elaborar boletines trimestrales sobre género y medio ambiente (COPADI).

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- ✓ Crear la Unidad de Género como una instancia que reporte directamente al Procurador, con presupuesto y personal asignado (SOT, SPA, COTESI, COPADI).
- ✓ Establecer un comité, comisión o enlaces especializadas en género, respeto a la diversidad, no discriminación con presencia de todas las áreas de la PAOT (SOT, SAJ, SPA, COTESI, COPADI, CA).
- ✓ Aplicar la Ley Orgánica, sobre la equidad de género en todos los cargos (COPADI, COTESI, SAJ).
- ✓ Revisar y actualizar la Ley Orgánica para incluir un capítulo de género y cultura institucional a favor de la igualdad (SOT, SAJ, SPA, COTESI, COPADI).
- ✓ Incorporar acciones de género en el Reglamento de la PAOT (SOT, SPA, COPADI, CA).
- ✓ Incluir las atribuciones de la Unidad de Género en el Manual Administrativo (SOT, COPADI, COTESI).
- ✓ Impulsar un Protocolo de Género con ratificación del Procurador (SOT, COTESI, SAJ).
- ✓ Diseñar el Protocolo contra el Acoso y Hostigamiento Sexual de la PAOT (SOT, COPADI, SAJ, COTESI)².
- ✓ Crear la política de capacitación para la PAOT con ejes transversales como no discriminación, género, derechos humanos (COTESI, COPADI, CA).
- ✓ Diseñar una estrategia con el Inmujeres DF, para la búsqueda de presupuesto ante la Secretaría de Finanzas del DF para la Unidad de Género (COPADI).
- ✓ Firmar un convenio de colaboración con el Inmujeres DF (SOT, SAJ, COPADI).
- ✓ Elaborar contenidos sobre género, derechos humanos, no discriminación para el Manual de Inducción (COPADI, CA, COTESI).
- ✓ Concluir el Programa de Participación Ciudadana e incorporar el enfoque de género (COPADI).
- ✓ Incluir en el formato de denuncia campos para recabar la información necesaria para contar con variables e indicadores de género (sexo de jefatura de hogar, edad, ámbito en el que se presenta el problema, entre otros) (SOT, SPA, COTESI, COPADI).
- ✓ Respetar los lineamientos y protocolos que se establezcan en el Programa de Género (CA).
- ✓ Diseñar banners sobre género y medio ambiente para difundir en la Intranet y la página electrónica de la Procuraduría (COTESI).

² Esta propuesta deberá basarse en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, 2012 la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, 2007.

- ✓ Hacer un calendario de efemérides de medio ambiente y género (COTESI, COPADI).
- ✓ Diseñar infografías que articulen los temas que trabaja la PAOT con el enfoque de género. ¿Sabías qué? (COTESI).
- ✓ Incluir direcciones electrónicas de sitios web sobre temas de género y derechos humanos (COTESI).
- ✓ Elaborar una estrategia de comunicación para difundir temas de género y derechos humanos en la Intranet (COPADI).

CULTURA INSTITUCIONAL

- ✓ Realizar una campaña interna sobre el enfoque de género, para reducir la resistencia hacia el tema y explicar que involucra tanto a hombres como a mujeres (SAJ, COPADI, COTESI).
- ✓ Impulsar campañas de difusión para erradicar actitudes de marginación y discriminación (COPADI).
- ✓ Elaborar manuales para evitar mensajes o conductas de discriminación de género, por preferencia sexual y cualquier otra (COTESI, SAJ, COPADI).
- ✓ Tomar medidas para atender las denuncias de acoso y hostigamiento sexual, laboral o discriminación (SPA, SOT, COPADI, COTESI).
- ✓ Reforzar los mecanismos para frenar y sancionar el acoso y hostigamiento sexual (SPA, SOT, COPADI, COTESI).
- ✓ Instaurar sistemas de selección, promoción, capacitación y evaluación de desempeño laboral con perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- ✓ Contar con mecanismos de información y transparencia relacionadas con todos los temas de género (SPA, COPADI, COTESI).
- ✓ Fortalecer las capacidades de mujeres (expresión oral y empoderamiento) para generar igualdad de condiciones en los procesos de promoción (COTESI).
- ✓ Fomentar acciones afirmativas en el sistema de ascensos para disminuir las brechas de desigualdad de género en el ámbito laboral (COPADI, COTESI).
- ✓ Promover la remoción de los estereotipos de género para la asignación de responsabilidades y actividades (SPA, SOT, SAJ, COPADI, COTESI).
- ✓ Involucrar de manera equitativa a mujeres y hombres en todas las actividades operativas (SAJ, SOT, COPADI, COTESI).
- ✓ Incorporar el lenguaje incluyente en todos los escritos y documentos de la PAOG, incluyendo los formatos de denuncia (cuidando la protección de datos). (SOT, SPA, COTESI, COPADI).
- ✓ Mejorar el uso del lenguaje incluyente en los mensajes de Intranet y la página web (COTESI).

- ✓ Conocer el tipo de información que se requiere por área incorporar campos en los formatos y permitir el análisis de género (COTESI).
- ✓ Abrir un espacio en la Intranet dedicado a temas de género (conceptos básicos, derechos humanos, licencia de maternidad y paternidad, marco jurídico e institucional de género y medio ambiente, información para prevenir y sancionar el acoso sexual o actitudes de discriminación) (COTESI).
- ✓ Las entrevistas realizadas fueron de gran utilidad para la elaboración del presente Prediagnóstico. Las y los titulares de diversas áreas brindaron algunos consejos tanto para la presentación de resultados de esta consultoría como para la ubicación del Área o Unidad de género, a saber:
 - ✓ Presentación de resultados
 - ✓ Presentar al Procurador la propuesta del Programa de Género y Medio Ambiente para recoger sus impresiones y aportaciones, ya que su papel es crucial para lograr el compromiso de todas las áreas en el cumplimiento del Programa.
 - ✓ Diseñar una estrategia de presentación de resultados de esta consultoría con las y los titulares de las Subprocuradurías.
 - ✓ Ratificar la propuesta ante el Órgano de gobierno, ya que muchas de las decisiones importantes de la PAOT pasan por el Consejo, ellos/as deben conocer el Programa para contar con su respaldo.
 - ✓ Realizar un evento público con el Consejo de Gobierno (funcionarios/as y otros sectores), el cual incluya una conferencia magistral sobre género medio ambiente inicial y la presentación del programa, con la participación de la titular del Inmujeres DF.
 - ✓ Actualmente el Comité Técnico Asesor está en proceso de renovación (la Asamblea Legislativa debe impulsar este cambio) cuando se establezca de nuevo también se les debe presentar la propuesta del Programa de Género, este espacio es de suma importancia pues todas/os las/os integrantes son ciudadanas y ciudadanos.
 - ✓ En la propuesta del Programa de Género se tienen que valorar todas las posibilidades sobre la creación de la Unidad de Género (posición dentro de la estructura, personal a cargo, responsabilidades)

ÁREA O UNIDAD DE GÉNERO

- ✓ Se requiere del diseño de una estrategia con el Inmujeres DF, para las gestiones con el Gobierno Central y lograr que el área de modernización administrativa permita la creación del Área de género con personal asignado.
- ✓ Para dos Subprocuradurías y dos Coordinaciones el Área o Unidad de Género debe colocarse en la oficina del Procurador, para que él esté informado de todas las acciones que se emprendan, además de que el tema tenga un nivel alto en la toma de decisiones.

- ✓ Para la Subprocuraduría de Asuntos Jurídicos el Área o Unidad de Género debe estar ahí, pues todo lo que se hace en la Procuraduría debe pasar para su revisión jurídica.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Diario Oficial de la Federación, *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México, 2 de agosto de 2006.

Diario Oficial de la Federación, *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018*. México, 30 de agosto del 2013.

Diario Oficial de la Federación, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, México, 1 de febrero de 2007.

García, Evangelina, *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*, Fundación Friedrich Ebert, Caracas, enero 2003.

Gaceta Oficial del Distrito Federal, *Ley Orgánica de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal*, México, 24 de abril de 2001.

Gaceta Oficial del Distrito Federal, *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal*, México, 15 de mayo de 2007.

Gaceta Oficial del Distrito Federal, *Programa General de Desarrollo Social del Distrito Federal 2013-2018*. México, 11 de septiembre de 2013.

Gaceta Oficial del Distrito Federal, *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*, México 30 de Marzo de 2012.

Gaceta Oficial del Distrito Federal, *Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres 2013-2018*, México, 2013.

Gaceta Oficial de la Federación, *Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal*, México, 03 de noviembre de 2009.

Gobierno de la República, *Programa Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018*. México, 2013.

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

INMUJERES, *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, México, 2009.

IMUJERES, PNUD, *ABC de Género en la Administración Pública*, México, 2012.

Organización de las Naciones Unidas, *Informe del Consejo Económico y Social*, 1997.

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

Tepichin, Ana Maria y Karine Tinat, Luzelena Gutiérrez (coordinadoras), "Política pública, mujeres y género", *Los grandes problemas de México. Relaciones de género*, vol. 8, Colegio de México, México. 2010.

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, *Guía para la transversalización de la perspectiva género*, México, 2011.