



MÉXICO
2010
Iniciamos
Kilómetros
Evaluada



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

(2011-2015)

ÍNDICE

| | | |
|------|---|----|
| I. | INTRODUCCIÓN | 2 |
| II. | MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO | 3 |
| III. | DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL EN MATERIA DE IGUALDAD | 9 |
| IV. | ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO Y EL PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2011-2015) | 12 |
| V. | OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN | 18 |

I) INTRODUCCIÓN

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la **Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Estado de San Luis Potosí**, constituye una acción decisiva en la lucha del Gobierno Estatal en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Con la implementación de este Programa, se busca generar una cultura institucional que surja de prácticas cotidianas del gobierno y se traduzca en una forma de vida de la sociedad potosina, donde impere la inclusión y la no discriminación hacia las mujeres.

Con esta acción, el Gobierno del Estado da cumplimiento a uno de los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2009 – 2015 que es “Ampliar las oportunidades y acceso de las mujeres a un desarrollo pleno e integral, garantizando y promoviendo el respeto a sus derechos en los ámbitos público y privado”; así como a lo establecido en el Programa Sectorial de Mujeres “PROIGUALDAD SAN LUIS POTOSÍ 2010-2015” referente a la estrategia: “Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública estatal y municipal y construir los mecanismos para contribuir a su institucionalización y adopción en el Poder Legislativo, en los órdenes de gobierno, en las organizaciones de la sociedad civil, en el sector educativo y en el sector privado”.

Este Programa contiene los objetivos, estrategias y líneas de acción que con el esfuerzo de las y los funcionarios de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, así como con el trabajo conjunto entre los tres poderes del Estado, municipios, y sociedad civil, contribuirán a lograr la igualdad de género en San Luis Potosí.

II) MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO

México ha suscrito la mayoría de los convenios y tratados internacionales, que lo comprometen a realizar programas y acciones que generen las condiciones necesarias para mejorar la vida y procurar el bienestar de mujeres y hombres, de acuerdo con el estándar al que se debe aspirar en toda sociedad. Dichos compromisos forman parte del Sistema jurídico mexicano, y están contemplados en los artículos 133, 89 fracción X, y 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se les considera Ley Suprema, ubicándolos por debajo de la Ley Fundamental y por encima del Derecho federal y local, siempre y cuando estén firmados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado, y no contravengan a lo estipulado en la misma Carta Magna.

Algunos acuerdos que nuestro país está obligado a cumplir, son:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo, que condena la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, y conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminarla. Destaca el papel fundamental del Estado en la promoción de la igualdad real, en el enfoque de derechos que debe inspirar a las políticas públicas, y a la importancia de los cambios culturales para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres. También, estipula que los Estados tomarán medidas para garantizar el pleno desarrollo de las mujeres en todas las esferas, particularmente en la política, la social, la económica y la cultural, con el objetivo de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos, y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones que los hombres.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Belém Do Pará*), que es el primer instrumento internacional que los Estados ratifican o al que se adhieren, en materia de violencia contra las mujeres, reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a sus derechos humanos y a sus libertades fundamentales, que limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Por ello, los Estados firmantes se comprometen a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.

- Las Conferencias mundiales sobre las mujeres, que han contribuido a situar el derecho a la igualdad entre los géneros en el centro del debate mundial, han unido a la comunidad internacional, estableciendo un conjunto de objetivos comunes, con un plan de acción para el adelanto de las mujeres en todas las áreas de la vida pública y privada. Son propuestas de actuación, que son el origen de otros instrumentos internacionales:
 - I. Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en México, en 1975.
 - II. Conferencia de naciones unidas sobre la mujer, celebrada en Copenhague, en 1980.
 - III. Conferencia mundial de naciones unidas sobre la mujer, celebrada en Nairobi, en 1985.
 - IV. Conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing, en 1995, de la que destaca la importancia de la igualdad y la discriminación por razón de sexo.

- Décima Conferencia regional de la mujer de América latina y el Caribe (Consenso de Quito). Entre los compromisos asumidos destacan:
 - Adoptar medidas para que hombres y mujeres tengan actividades equitativas en la vida familiar y laboral.
 - Garantizar la paridad en la participación política de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, política y social.
 - Implementar sistemas públicos integrales de seguridad social, capaces de garantizar el bienestar de las mujeres.
 - Reconocer el trabajo no remunerado.

- La Declaración de Beijing y la Plataforma de acción para garantizar los derechos de la mujer, son documentos orientados a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad, y a combatir las limitaciones y obstáculos que afectan la vida de la población. Han servido de guía para el diseño e implementación de políticas públicas que contribuyen al avance de las mujeres como actoras sociales, con la colaboración de organizaciones sociales locales e internacionales.

- Los Objetivos del Desarrollo del Milenio, entre otras muchas cosas, establecen, como objetivo central de la Agenda, lograr la igualdad entre

mujeres y hombres. Promueve, también, la autonomía de las mujeres como medio para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y de estimular un desarrollo sostenible.

- Además de los anteriores, México ha firmado y ratificado la Declaración universal de los derechos humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948; el Pacto internacional de derechos civiles y políticos (Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966); y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966).

En los ámbitos nacional y estatal, en los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la equidad entre mujeres y hombres. El marco normativo que sustenta el Programa de Igualdad de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Estado de San Luis Potosí, es:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación
- Acuerdo nacional para la igualdad entre mujeres y hombres
- Constitución Política del Estado de San Luis Potosí
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2015
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí
- Ley de Planeación del Estado de San Luis Potosí
- Ley de Desarrollo Urbano del Estado de San Luis Potosí
- Ley Orgánica del Municipio Libre
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado
- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas
- Ley Ambiental del Estado de San Luis Potosí

El Estado mexicano, en su Constitución política, consagra el principio de igualdad al referir, en su artículo 4º, que “el varón y la mujer son iguales ante la ley, por lo que es obligación del mismo llevar a la práctica este principio, garantizando su total y libre observancia”. Es ésta la máxima disposición de nuestro sistema jurídico en la materia.

Son indudables los avances legislativos en cuanto a derechos humanos de las mujeres en México; ejemplo de éstos son: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y su reglamento; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, todas éstas con el objetivo de coordinar instituciones federales y estatales para garantizar los principios de no violencia, de igualdad y de no discriminación.

En el mismo orden de ideas, la Ley General de Desarrollo Social establece, en su artículo 11º, que la Política nacional de desarrollo social tiene el objetivo de propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social.

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012 (PND) es el documento rector del rumbo que deberá seguir nuestro país para lograr el desarrollo humano sustentable. En él se establece como premisa básica, en el eje 3, la *igualdad de oportunidades*, además, contempla, en la estrategia 3.5, *la igualdad entre mujeres*, y cita como objetivo 16: “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual”.

En el ámbito estatal, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí establece, en su artículo 8º, que “en el Estado de San Luis Potosí, todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos. El varón y la mujer son iguales ante la ley, y el Estado promoverá la igualdad de oportunidades de las mujeres y los varones potosinos en la vida pública, económica, social y cultural”.

La Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí, establece, en su artículo 3º fracción III, que “la planeación estratégica estatal, estará basada

en la igualdad de derechos, la atención de las necesidades básicas y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, particularmente de los grupos sociales que no disponen de los satisfactores esenciales”.

La Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, dispone, en su artículo 6º, que “el Instituto tiene por objeto lograr en la entidad la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, partiendo del principio de equidad, con el propósito de alcanzar plenamente las garantías de igualdad que consagra la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y la particular del Estado”.

El Estado de San Luis Potosí cuenta con el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, instrumento de política en materia de igualdad de género, con lo que se da cumplimiento a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado.

El Programa sectorial al que pertenece el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí fue creado en alineación con el Plan Estatal de Desarrollo 2009–2015, así como bajo los principios y en cumplimiento de la legislación estatal, nacional e internacional en el anterior marco normativo.

Es por esto que, enunciando las atribuciones del Poder ejecutivo estatal, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí refiere, en su artículo 11º:

- I. Elaborar y conducir las políticas públicas estatales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley, e incorporar las mismas en el Plan estatal de desarrollo.
- II. Diseñar y aplicar los instrumentos de las políticas públicas estatales en materia de igualdad y no discriminación.

En el mismo sentido, el artículo 17º, señala que la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá considerar los siguientes lineamientos:

- III. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.
- VII. Instrumentar acciones de formación y capacitación permanente con perspectiva de género, para funcionarias y funcionarios públicos

encargados de la planeación y programación de las políticas públicas, en materia de igualdad y no discriminación.

Finalmente, cabe recordar que el Estado, mediante sus poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, firmó el 12 de junio de 2007 la Carta de adhesión al Acuerdo nacional para la igualdad entre hombres y mujeres. Es fundamental, tanto jurídica como políticamente, contar con un ordenamiento potosino que recoja los lineamientos de la Ley federal en la materia, y aquellos contenidos en la CEDAW. Esto facilitará la comprensión de los límites y alcances del compromiso asumido por el gobierno de San Luis Potosí y mostrará, de manera clara, el alcance de la voluntad política de todo el Estado para respetar y hacer vigentes los principios de igualdad y no discriminación, en un marco de respeto a la dignidad de mujeres y hombres en este territorio.

III) DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL EN MATERIA DE IGUALDAD

El Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 es el documento legal que describe de manera ordenada, sistemática y coherente los ejes rectores del desarrollo, las líneas de política pública, objetivos, estrategias y programas que le darán orden al quehacer público en la Entidad, además de definir los instrumentos y mecanismos para asegurar el cumplimiento de los compromisos pactados.

Concretamente, en el Eje 3, Desarrollo regional sustentable, establece como objetivo “construir la infraestructura urbana y de comunicaciones necesarias para el desarrollo integral de las cuatro regiones, aprovechando sus recursos naturales de forma sustentable”.

Este eje tiene como visión, mantener un desarrollo urbano integral, traducido en espacios funcionales, sociables y sustentables, y dar puntual cumplimiento a los compromisos y acciones establecidos en los documentos rectores en la materia, de cada municipio, contribuyendo así al fortalecimiento de las actividades económicas existentes. Incluye el desarrollo urbano, agua, infraestructura carretera, medio ambiente, y comunicaciones y transportes. A la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SEGAM), le corresponde formular, conducir y evaluar la política ambiental del Estado. Su función es fundamentalmente normativa, por lo que tiene la responsabilidad de aplicar los principios e instrumentos de política ambiental, previstos en las leyes de la materia y sus disposiciones reglamentarias, así como atender la preservación y restauración del ambiente en zonas de jurisdicción estatal.

Para abordar el tema ambiental, es indispensable describir las problemáticas globales, sus causas y sus efectos, ya que desde que fue impulsado por la ONU, a través de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992), se establecieron pautas sostenibles de producción y consumo, que han derivado compromisos y obligaciones muy puntuales, como el Protocolo de Kioto (1997), considerado como el primer mecanismo vinculante en materia ambiental internacional, orientado a reducir la emisión de los gases de efecto invernadero (GEI), causantes del cambio climático.

Derivado de ello, se establecieron acuerdos comunes para el logro sustentable y un Plan de acción regional para la consolidación de un sistema de gobernanza ambiental internacional, que asume una posición proactiva en el diseño de un nuevo régimen climático que obliga al incremento de los esfuerzos para la

conservación de la biodiversidad, y la implementación de estrategias contra el cambio climático, como elementos clave para el desarrollo sustentable.

Los elementos normativos y de políticas públicas en México, plantean para los Estados circunstancias especiales, obligaciones específicas y obligaciones diferenciadas. De manera puntual, se cuenta con instrumentos como el Programa sectorial de medio ambiente y recursos naturales 2007-2012; el Programa especial de cambio climático (PECC) -iniciativa del Gobierno Federal que muestra el interés de México para contribuir a la solución del problema del cambio climático, una de las mayores amenazas para el proceso de desarrollo, el bienestar humano y la integridad del capital natural-; el Programa especial de cambio climático 2009-2012, y el Sistema nacional de información ambiental y de recursos naturales.

En general, operan en el país catorce programas específicos, regidos por un programa general de trabajo. Entre los temas prioritarios de las agendas de gobierno, destacan dos tipos: la incorporación de sistemas de supervisión y control constantes; y las entidades relacionadas con el medio ambiente, con las instituciones encargadas de desarrollo urbano, las de investigación ambiental y las que atañen a la administración de recursos hídricos locales. El reto es su aplicación en las obligaciones jurídicas ordinarias de la legislación nacional, y los elementos vinculatorios establecidos por los convenios suscritos por nuestro país.

Según el Plan Estatal de Desarrollo, San Luis Potosí posee una riqueza y diversidad biológica y ambiental envidiable; por tanto, proporciona, a las áreas administrativas y operativas, una amplia gama de oportunidades de crecimiento sustentable, respetando el entorno natural. El antecedente de las políticas públicas ambientales actuales, se centra en acciones concentradas en tres ejes: calidad del aire, saneamiento de aguas y residuos sólidos.

La generación de residuos sólidos es un problema creciente, ineludible de ser atendido de manera integral, puesto que, derivado de los fenómenos de crecimiento de las zonas urbanas y la industrialización de los principales productos de consumo por la población, el Estado genera un promedio diario de 52 kg de basura *per cápita*.

Especial atención requiere el sistema hídrico del Estado, ya que el conjunto de ríos, presas, lagos y lagunas es de alta fragilidad, por encontrarse en las inmediaciones de asentamientos humanos, además de carecer de un control y

monitoreo adecuado de sus cuerpos de agua, restauración de acuíferos, y reducción de los índices de contaminación natural del agua.

Es importante que las políticas públicas en materia ambiental sean sometidas a una exhaustiva revisión, a efecto de armonizar las condiciones actuales, las prospectivas de desarrollo y el entorno. De manera especial, es primordial centrar la atención en la coordinación con las entidades federales del sector que desarrollan proyectos forestales y de vida silvestre en territorio potosino.

El desarrollo social y económico en la implementación de una visión integral y sustentable enfrenta, de manera particular, los retos de prevenir la depredación de elementos en peligro ambiental, que son aprovechados sin control por sectores rurales como vía de subsistencia y, por otra parte, la armonización de la interacción del desarrollo económico, industrial y urbano con el entorno.¹

Para conocer la percepción del personal de la Secretaría sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, y poder instrumentar un Programa de igualdad institucional con perspectiva de género que permita dar cumplimiento a lo que establece el Eje rector 3 de Igualdad de oportunidades, en su objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, donde se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación, y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario contar con un diagnóstico: de los 11 puestos de alto nivel de toma de decisión, sólo la Dirección de ordenamiento ecológico, la Dirección de auditoría y supervisión, y la Contraloría interna de la Secretaría, están a cargo de mujeres. Ello sin duda establece una brecha importante de desigualdad entre mujeres y hombres en la ocupación de altos puestos de toma de decisión en la Secretaría.

¹ Plan Estatal de Desarrollo de San Luis Potosí 2009-2015

IV) ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO Y EL PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2011-2015)

El Programa que aquí se presenta se basa en los principales indicadores que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, conforme a los siguientes:

➤ **Objetivos:**

- I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Regular la coordinación institucional, bajo los principios de igualdad y no discriminación;
- III. Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales, que orienten al Estado de San Luis Potosí hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; y
- IV. Promover el empoderamiento de las mujeres.

➤ **Principios:**

- I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;
- II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y;
- III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

➤ **Lineamientos:**

- I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, sin importar la edad, condición social, estado civil, raza, religión, preferencias, ideología, salud, discapacidad, o cualquier otra condición que pudiera ser obstáculo para ello;
- II. Promover el empoderamiento de las mujeres, en especial en los ámbitos educativo, laboral y político;

- III. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de equidad de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- IV. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- V. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las mujeres y los hombres;
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, e;
- VII. Instrumentar acciones de formación y capacitación permanente con perspectiva de equidad de género, para funcionarias y funcionarios públicos encargados de la planeación y programación de las políticas públicas, en materia de igualdad y no discriminación.

En la elaboración de este Programa, se plantean dos estrategias para implementar políticas de igualdad en el ámbito estatal, una de ellas mediante la **transversalidad** (*mainstreaming* de género), estrategia imprescindible en el desarrollo de estas políticas, y paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la **acción positiva** tal y como la establece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Además de lo anterior, conforme al Programa Estatal para la Igualdad, transversalizar la perspectiva de género significa, transformar la manera en que opera la administración pública en los tres órdenes de gobierno, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Es necesario, entonces, trabajar en dos vertientes: por un lado, en realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional, en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades; y por otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

La estrategia 3.5 del Eje rector “Igualdad de oportunidades” del Plan Nacional de Desarrollo, manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, y una auténtica cultura de la igualdad, con la transversalidad de la perspectiva de equidad de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.

El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí, es un programa especial que engloba las acciones de la administración pública estatal en el marco del Plan Estatal de Desarrollo (2009-2015), mismo que contribuye al logro de los objetivos, estrategias y prioridades estatales. Los objetivos estratégicos del Programa Estatal para la Igualdad se vinculan, de forma transversal, con los 5 ejes rectores del Plan Estatal de Desarrollo, con el fin de contemplar la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida estatal:

- 1.- Política social y combate a la pobreza
- 2.- Economía competitiva y generadora de empleos
- 3.- Desarrollo regional sustentable
- 4.- Seguridad y justicia
- 5.- Gobierno eficiente, transparente, honesto y austero

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, vigente desde el 19 de septiembre de 2009, genera la Política estatal de igualdad, la cual está integrada por el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y por el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí se encarga de revisar, anualmente, el cumplimiento del Programa, y la Comisión Estatal de Derechos Humanos es responsable de dar seguimiento y evaluar los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos que se celebren para el cumplimiento del objeto de la Ley.

Es así como, para el gobierno y la sociedad de San Luis Potosí, el respeto a la dignidad de los seres humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, son condiciones indispensables para el pleno disfrute de todos los derechos humanos, al tiempo que son condiciones previas para el desarrollo sustentable centrado en las personas.

En el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, confluyen las competencias y atribuciones de las dependencias del Estado, alineadas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y dirigidas por el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí como instancia rectora de la Política de Estado en materia de igualdad.

El Programa de igualdad institucional de la Secretaría **impulsará la integración de la perspectiva de equidad de género en la vida institucional, por medio**

de la herramienta de planeación, programación y presupuestación con perspectiva de género. Ello significa la elaboración de políticas, programas y presupuestos con esta perspectiva, reconociendo que las acciones en materia de igualdad serán llevadas a cabo con planeación, monitoreo y evaluación. El proceso implica, también, el diseño de indicadores. La programación y presupuestación con perspectiva de equidad de género, comprenderá políticas hacia el interior y el exterior de la institución. De igual manera, se integrará a la normatividad interna como eje para impulsar la perspectiva de equidad de género en la institución.

Se llevarán a cabo **procedimientos específicos con perspectiva de equidad de género**, acorde con las facultades institucionales, para lo cual se velará por la integración de la perspectiva de equidad de género en el quehacer institucional, mediante el diseño de procedimientos específicos acordes con las facultades de la institución. Esta definición garantizará homogeneidad en el ejercicio, y permitirá el monitoreo y la evaluación del quehacer. Los procedimientos específicos se definirán con la finalidad de otorgar un servicio institucional con perspectiva de equidad de género hacia afuera, en la misión y visión principal de la institución. De la misma manera, se definirán procedimientos específicos en las áreas jurídica, de planeación y finanzas, comunicación social, contraloría, recursos humanos, administración, entre otras. Los instrumentos normativos correspondientes, serán modificados para garantizar la plena integración de la perspectiva de equidad de género en cada una de las áreas.

En relación con las **modificaciones normativas**, se integrará a la ley interna, reglamento, lineamientos y formatos internos de manera progresiva la perspectiva de equidad de género, iniciando con la integración de los principios de igualdad, equidad, no discriminación y paridad, en el máximo instrumento normativo de la misma. Ello garantiza la sostenibilidad de la transversalización de la perspectiva de equidad de género, e institucionaliza las acciones impulsadas. La armonización normativa que se impulse, garantizará la operatividad de estos principios en el quehacer institucional. La modificación normativa debe abarcar la implementación de medidas tanto externas como internas. De manera general, se partirá de una premisa: toda medida operativa que se impulse tendrá su correlato en la normatividad. De esa manera se garantiza su sostenibilidad.

También, es necesario **impulsar un mecanismo para el seguimiento de casos y sanción de acoso y hostigamiento sexual**, para dar cumplimiento a la

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Dicho mecanismo, garantizará relaciones laborales libres de violencia, en específico la violencia de género que se manifiesta por medio del acoso y el hostigamiento sexual; se constituirá al interior de la institución, asegurando su existencia en los instrumentos normativos institucionales, y se preverá la elaboración de un Protocolo de actuación; actuará como órgano de sensibilización para el personal que labora en la institución; impulsará, en conjunción con la unidad de género y el área jurídica, la modificación normativa para garantizar sanciones administrativas en caso de violencia laboral (acoso y hostigamiento sexual específicamente) por motivos de género.

Dentro de este contexto, el Programa de igualdad institucional de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental de San Luis Potosí, contempla cinco objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en alineación con el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015.

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Estado de San Luis Potosí.

Construir en la Secretaría una administración que brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad institucional, mediante la adopción de una política de transversalidad.

Objetivo estratégico 2: Consolidar una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres, y la no discriminación en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Estado de San Luis Potosí.

Instituir e impulsar las condiciones para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la Secretaría, y la protección de los derechos humanos de mujeres y hombres en forma igualitaria, con el apoyo de ordenamientos legales vigentes, en armonía con las Convenciones y Tratados internacionales, que potencien un desarrollo humano equitativo.

Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Estado de San Luis Potosí.

Contiene las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, mediante la aplicación de una política institucional que brinde garantías para su seguridad e integridad física, que al mismo tiempo permita un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres, y garantice el ejercicio primordial de la libertad de las mujeres en un entorno laboral propicio.

Objetivo estratégico 4: Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo, y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico. Eliminar las barreras que limitan la plena participación de las mujeres en el ámbito laboral. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por medio del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, y la adecuación de las políticas institucionales.

Objetivo estratégico 5: Instrumentar políticas públicas con perspectiva de equidad de género, en materia de ecología y medio ambiente. Incorporar el enfoque de género en las políticas públicas de ecología y medio ambiente, con el fin de fomentar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de derecho.

El éxito de los programas de desarrollo sustentable es posible únicamente si se toma en consideración a las mujeres en igualdad de oportunidades y de decisión que los hombres. De ahí que el enfoque de género tiene como propósito humanizar la visión del desarrollo, ya que es un estímulo que tiene como base la equidad de género.

V) OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de equidad de género en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Estado de San Luis Potosí.

Construir, en la Secretaría, una administración que brinde condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad institucional, mediante la adopción de una política de transversalidad.

En el Programa para la igualdad de San Luis Potosí, se plantean dos estrategias para implementar políticas de igualdad en el ámbito estatal, una de ellas mediante la transversalidad (*mainstreaming* de género), estrategia imprescindible en el desarrollo de estas políticas, y cuya definición es: “Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, en todas las instituciones públicas y acciones de las autoridades del Estado, con el objetivo de valorar las implicaciones que tienen para las mujeres y los hombres cualquier acto de autoridad que se programe, sea éste de tipo legislativo, de política pública, administrativo, económico o cultural”.²

Esta estrategia se convierte, por lo tanto, en el eje que articula cualquier cumplimiento en materia de igualdad, por lo que se añaden, en el propio diseño del programa, los mecanismos necesarios para su puesta en marcha.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la acción positiva tal y como la establece la CEDAW. Así, la acción positiva se enmarca dentro de las políticas “tradicionales” de igualdad de oportunidades, que parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género, y queda definida por el Comité consultivo de la Unión Europea para la igualdad de oportunidades, como “la estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.

Ambas estrategias se convierten en elementos complementarios en la ejecución de políticas de igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla, por su incidencia en aspectos más

² Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí. Artículo 5º, fracción II.

estructurales; y por otro lado, la acción positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

Conforme a lo anterior, la política pública diseñada e implementada por la Secretaría debe atender de manera equitativa las necesidades y demandas de mujeres y hombres, puesto que ambos deben acceder a los recursos en igualdad de oportunidades y disfrutar de los beneficios del desarrollo.

Es necesario realizar diagnósticos para conocer la situación de las mujeres en los diferentes temas que son competencia de la Secretaría; incorporar el enfoque de género en los ejercicios de planeación y presupuesto; revisar las prácticas institucionales desde el enfoque de género; desarrollar competencias específicas entre las y los servidores públicos; implementar acciones afirmativas para el cierre de brechas en los programas; y evaluar periódicamente el impacto de las políticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para lograrlo, es fundamental analizar la igualdad de oportunidades, que existe al interior de la dependencia. Ello permitirá promover una distribución equitativa en términos de participación, posiciones de poder, autoridad y valoración del trabajo entre las mujeres y los hombres de la Secretaría.

La igualdad de género es hoy una prioridad en la agenda de gobierno, por ello, esta gestión debe garantizar que el enfoque de género se institucionalice en la Secretaría. Para lograrlo, también es necesario crear la unidad de género de la institución, con la finalidad de garantizar la permanencia y la progresividad en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de equidad de género. Esta unidad sería un referente para impulsar políticas con perspectiva de género, tanto al interior de la institución como en la atención a la población.

La unidad de género se conformará de acuerdo con las siguientes características:

- a) Como un espacio de toma de decisión, desde el cual se analice, diseñe, implemente en algunos casos, dé seguimiento y evalúe, las políticas y los programas específicos orientados hacia el interior de la institución. Esto significa, también, que será un espacio que cuente con un presupuesto propio, sin menoscabo del presupuesto asignado a las distintas áreas, para impulsar sus programas con perspectiva de equidad de género.

- b) Debe aparecer en el organigrama como parte de la estructura de la institución. Su integración, facultades y mecanismos de decisión y operación, se establecerán en los documentos normativos de la dependencia.
- c) Alineación en los niveles más altos de la estructura institucional. La unidad de género estará encabezada por las personas titulares en la institución, con una conformación colegiada para la toma de decisión. Tendrá, también, un equipo técnico que se encargue de instrumentar y monitorear las acciones impulsadas. Se ponderará de manera positiva que la unidad de género sea conducida por una mujer, como una medida especial temporal para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión, pero esta unidad promoverá, en el resto de la estructura institucional, los criterios de paridad para todos los espacios de toma de decisión.

De la misma manera, poseerá las siguientes facultades:

- a) Definir las prioridades de políticas de igualdad y equidad de género, tanto internas como externas, para garantizar la no discriminación.
- b) Diseñar políticas de género dirigidas al interior de la institución, de manera que se impulse progresivamente la estrategia de transversalización de la perspectiva de equidad de género, cuidando de promover políticas de no discriminación por motivos de género, impulsar medidas especiales temporales en aquellos espacios donde se requiera, y además instituir políticas de conciliación entre la vida familiar y la laboral dirigidas a los varones, con la finalidad de disminuir las cargas de trabajo doméstico que tienen las mujeres fuera del espacio institucional.
- c) Garantizar la sostenibilidad de la transversalización con la elaboración de propuestas, y darles seguimiento para la modificación de instrumentos normativos, institucionalizando la perspectiva de equidad de género.
- d) Realizar acciones permanentes para el seguimiento y evaluación de las políticas de género de la institución.

Quienes están a cargo de definir o implementar políticas y proyectos, tienen la responsabilidad de transformar las inequidades que existen en esta materia.

Estrategia 1.1.

Transversalizar la perspectiva de equidad de género en el diseño, planeación, programación, presupuesto, monitoreo y evaluación de los programas y actividades de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental del Estado de San Luis Potosí.

Líneas de acción:

- 1.1.1 Integrar la perspectiva de equidad de género en la normatividad de la Secretaría, de tal manera que se beneficie igualmente a las mujeres y a los hombres que trabajan en ella.
- 1.1.2 Integrar la perspectiva de equidad de género, como categoría de análisis en la planeación, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas presupuestarios de la Secretaría.
- 1.1.3 Realizar acciones afirmativas, con el fin de cerrar brechas de género en el ámbito de competencia de la Secretaría.
- 1.1.4 Crear una Unidad de género al interior de la Secretaría, con recursos suficientes y alto nivel de decisión en la estructura orgánica, para establecer, dar seguimiento, monitorear y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política estatal de igualdad.
- 1.1.5 Planear, elaborar, integrar y ejecutar el presupuesto de la Secretaría con perspectiva de equidad de género y transversalidad, conforme a las políticas estatales de igualdad, transparencia y rendición de cuentas.
- 1.1.6 Elaborar manuales e instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en el diseño de políticas públicas atribuibles a la Secretaría.
- 1.1.7 Planificar e implementar un sistema de supervisión, evaluación y aplicación del Programa institucional de igualdad de la Secretaría.
- 1.1.8 Generar en la Secretaría informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas correspondientes.

- 1.1.9 Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas que contribuyen al cumplimiento de la Política estatal de igualdad entre mujeres y hombres, en la rendición de cuentas del presupuesto y en el gasto etiquetado para la igualdad de género de la Secretaría.
- 1.1.10 Desarrollar metodologías, herramientas y mecanismos que faciliten la integración del enfoque de género en el quehacer público de la Secretaría, así como en su monitoreo y evaluación por medio de indicadores.
- 1.1.11 Promover el uso de indicadores de la situación de las mujeres en el ámbito de competencia de la Secretaría.
- 1.1.12 Sensibilizar y capacitar sobre la perspectiva de equidad de género e igualdad a quienes se encargan de formular, elaborar y ejecutar planes, programas y políticas, con el fin de equiparar las oportunidades de acceso y participación de mujeres y hombres en los procesos de desarrollo.
- 1.1.13 Desarrollar proyectos de reingeniería institucional, enfocados a producir cambios significativos en variables clave y desarrollar capacidades estratégicas para incorporar la perspectiva de equidad de género.

Estrategia 1.2.

Capacitar y sensibilizar a las y los servidores públicos de la Secretaría en materia de género, para que les permita potenciar su experiencia laboral; así como analizar, implementar, monitorear y evaluar políticas públicas con perspectiva de equidad de género.

Líneas de acción:

- 1.2.1 Integrar, en las políticas de capacitación, la obligatoriedad de la formación en perspectiva de equidad de género para las y los servidores públicos en todos los niveles de mando de la Secretaría.
- 1.2.2 Difundir el contenido de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa estatal y el Programa institucional de igualdad, entre todas las y los funcionarios públicos de la Secretaría, con distintos

mecanismos de comunicación: folletos de difusión, campañas informativas, sitios web, revistas, entre otros.

- 1.2.3 Establecer, en el programa anual de capacitación, la obligatoriedad de que las capacitaciones se desarrollen en horarios laborales, con el fin de promover las mismas oportunidades de capacitación y profesionalización entre las y los servidores públicos de la Secretaría.
- 1.2.4 Participar en los procesos de certificación en competencias y capacidades en materia de igualdad de género, con el fin de profesionalizar a las y los servidores públicos de la Secretaría.
- 1.2.5 Llevar a cabo un programa estratégico de capacitación en perspectiva de equidad de género, y vincularlo con temas de competencia de la Secretaría.
- 1.2.6 Llevar a cabo talleres de capacitación en la Secretaría acerca de la implementación de un presupuesto con perspectiva de equidad de género, basado en resultados.

Estrategia 1.3.

Transformar la cultura y los procesos de gestión de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental en favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de acción:

- 1.3.1 Establecer un código de conducta para eliminar la violencia institucional y laboral, que promueva la igualdad de género al interior de la Secretaría.
- 1.3.2 Desarrollar campañas internas para promover una cultura de igualdad y libre de violencia institucional, basada en un clima de respeto.
- 1.3.3 Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los trabajadores de la Secretaría.
- 1.3.4 Implementar procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.

- 1.3.5 Establecer políticas y acciones afirmativas que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, mejoren las condiciones de competencia laboral, productividad y eleven la calidad de vida del personal de la Secretaría.
- 1.3.6 Impulsar acciones afirmativas para incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisión en la Secretaría.
- 1.3.7 Hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores de la Secretaría.
- 1.3.8 Instituir y difundir el uso de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales de la Secretaría, con el fin de favorecer la participación de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos.
- 1.3.9 Establecer lineamientos y un mecanismo claro y transparente de denuncia y sanción por hostigamiento sexual y laboral.
- 1.3.10 Promover, mediante campañas internas de difusión, el respeto a los derechos humanos entre las y los trabajadores, y combatir el sexismo y la violencia institucional y laboral.
- 1.3.11 Realizar campañas de difusión internas dirigidas a la prevención del hostigamiento y el acoso sexual.
- 1.3.12 Brindar cursos de sensibilización y capacitación por parte del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, dirigidos a las familias, con énfasis en los esposos o parejas, sobre el compartir las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas.
- 1.3.13 Integrar la perspectiva de equidad de género en los lineamientos y políticas de Comunicación social de la Secretaría.
- 1.3.14 Promover que las prácticas y la Comunicación social de la Secretaría, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios, e incorporen un lenguaje incluyente.

Estrategia 1.4.

Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores, y transformar la cultura y los procesos de gestión de la Secretaría en favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de acción:

- 1.4.1 Integrar la perspectiva de equidad de género en las normas y lineamientos de la Secretaría, para la generación de informes oficiales e instrumentos de rendición de cuentas, y para el diseño de encuestas que permitan identificar avances y obstáculos, para alcanzar los objetivos de la Política institucional de igualdad.
- 1.4.2 Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.
- 1.4.3 Mantener actualizada la información y los diagnósticos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, determinando resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, región y grupos específicos de población.
- 1.4.4 Realizar la adaptación de los sistemas informáticos de gestión de la información de las diferentes áreas de la Secretaría, que garanticen su desagregación por sexo, así como la incorporación de otros datos que se estimen oportunos.
- 1.4.5 Crear o mejorar los sistemas de indicadores de la Secretaría, con catálogos y formatos de registros homologados que garanticen la desagregación por sexo, grupos de edad, región del Estado, municipio sobre usuarios(as), beneficiarios(as) y población atendida.
- 1.4.6 Realizar análisis desde la perspectiva de equidad de género, de los datos recogidos para plantear mejoras de los programas y actuaciones que llevan a cabo las diferentes áreas de la Secretaría.
- 1.4.7 Fortalecer los espacios de coordinación en la administración pública estatal, para promover los derechos humanos de las mujeres.

- 1.4.8 Promover capacitación entre las y los servidores públicos sobre la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, para que la incorporen como referente en sus programas institucionales y actividades.
- 1.4.9 Fomentar espacios de diálogo y colaboración con la sociedad civil, para la elaboración de informes y estudios sobre los derechos humanos de las mujeres.
- 1.4.10 Diseñar contenidos con estándares internacionales para las campañas de difusión, que permitan generar una cultura de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

| INDICADOR | META | ÁREA RESPONSABLE |
|--|---|--|
| Unidad responsable de género creada en la Secretaría | Para el 2012, que se haya creado la Unidad responsable de género en la Secretaría, que garantice la integración de la perspectiva de equidad de género en los programas, planes, proyectos, acciones y presupuestos y lograr la igualdad entre mujeres y hombres. | Titular de la Secretaría en coordinación con el área jurídica. |
| Programas y presupuestos públicos con perspectiva de equidad de género, /Total de programas y presupuestos públicos *100 | Incrementar anual y progresivamente para el 2015, la elaboración de programas y presupuestos públicos con perspectiva de equidad de género que eliminen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. | Por instrucciones de la persona titular de la Secretaría a toda la dependencia, en coordinación con las áreas encargadas de planeación y finanzas. |

| INDICADOR | META | ÁREA RESPONSABLE |
|--|--|--|
| Número de acciones instrumentadas sobre la LEIMH y PEIMH a funcionarias/os públicos en la Secretaría. /Total de acciones programadas *100 | Difundir, durante el 2012, el contenido de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a 70% de las y los funcionarios públicos de la Secretaría. | Por instrucciones de la persona titular de la Secretaría a toda la dependencia |
| INDICADOR | META | ÁREA RESPONSABLE |
| Mecanismo sistematizado de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad, etnia, idioma, estado civil, nivel educativo, etc., en la Secretaría | Para el 2012, que se haya creado un mecanismo sistematizado de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad, etnia, idioma, estado civil, nivel educativo, etc., en la Secretaría | Por instrucciones de la persona titular de la Secretaría, a toda la dependencia. |
| INDICADOR | META | ÁREA RESPONSABLE |
| Número de capacitaciones y sensibilizaciones brindadas a las y los servidores públicos de la Secretaría en materia de género/Total de acciones programadas* 100 | Para el 2014, se debe haber capacitado y sensibilizado a todo el personal de la Secretaría. | Instancia de capacitación de la Secretaría |

Objetivo estratégico 2: Consolidar una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

México ha firmado y ratificado la mayoría de los Tratados y Convenciones Internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación. Es por ello que ha impulsado la creación y modificación de varios ordenamientos legales, con el fin de armonizar nuestro sistema jurídico mexicano. Además ha construido diversas políticas públicas que fomentan la defensa y respeto de los derechos humanos, como parte de la cultura democrática de este país. Estas acciones tienen como base estructural la no discriminación, y han sido posibles gracias a la participación integral de los tres órdenes de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía.

San Luis Potosí también cuenta con un marco jurídico armonizado respecto de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación, por lo que ha implementado leyes como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Además, hay estudios, diagnósticos, estadísticas e indicadores sobre la situación de la mujer en el Estado y sobre las causas, efectos y expresiones de la violencia en sus regiones. Derivado del trabajo interinstitucional, se han firmado convenios marcos de colaboración, y se ha instalado el Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

El compromiso para no discriminar, responde a las necesidades de una sociedad multicultural que caracteriza a México y a San Luis Potosí, donde es importante aprender nuevas formas de relación entre las personas, con base en el respeto y la participación de todas y todos los que la conformamos.

En este sentido, la visión del Estado está enfocada a contar con una sociedad igualitaria, donde la mujer acceda en igualdad de circunstancias al desarrollo económico, social y político con programas de atención a su salud física, emocional y protección legal. Esto se alcanza mediante la institucionalización de la perspectiva de equidad de género, contando con un marco jurídico que visualice a la mujer en un desarrollo pleno e integral.

En este contexto, el Programa para la Igualdad de la Secretaría, da especial relevancia al tema de la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad y la no discriminación, con el fin de extender la cultura de

respeto al interior de la dependencia. Además, busca fomentar el pleno respeto a los derechos humanos, ya que el derecho a un medio ambiente sano es fundamental y, consecuentemente, la Secretaría debe ser garante del mismo.

Con la finalidad de lograr el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, es conveniente adoptar tres acciones esenciales:

- a) Fomentar y arraigar, en el personal, la cultura de respeto a los derechos humanos;
- b) Generar confianza en la sociedad de que en sus acciones se respetan los derechos humanos, y;
- c) Atacar y prevenir las causas de violaciones a derechos humanos que originan quejas y recomendaciones de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, guardando el justo equilibrio que evite parecer sinónimo de impunidad.

Estrategia 2.1.

Diseñar políticas públicas en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, en materia de promoción y defensa de los derechos humanos, que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de acción:

- 2.1.1 Elaborar un programa amplio de educación en toda la Secretaría sobre derechos humanos, con el objetivo de aumentar el conocimiento y la conciencia sobre el respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres.
- 2.1.2 Emprender una revisión de todas las leyes, políticas, prácticas y procedimientos de la Secretaría, a fin de garantizar que se cumplan las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.
- 2.1.3 Promover el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras, prohibiendo el trabajo forzado.
- 2.1.4 Establecer mecanismos para evitar la discriminación laboral por cualquier razón; para atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.

- 2.1.5 Impulsar campañas en favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, así como estimular la participación de los medios de comunicación en acciones en contra de las prácticas, mensajes y símbolos sexistas discriminatorios.

Estrategia 2.2.

Promover la cultura de la no discriminación de las mujeres por medio de la orientación, asesoría, sensibilización, capacitación, difusión e investigación.

Líneas de acción:

- 2.2.1 Llevar a cabo modificaciones legales, con perspectiva de equidad de género, a la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal, y al Reglamento interno de la Secretaría, con el fin de adicionar atribuciones que favorezcan el adelanto de las mujeres.
- 2.2.2 Promover estrategias y objetivos al interior de la Secretaría, relacionados con la igualdad, a fin de eliminar obstáculos al ejercicio de los derechos de la mujer y erradicar todo tipo de discriminación.
- 2.2.3 Realizar estudios e investigaciones sobre la discriminación por género que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la Secretaría en los que se desenvuelven, a fin de que se traduzcan en insumos para políticas públicas.
- 2.2.4 Tutelar los derechos de las personas o grupos que denuncien ser objeto de presuntos actos de discriminación por motivos de género, mediante asesoría y orientación.
- 2.2.5 Difundir la aceptación de la diversidad y tolerancia, tanto en los espacios públicos como en los privados, mediante la elaboración de contenidos, materiales didácticos, educativos y audiovisuales con perspectiva de equidad de género.
- 2.2.6 Llevar a cabo programas anuales de capacitación a las diferentes áreas de la Secretaría sobre perspectiva de equidad de género, derechos humanos y no discriminación.

- 2.2.7 Establecer mecanismos para evitar la discriminación laboral por cualquier razón, para atender las denuncias de las mujeres en casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.
- 2.2.8 Establecer la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por salario igual por trabajo igual, y salario de igual valor por trabajo de igual valor, respetando plenamente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, a fin de lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible de carácter genuino.

Estrategia 2.3.

Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de género.

Líneas de acción:

- 2.3.1 Impulsar, conforme a las Convenciones internacionales, “el derecho de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor”.
- 2.3.2 Promover programas de capacitación y certificación para mujeres en la Secretaría.
- 2.3.3 Erradicar la discriminación por motivos de género en la Secretaría, en especial en la contratación, en el ascenso y en la concesión de prestaciones laborales.
- 2.3.4 Desarrollar alternativas de protección para las trabajadoras, y promover el acceso equitativo a la seguridad social y a la protección a la maternidad.
- 2.3.5 Garantizar la igualdad, la no discriminación y la equidad en la Secretaría para las personas con discapacidad, a fin de ampliar su horizonte de oportunidades laborales y permitir una mayor valorización y despliegue de sus capacidades.

2.3.6 Adoptar medidas apropiadas para eliminar las prácticas discriminatorias contra las mujeres al contratarlas, como la exigencia de pruebas de embarazo o de uso de anticonceptivos, contra mujeres embarazadas, con licencia de maternidad o en periodo de lactancia.

2.3.7 Promover, entre las personas empleadas, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, y combatir el sexismo y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo, mediante campañas y mecanismos de difusión.

Estrategia 2.4.

Asegurar la estricta observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que pertenecen a grupos minoritarios y en condiciones de discriminación, para que logren la igualdad de trato y el goce de sus derechos.

Líneas de acción:

2.4.1 Desarrollar protocolos y códigos de conducta en los servicios públicos que brinda la Secretaría, que erradiquen la discriminación contra las mujeres, en especial contra las adultas mayores y con discapacidades.

Estrategia 2.5.

Consolidar una cultura de protección, promoción y observancia de las garantías individuales y la igualdad de género, con pleno respeto a los derechos humanos.

Líneas de acción:

2.5.1 Fortalecer el respeto a las garantías individuales y los derechos humanos en todas las acciones de la Secretaría.

2.5.2 Priorizar la atención de grupos de población en riesgo de ser vulnerados, para prevenir la violación de sus derechos humanos.

| INDICADOR | META AL 2015 | ÁREA RESPONSABLE |
|---|---|---|
| Número de políticas públicas implementadas en la Secretaría, en materia de promoción y defensa de los derechos humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres / Total de políticas públicas implementadas* 100 | Al 2015, haber aumentado el número de políticas públicas implementadas. | Persona titular de la Secretaría y todas las áreas de la dependencia. |
| Número y tipo de políticas, programas y acciones de promoción de la cultura de la no discriminación por motivos de género y otros más, a las y los funcionarios públicos de la Secretaría / total de acciones implementadas*100 | Incremento progresivo anual de políticas, programas y acciones de promoción a la cultura de la no discriminación por motivos de género y otros más, a las y los funcionarios públicos de la Secretaría. | Persona titular de la Secretaría y todas las áreas de la dependencia. |
| Número de mujeres con discapacidad o pertenecientes a grupos minoritarios contratadas en la Secretaría. | Incremento progresivo anual de contrataciones de mujeres con discapacidad o pertenecientes a grupos minoritarios en la Secretaría. | Persona titular de la Secretaría y todas las áreas de la dependencia. |

Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

San Luis Potosí ocupa el decimoquinto lugar de la República Mexicana en cuanto a violencia en las relaciones de pareja se refiere (INSP, 2003); entre 62% y 70% de las familias, convive en situaciones de violencia familiar. Esta evidencia obliga a trabajar transversalmente con la perspectiva de equidad de género, para cambiar el rumbo de lo que se vive cotidianamente en todos los ámbitos del gobierno, la vida pública y la privada, conscientes de que el peso de la tradición no se puede cambiar sin esfuerzo.

Para una buena parte de la población, la situación de maltrato a las mujeres no ha mejorado: los avances se han dado en la mentalidad más profundamente que en la práctica, especialmente en lo laboral y lo familiar. De acuerdo con los datos del Panorama de la violencia contra las mujeres en San Luis Potosí 2006, de cada 100 mujeres de 15 años y más, casadas o unidas, 43 han vivido situaciones de violencia emocional, económica, física o sexual a lo largo de su relación de pareja. La violencia conyugal es la forma más frecuente, si se le compara con la comunitaria, laboral, familiar y escolar.

La violencia emocional -entendida como menosprecios, prohibiciones, insultos, entre otros es la de mayor presencia a lo largo de la relación. 84.4% la padecen las mujeres con violencia de pareja; la violencia sexual es la menos común con 15.8%; la violencia física tiene una incidencia de 43.5% y la económica representa 58%. Pocas son las mujeres agredidas que denuncian la violencia (21.8%), mientras que 78.2% no lo hace.

En relación con la violencia en el ámbito público, en San Luis Potosí la violencia comunitaria de índole sexual representa 31.9%, porcentaje menor al nacional, que fue de 39.7%. Alrededor de 263 mil mujeres han sufrido violencia en el ámbito público, de las cuales poco menos de 107 mil han sido abusadas sexualmente, y a más de 244 mil se les ha intimidado. En lo que respecta al tipo de agresor, frecuentemente es un desconocido.

En el ámbito laboral, 25.3% de mujeres indican algún tipo de violencia en sus centros de trabajo. De las 58 mil mujeres que reportan violencia laboral, 79.3% menciona ser víctima de discriminación y 42.6% de acoso laboral.

Las mujeres están propensas a sufrir violencia en todos los centros de trabajo, pero con más frecuencia sucede en:

- Dependencias públicas y centros escolares, donde se reporta violencia laboral de 30.2%.
- En las maquiladoras, fábricas y talleres, 24.1% de las trabajadoras ha sido víctima de violencia.
- 23.4% de las mujeres que trabajan en empresas privadas, comercios, bancos, entre otras, ha sufrido de violencia.

El Estado mexicano ha ratificado instrumentos internacionales donde se reconoce la necesidad de tomar medidas urgentes, de carácter legislativo y público, para fomentar un cambio en la cultura y erradicar la violencia contra las mujeres, tales como:

- Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.

En San Luis Potosí se ha tenido un gran avance en materia legislativa. La aprobación de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece las líneas jurídicas y administrativas con las cuales el Estado debe intervenir en los niveles de gobierno, con el fin de garantizar y proteger el derecho de las mujeres y los hombres a una vida libre de violencia. Para avanzar en materia política y cultural, es indispensable acabar con las políticas y leyes discriminatorias.

La Secretaría deberá contribuir para que existan condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; en especial, trabajará para erradicar la violencia contra las mujeres, hacia el interior de la dependencia, y hacia el exterior promoviendo la justicia en beneficio y defensa de las y los ciudadanos, de manera eficiente, eficaz y expedita, dentro del marco de la legalidad que establece la Constitución.

Estrategia 3.1.

Promover y coordinar acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Líneas de acción:

- 3.1.1 Elaborar el Programa institucional de violencia, y ponerlo en marcha en el marco del Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las mujeres.
- 3.1.2 Incrementar las políticas, programas y acciones de prevención de todos los tipos y modalidades de la violencia de género, mediante campañas y mecanismos de información para mujeres y hombres.
- 3.1.3 Promover diagnósticos y estudios sobre la situación de la violencia contra las mujeres hacia el interior de la Secretaría, para el diseño de políticas públicas en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.
- 3.1.4 Mejorar la cobertura, la calidad y la coordinación institucional de los servicios de atención a las víctimas directas e indirectas de la violencia de género, así como alentar la creación de nuevos servicios para atender las modalidades de la violencia de género contempladas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de San Luis Potosí.
- 3.1.5 Promover entre la población la cultura de la denuncia en materia de violencia, en especial en aquellos campos vinculados con las facultades de la Secretaría.
- 3.1.6 Llevar a cabo programas de capacitación y sensibilización sobre los contenidos y alcances de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, derechos humanos y género, a funcionarios y funcionarias de la Secretaría.
- 3.1.7 Impulsar talleres y campañas para hombres sobre masculinidades, sobre hombres renunciando a la violencia, y sobre la violencia de género, incluyendo la que ejercen los hombres contra las mujeres y contra otros hombres.
- 3.1.8 Transversalizar la perspectiva de equidad de género en la formulación y ejecución de políticas y programas públicos dirigidos a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.

3.1.9 Instrumentar mecanismos de monitoreo y evaluación, que permitan mejorar la coordinación de todas las políticas, programas y acciones institucionales dirigidas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

| INDICADOR | META AL 2015 | ÁREA RESPONSABLE |
|---|---|---|
| Número y tipo de políticas, programas y acciones institucionales, para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. | Incremento anual progresivo de políticas, programas y acciones institucionales, para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. | Persona titular de la Secretaría, con apoyo de todas las áreas de la dependencia. |
| Número y tipo de políticas, programas y acciones institucionales, para promover un ejercicio no violento de la masculinidad, incluyendo la violencia de género que ejercen los hombres contra las mujeres y contra otros hombres. | Incremento anual progresivo de políticas, programas y acciones institucionales, para promover un ejercicio no violento de la masculinidad, incluyendo la violencia de género que ejercen los hombres contra las mujeres y contra otros hombres. | Persona titular de la Secretaría, con apoyo de todas las áreas de la dependencia. |
| Elaboración del Programa institucional de violencia, y su puesta en marcha en el marco del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. | Para el 2014, la Secretaría debe contar con el Programa institucional de violencia | Instituto de las Mujeres del Estado, en coordinación con la Secretaría. |

| INDICADOR | META AL 2015 | ÁREA RESPONSABLE |
|--|--|---|
| Número de acciones instrumentadas sobre la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, a funcionarias/os públicos en la Secretaría. / Total de acciones programadas *100 | Difundir, durante el 2012, el contenido de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado a 70% de las y los funcionarios públicos de la Secretaría, e incorporar el tema en los manuales de formación del personal. | Persona titular de la Secretaría, con apoyo de todas las áreas de la dependencia. |

Objetivo estratégico 4: Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo, y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.

Conforme al Diagnóstico sobre la Situación de la Mujer en el Estado de San Luis Potosí de 2008, con casi dos millones y medio de habitantes, de los cuales existen 94 hombres por cada 100 mujeres, las diferencias entre hombres y mujeres se han modificado, y hoy, para algunas mujeres, es posible compaginar la vida laboral, social y familiar. Sin embargo, a pesar de los cambios en la división del trabajo por la creciente participación femenina en el mercado laboral, los valores continúan anclados en estereotipos fuertemente arraigados en la cultura.

En el ámbito laboral, más de la tercera parte de las mujeres son trabajadoras (42.73%) y 40.48% se dedica a las labores del hogar, 1.26% es jubilada, y 1.33% es pensionada. De las mujeres que se dedican a trabajar, 4% además, estudia.

El mayor número de personas asalariadas, se da en el nivel de más de 1 y hasta 3 salarios mínimos (42%), es decir que 418,430 personas no reciben más de 148.5 pesos al día (tomando en cuenta que el salario mínimo en SLP para el año 2008 era de 49.5 pesos). En el rango de más de 5 salarios mínimos (11%), se ve una marcada diferencia entre los dos sexos, ya que de cada 10 personas que reciben dicho ingreso, 7 son hombres y 3 son mujeres.

Respecto a la duración de la jornada de trabajo semanal, 79% de las mujeres labora en una jornada que va de 15 hasta 48 horas, contra 90% de los hombres, debido, probablemente, a que las mujeres adicionalmente deben invertir tiempo al trabajo doméstico.

Ante esta situación, el Gobierno del Estado busca asegurar el derecho a la participación de las mujeres en la vida social y económica, y en la representación política. Las mujeres han mejorado su formación y, cada vez más, ocupan puestos de liderazgo, aumentando su presencia en la representación política (27% en el Congreso del Estado). Por ello la importancia de impulsar también el trabajo de las mujeres en el sector ambiental, y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, junto con la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.

Estrategia 4.1.

Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar, en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

Líneas de acción:

- 4.1.1. Contar con guarderías infantiles para las y los trabajadores en los centros de trabajo de la Secretaría.
- 4.1.2 Establecer la licencia de paternidad en la Secretaría, como lineamiento de las políticas laborales.
- 4.1.3 Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.
- 4.1.4 Implementar procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.
- 4.1.5 Instituir un Código de conducta para eliminar el acoso y hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.
- 4.1.6 Impulsar cursos de sensibilización y capacitación dirigidos a las familias de las y los empleados de la Secretaría, con énfasis en los esposos o parejas, sobre el compartir las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas.

| INDICADOR | META AL 2015 | ÁREA RESPONSABLE |
|---|--|---------------------------------------|
| Número de acciones implementadas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría, enfatizando medidas para que los hombres se involucren en la economía del cuidado. | Incremento anual progresivo de acciones implementadas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría, enfatizando medidas para que los hombres se involucren en la economía del cuidado. | Todas las áreas de la Secretaría. |
| Número de guarderías infantiles con las que cuenta la Secretaría para las y los trabajadores en los centros de trabajo / Total de acciones programadas *100. | Incremento anual progresivo hasta llegar a cubrir las necesidades de las y los empleados. | Dirección administrativa |
| Número y tipo de medidas y acciones para promover el ejercicio efectivo de licencias de paternidad otorgadas en la Secretaría como lineamiento de las políticas laborales. | Incremento anual progresivo, hasta llegar al ejercicio efectivo del 100% de los empleados que necesiten la licencia de paternidad. | Recursos humanos |
| Número de denuncias y sanciones en materia de hostigamiento sexual, al instituir el Código de conducta para eliminar el acoso y hostigamiento sexual por parte de los funcionarios públicos de la Secretaría. | Al 2013, formalización efectiva de un mecanismo que opere en la Secretaría, recibiendo denuncias y sancionando en materia de acoso y hostigamiento sexual por parte de los funcionarios públicos de la Secretaría. | Contraloría interna de la Secretaría. |

Objetivo estratégico 5: Instrumentar políticas públicas con perspectiva de equidad de género en materia de ecología y medio ambiente.

Las investigaciones acerca de la relación género-medio ambiente no tienen una larga historia en nuestro país. Son de reciente incorporación al debate científico, por lo que no tienen una marcada sistematicidad. Por ello, la importancia del presente objetivo, que tiene como finalidad incorporar el enfoque de género en las políticas públicas de Ecología y medio ambiente, y con ello fomentar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado del derecho.

La conservación de los recursos, así como la participación social, se han convertido en un elemento esencial para alcanzar los objetivos del desarrollo sustentable. El éxito de los programas de desarrollo sustentable es posible únicamente si se toma en consideración a las mujeres en igualdad de oportunidades y de decisión que los hombres. De ahí que el propósito del enfoque de género sea humanizar la visión del desarrollo, ya que es un estímulo que tiene como base la igualdad entre mujeres y hombres.

Las desiguales relaciones de género, han ocasionado un limitado acceso de las mujeres a recursos productivos y a la generación de ingresos, lo que conlleva a dinámicas asimétricas de poder que ubican a las mujeres en desventaja. Esto, finalmente, se convierte en un obstáculo para promover prácticas ambientales sostenibles. Es importante el reconocimiento de las mujeres como trasmisoras de valores culturales para preservar el medio ambiente y, en última instancia, que ellas no son administradoras del medio ambiente, sino que tienen derecho a él.

Es un hecho reconocido actualmente que mujeres y hombres se relacionan de manera diferente con el medio ambiente, por lo que resulta necesario tener en cuenta la vinculación que existe entre género y medio ambiente, como resultado de la asignación de roles diferentes y de la división sexual del trabajo. Esto implica que mujeres y hombres inciden de manera distinta en los procesos relacionados con el medio ambiente. Por ello, se requiere impulsar políticas diferenciadas que atiendan esa diversidad.

Las mujeres no sólo están expuestas a sufrir la violencia de género, sino que también soportan una mayor incidencia de la contaminación medioambiental debido a sus características biológicas. Las sustancias tóxicas presentes en ambientadores, material informático, plásticos, pinturas, plaguicidas, etc. actúan como disruptores endócrinos peligrosos, que afectan en primer lugar -aunque no exclusivamente- a la salud de mujeres adolescentes, niñas y niños incluso

durante la vida fetal. Los xenoestrógenos (sustancias químicamente similares al estrógeno femenino natural) parecen tener un papel fundamental en el incremento del cáncer de mama en los últimos cincuenta años. Como puede inferirse, la preocupación feminista por la salud de las mujeres en la sociedad química, conecta con los objetivos ecologistas.

Por otro lado, la problemática del deterioro del medio ambiente, constituye un reto que debe enfrentar inmediatamente la humanidad porque son múltiples, y además complejas, las implicaciones que tienen todas las actividades humanas sobre el medio natural. Los problemas que hoy afectan el medio ambiente se han visto agravados por la falta de conciencia y educación ambiental, porque no se ha preparado a la población para que aprenda a interactuar con él y eleve su calidad de vida. Debe reconocerse, además, que la problemática en torno al medio ambiente tiene un impacto diferenciado en mujeres y hombres, por lo que se requieren respuestas creativas e integrales.

Por lo anterior, es urgente y necesario crear en mujeres y hombres una conciencia ambiental que les convierta en agentes activos de la importante tarea de preservar el medio, proporcionándoles un conocimiento adecuado acerca de su interacción con la naturaleza, sin dañarla ni deteriorarla. De manera particular, las mujeres deben tomarse en cuenta, pues desempeñan un papel esencial en todas las sociedades, en torno a las condiciones de vida, medio ambiente y desarrollo.

Ante esta situación, se debe integrar la perspectiva de equidad de género en las políticas públicas en esta materia, para que el sistema de cuidado ambiental sea más eficiente, pues permite el reconocimiento de las formas diferenciadas en que ambos pueden participar. Un elemento clave es fomentar la participación y la toma de decisión de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

La integración de la perspectiva de equidad de género, potencia además la eficiencia y la eficacia en las políticas públicas, ya que, además del cuidado del medio ambiente, genera un ahorro directo en el consumo de las y los beneficiarios por concepto de gas, agua y energía eléctrica. De manera general puede decirse que las políticas públicas pueden ser más eficientes si las actividades ecológicas y ambientales consideran el capital social que representan las mujeres.

Dicha integración requiere reconocer los obstáculos que frenan la participación de la mujer en los espacios y niveles para la toma de decisión, restringen las capacidades y conocimientos en esta materia. Para eliminarlos, entre otras

acciones, es necesario impulsar procesos de sensibilización y capacitación a todo el personal que labora en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.³

Puede concluirse que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente, son elementos interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible, que es el marco de nuestros esfuerzos para lograr una mejor calidad de vida para todas las personas. Un desarrollo social equitativo que reconozca que dar a los pobres, en particular a las mujeres que viven en la pobreza, la posibilidad de utilizar los recursos ambientales de manera sostenible, es una base necesaria del desarrollo sostenible.

Las personas -mujeres y hombres-, son los elementos centrales del desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza. La función de las mujeres en la creación de modalidades de consumo y producción sostenibles y ecológicamente racionales y de métodos para la ordenación de los recursos naturales, es sumamente importante, como se reconoció en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente y el desarrollo, y en la Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, y se dejó plasmado en todo el Programa 21.⁴ Este hecho coloca a las personas tomadoras de decisión frente a un reto, pues se debe potenciar la participación de las mujeres en todos los campos, y potenciar su acceso a todas las oportunidades, ello sin incrementar cargas de trabajo no remuneradas, que profundizan aun más la desigualdad.

Estrategia 5.1.

Garantizar el acceso de las mujeres, adolescentes y niñas a las políticas de ecología y medio ambiente, incorporando el enfoque de equidad de género.

Líneas de acción:

5.1.1 Impulsar, en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, la creación de una Unidad de género, responsable del impulso de políticas con perspectiva de equidad de género, e igualdad de trato y no discriminación.

³ Isabel Reinoso Castillo. "La perspectiva de género en el estudio de los problemas del medio ambiente". Licenciatura en Filosofía Marxista Leninista. Universidad de la Habana.

⁴ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 1995. P. 112.

- 5.1.2 Dirigir la planeación del desarrollo ambiental del Estado con perspectiva de equidad de género, y con la participación de los municipios.
- 5.1.3 Impulsar la integración de la perspectiva de equidad de género en el desarrollo ambiental, en el ámbito estatal y municipal.
- 5.1.4 Que la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental destine presupuesto irreductible e intransferible para la equidad y género.
- 5.1.5 Adoptar acciones afirmativas para asegurar el ascenso de las mujeres a todos los cargos de la Secretaría, de acuerdo con sus capacidades y en igualdad de condiciones que los hombres.
- 5.1.6 Establecer sanciones administrativas en todos los ámbitos, a las y los funcionarios públicos que no cumplan con sus funciones, y nieguen el servicio que les corresponda brindar.
- 5.1.7 Promover la participación de mujeres y hombres en los procesos de formulación de los Planes de desarrollo ambiental, y en su aplicación por medio de acciones y obras, con la creación de organismos de participación social en los municipios.
- 5.1.8 Difundir ampliamente entre la ciudadanía la legislación y normatividad en materia de ecología y medio ambiente, así como los Planes correspondientes.
- 5.1.9 Realizar campañas de difusión con perspectiva de equidad de género, de los temas relacionados con la ecología y el medio ambiente.
- 5.1.10 Establecer Consejos consultivos municipales de desarrollo ecológico y ambiental, en los que se incluya a las mujeres.
- 5.1.11 Impulsar la participación de las mujeres en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en materia de ordenación, conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente y los recursos naturales.
- 5.1.12 Asegurar oportunidades a las mujeres, incluyendo a las pertenecientes a poblaciones indígenas, para que participen en la adopción de decisiones relacionadas con el medio ambiente en todos los niveles, incluso como

- administradoras, elaboradoras de proyectos y planificadoras, y como ejecutoras y evaluadoras de los proyectos relacionadas con el medio ambiente, cuidando de que dichos proyectos no aumenten la carga de trabajo no remunerado que las mujeres ya tienen.
- 5.1.13 Facilitar y fomentar el acceso de las mujeres a la información y la educación, inclusive en las esferas de la ciencia, la tecnología y la economía, promoviendo de ese modo sus conocimientos, aptitudes y oportunidades de participación en las decisiones relacionadas con el medio ambiente.
- 5.1.14 Adoptar medidas adecuadas para reducir los riesgos para las mujeres, resultantes de peligros ambientales identificados, tanto en el hogar como en el trabajo y en otros ambientes, inclusive la aplicación adecuada de tecnologías poco contaminantes, teniendo en cuenta el enfoque preventivo convenido en la Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo.
- 5.1.15 Adoptar medidas para integrar una perspectiva de equidad de género en el diseño y la utilización, entre otras cosas, de mecanismos de gestión de recursos, técnicas de producción y desarrollo de las infraestructuras en las zonas rurales y urbanas, que sean ecológicamente racionales y sostenibles.
- 5.1.16 Adoptar medidas que reconozcan el papel social de las mujeres como productoras y consumidoras, a fin de que puedan adoptar medidas ambientales eficaces, junto con los hombres, en sus hogares, comunidades y lugares de trabajo, cuidando de no incrementar las cargas de trabajo no remuneradas para las mujeres.

Estrategia 5.2.

Implementar instrumentos de planeación y normatividad sobre medio ambiente, con perspectiva de equidad de género.

Líneas de acción:

- 5.2.1 Promover la aplicación de las Convenciones, Tratados y Normas internacionales en materia de medio ambiente y los derechos humanos de las mujeres, en los Planes de desarrollo ecológico y gestión ambiental

del Estado, así como en los instrumentos normativos de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

- 5.2.2 Vincular los ordenamientos ecológicos existentes, con los instrumentos de planeación de política municipal para el diseño de políticas enfocadas al cuidado y preservación del medio ambiente.
- 5.2.3 Actualizar, formular, monitorear y evaluar, con perspectiva de equidad de género, el Plan Estatal de Desarrollo actual, en relación con el Eje 3, sobre Ecología y medio ambiente.
- 5.2.4 Elaborar Planes de ecología y medio ambiente con perspectiva de equidad de género, y con la participación del Gobierno estatal y los municipales, a fin de ordenar los asentamientos humanos y resguardar el medio natural en su territorio.
- 5.2.5 Consolidar las áreas naturales protegidas que se encuentran dentro del Estado.
- 5.2.6 Apoyar, con capacitación con perspectiva de equidad de género y gestión de recursos, a los municipios de la entidad; asimismo, mediante convenios con el Gobierno Federal, se buscará el fortalecimiento de las facultades estatales en la materia.
- 5.2.7 Actualizar la normatividad y otros instrumentos de protección ambiental con el fin de integrar la perspectiva de equidad de género.
- 5.2.8 Colaborar, en coordinación con los Ayuntamientos, en la elaboración con perspectiva de equidad de género, de las normas técnicas, manuales, instructivos y formatos para la mejor aplicación de las disposiciones legales en materia de ecología y medio ambiente.
- 5.2.9 Identificar, mediante los Planes de desarrollo ambiental, las potencialidades de regiones y municipios, a fin de promover nuevas oportunidades de desarrollo económico, en las que se tome en consideración las necesidades e intereses de las mujeres.

Estrategia 5.3.

Disminuir el impacto de los agentes contaminantes en el deterioro del medio ambiente del Estado.

Líneas de acción:

- 5.3.1 Implementar acciones con perspectiva de equidad de género, que promuevan la disminución de las emisiones contaminantes a la atmósfera, producidas por la industria y medios de transporte.
- 5.3.2 Promover acciones con perspectiva de equidad de género, para asegurar el saneamiento de las aguas residuales, mediante la construcción de plantas de tratamiento y acciones de verificación en los municipios.
- 5.3.3 Implementar el manejo integral de residuos sólidos urbanos, mediante la construcción de rellenos sanitarios, y centros de separación y reciclaje.
- 5.3.4 Promover el uso eficiente y ambientalmente responsable de insumos y consumibles.

Estrategia 5.4.

Proteger la biodiversidad en el Estado.

Líneas de acción:

- 5.4.1 Instaurar los mecanismos para la creación de viveros, criaderos y reservas de flora y fauna, cuidando que las mujeres tengan una participación activa y de toma de decisión, sin aumentarles las cargas de trabajo no remuneradas.
- 5.4.2 Difundir y promover una cultura orientada a la preservación ambiental y la participación ciudadana ecológicamente responsable y con perspectiva de equidad de género.
- 5.4.3 Crear reservas territoriales con perspectiva de equidad de género para la vivienda, equipamiento e infraestructura, y reubicación de asentamientos humanos ubicados en zonas protegidas de reserva ecológica.

- 5.4.4 Asegurar que toda acción del desarrollo urbano se realice bajo el principio de respeto a la capacidad de los recursos naturales del territorio sobre el cual se ejecuten, integrando siempre la perspectiva de equidad de género.
- 5.4.5 Emplear tecnologías alternativas de construcción y eco tecnologías en la vivienda, integrando siempre la perspectiva de equidad de género.

Estrategia 5.5.

Fortalecer el desarrollo institucional y las capacidades de las y los funcionarios estatales y municipales, con perspectiva de equidad de género, para el eficiente desempeño de sus actividades.

Líneas de acción:

- 5.5.1 Brindar asesoría a los Ayuntamientos sobre los temas relacionados con ecología y medio ambiente, con perspectiva de equidad de género, cuando así lo soliciten.
- 5.5.2 Establecer servicios de información con perspectiva de equidad de género, accesibles en su lenguaje y contenido, para que las mujeres interesadas en el desarrollo ecológico ambiental, tengan asegurados la comprensión y el ejercicio efectivo de sus derechos.
- 5.5.3 Integrar la perspectiva de equidad de género en la formación y capacitación de las y los funcionarios de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.
- 5.5.4 Crear sistemas de capacitación continua del personal con perspectiva de equidad de género del Gobierno estatal y del municipal, dedicados al quehacer del desarrollo ecológico y ambiental.

| INDICADOR | META AL 2015 | ÁREA RESPONSABLE |
|---|---|---|
| <p>Porcentaje de cursos educativos e informativos implementados para facilitar y fomentar el acceso de las mujeres en las áreas de la ciencia, la tecnología y la economía, para fortalecer conocimientos, aptitudes y oportunidades de participación en las decisiones relacionadas con medio ambiente / Total de cursos *100.</p> | <p>Al 2015, haber elaborado 100% de los cursos programados.</p> | <p>Dirección de educación y promoción ambiental.</p> |
| <p>Unidad de género creada en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, responsable del impulso de políticas con perspectiva de equidad de género, e igualdad de trato y no discriminación.</p> | <p>Para el 2012, que se haya creado la Unidad responsable de género en la Secretaría, que garantice la integración de la perspectiva de equidad de género en los programas, planes, proyectos, acciones y presupuestos, y lograr la igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <p>Titular de la Secretaría, en coordinación con la Dirección administrativa.</p> |
| <p>Número de Consejos consultivos municipales de desarrollo ecológico y ambiental establecidos / Total de Consejos establecidos *100.</p> | <p>Incremento anual progresivo de Consejos consultivos.</p> | <p>Titular de la Secretaría, en coordinación con la Dirección administrativa.</p> |

| INDICADOR | META AL 2015 | ÁREA RESPONSABLE |
|---|---|--|
| Porcentaje de acciones afirmativas, implementadas para asegurar el ascenso de las mujeres a todos los cargos de la Secretaría, de acuerdo con sus capacidades y en igualdad de condiciones que los hombres / Total de acciones afirmativas *100. | Incremento anual progresivo. | Titular de la Secretaría, en coordinación con toda la dependencia. |
| Porcentaje de Planes de ecología y medio ambiente, con perspectiva de equidad de género, elaborados / Total de Planes programados*100. | Incremento anual progresivo, hasta llegar a tener todos los planes con perspectiva de equidad de género. | Titular de la Secretaría, en coordinación con toda la dependencia. |
| Porcentaje de medidas implementadas para impulsar la participación de las mujeres, en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en materia de ordenación, conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente y los recursos naturales / Total de acciones afirmativas *100. | Incremento anual progresivo. | Titular de la Secretaría, en coordinación con toda la dependencia. |
| Presupuesto irreductible e intransferible destinado a la igualdad de género, por parte de la Secretaría. | Incremento anual progresivo del presupuesto irreductible e intransferible, destinado a la igualdad de género. | Titular de la Secretaría de Ecología y gestión Ambiental. |