



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

Meta 30: “Brindar herramientas conceptuales y metodológicas sobre derechos laborales de las mujeres y prevención de la violencia de género en el trabajo, al funcionariado de la Secretaría del Trabajo y Servicio Nacional de Empleo, a través de 5 talleres regionales de 20 horas cada uno, distribuidas en 4 sesiones”

5 Rutas críticas o planes de trabajo regionales de las y los participantes en el taller, programando acciones para la incorporación de aprendizajes en su práctica laboral

Xalapa-Enríquez, Ver., Diciembre 2012

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



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

Presentación

En México, la participación de las mujeres trabajadoras es más relevante que en cualquier otra época de la historia. Con su participación cambiaron: familias, empresas, sindicatos y toda la sociedad. Estos cambios se tradujeron en creación de políticas públicas para favorecer la igualdad de oportunidades en favor de las mujeres en los espacios públicos, en el trabajo y en el sindicato.

La creación de empleos está caracterizado de informalidad, bajos salarios, sin seguridad social, siendo las mujeres las que mayormente toman este tipo de trabajos, que por la crisis económica internacional se han precarizados aún más y lejos están de los estándares laborales del trabajo digno o decente, que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Queda mucho por hacer desde las instituciones gubernamentales, sindicatos y empresas honestas y socialmente responsables. No se ataca de fondo el problema y no se ha logrado promover la igualdad de género en el trabajo y en la economía en forma integral y estructural.

Para democratizar el mundo del trabajo es necesario reconocer a todas las personas que intervienen en una organización, dar la razón a las mujeres en sus luchas por reivindicaciones laborales: trabajos dignos, salarios remuneradores, jornadas de 8 horas, no al hostigamiento sexual para garantizar el puesto de trabajo, acceso al ascenso o aumento salarial, guarderías seguras, permisos paternos y maternos, entre otros.

Por ello, en el marco del Plan Veracruzano de Desarrollo 2011-2016, y en correspondencia con el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de Género 2012, el Instituto Veracruzano de las Mujeres (IVM) impulsó la capacitación sobre derechos humanos-laborales de las mujeres, con objeto de contribuir a la instrumentación de políticas

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 DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

públicas con perspectiva de género, dirigida a personal de las Direcciones de Inspección del Trabajo, Dirección General Jurídica (Juntas de Conciliación y Arbitraje) y la Dirección del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz.

En ese sentido, se desarrolló un trabajo de coordinación interinstitucional entre el IVM y las enlaces de género de la STPSP, para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades en las instancias del trabajo del Estado de Veracruz, a fin de contribuir a la integralidad de sus programas de gobierno. La capacitación se llevó a cabo en cuatro sedes: Coatzacoalcos, Córdoba, Xalapa y Veracruz.

Un elemento crucial para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres fue la divulgación de información sobre dichos derechos, a través de la revisión de las normas internacionales e instrumentos nacionales de trabajo para la promoción de la igualdad de género.

Se logró a través de la capacitación, incrementar la toma de conciencia y la comprensión general de la igualdad de género en el mundo del trabajo con objeto de instaurar políticas públicas, programas de capacitación y campañas de divulgación que tiendan a mejorar la situación y condición de las mujeres en la esfera laboral. Finalmente, cabe indicar que se logró que las y los participantes diseñaran un plan de trabajo, por instancia laboral, para incorporar perspectiva de género en sus instancias laborales.

A continuación se presentan las 5 rutas críticas regionales construidas de forma colectiva por las y los asistentes a los diversos talleres, en las 5 sedes de trabajo seleccionadas; cabe señalar que después del primer taller, en Coatzacoalcos, la elaboración del plan de trabajo partió de un análisis FODA, lo que enriqueció mucho dicho proceso, de manera que se incluyen también estos esquemas:

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

REGIÓN COATZACOALCOS

PLAN DE TRABAJO DESDE EL ÁREA LABORAL

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos y alianzas	Obstáculos
Inspector /a en el trabajo y Conciliador	Elaborar un documento a manera de preámbulo que explique los conceptos básicos de Equidad y Género, los propósitos y desarrollo de actividades en el centro de trabajo. (Trípticos, dípticos...)	Administración de Recursos Humanos	6 meses	Personal, salario para ese personal, y los didácticos y de oficina Sector obrero, patronal, cámaras patronales, sector gubernamental, y estudiantil (yo soy 132)	Indiferencia de misóginos, de grupos políticos radicales, apatía de diversos sectores, y falta de apoyo de los medios de comunicación
JLCA 15	Mejor capacitación al personal: talleres de jurisprudencia	Presidente de la Junta	6 meses	Secretaría del Trabajo	Bajo Presupuesto
	Apoyo a maestrías con el objeto de servir mejor al usuario que lo necesite	Presidente de la Junta	6 meses	Becas Gobierno del Estado	Bajo Presupuesto
Servicio Nacional de Empleo	En los programas de capacitación en las diferentes modalidades incluir el tema de perspectiva de género: causas y consecuencias.	Supervisores de los cursos Cada año se apoya a más de 3,000 beneficiarios/as, con el 80% mujeres; por lo que sería de gran impacto y ayudaría a evitar la violencia en el entorno social	6 meses	Compromiso de Recursos Humanos Capacitación Integral Alianzas: Instructores, H. Ayuntamiento, Asociaciones Civiles, Sindicatos, Cámaras y Planteles Educativos.	No se podría dar seguimiento pues los cursos son de 30 días y el pago solo es al instructor por la capacitación; no se conocería el impacto

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos y alianzas	Obstáculos
JLCA 16	Elaboración de un pliego petitorio con perspectiva de género Solicitar prestaciones laborales que abonen a la solución de problemas familiares y económicos por la falta de convivencia familiar por horarios excesivos; por temor a perder el trabajo.	La Sría. del Trabajo	Indefinido	Aliada: Presidenta de la Junta; y abogados litigantes	falta compromiso de la autoridad



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

REGIÓN XALAPA I

PLAN DE TRABAJO DESDE EL ÁREA LABORAL, PARTIENDO DE UN ANÁLISIS FODA

Análisis de Fortalezas, Debilidades, Alianzas y Amenazas

Equipo	Fortalezas	Debilidades	Amenazas	Posibles alianzas
STPS-ICATVER	Titulares en la UG Apoyo de jefes Disponibilidad e interés en el tema Capacitación en temas de género Rendición de informes Asignación de presupuesto	No ejercer el presupuesto No contar con indicadores Falta de interés en el tema Lucha de poder Segregación Ausencia de PEG	Ausencia de empatía política División y limitaciones personales Desmotivación personal	Unidad de Género IVM Jefaturas y altos mandos (puestos de toma de decisión) Voluntariado
Inspección del trabajo	Conocimiento de los inspectores para promover equidad de género en empresas Se cuenta con una Unidad de Género en la Secretaría Coordinación entre inspectores e inspectoras Se cuenta con convenios que permiten avanzar hacia la igualdad laboral	Las actas no tienen PEG Falta de difusión en las empresas de equidad de género Pocos inspectores(as) Falta de presupuesto	Rechazo de propietarios de las empresas Desconocimientos de trabajadores(as) de igualdad laboral	IVM Unidad de género Sindicatos (mujeres)
SNEVER	SGEG Comité del SGEG Apoyo de la dirección	Desconocimiento del tema Falta de presupuesto Tiempo laboral y personal	Desinformación y desinterés del sector privado Políticas extranjeras y/o	IVM Fundación UV Red de Mujeres

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Fortalezas	Debilidades	Amenazas	Posibles alianzas
	Unidad de género	Falta de normatividad Falta de interés Falta de documentación	internacionales Entorno social	Sindicalistas Unidad de género Tratados internacionales
STPSyP Junta Local	Conocimiento del taller de EG Aplicación de la ley Principios y valores Principios generales del derecho Jurisprudencia	Exceso de trabajo y jornada laboral Responsabilidades familiares Falta de estímulos Falta de normatividad de EG Falta de conocimiento de EG	Ignorancia de la ley Autoridades federales Falta de sensibilidad patronal Tráfico de influencias Logros jurídicos Falta de personal y de recursos materiales	Con las autoridades Derechos humanos Con el Instituto de la Mujer Inspección del trabajo Autoridades hacendarias



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Plan de Trabajo Xalapa I

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
Inspección en el trabajo	Promover una partida presupuestal	Responsables de la promoción Inspectores(as)	8 meses	Unidad de género	Rechazo
	Campañas de difusión e información sobre PG	Jefe de Depto. e inspectores(as)	8 meses	Coordinación entre inspectores(as)	No aceptación
	Incorporar PG en actas de inspección	Inspectores(as)	6 meses	Unidad de Género y el IVM	Negativa de autoridades y empresas
JLCA	Formar en PG a personal de la JLCy A del Estado Dar a conocer convenios internacionales Unificar criterios de PG	Comité de Capacitación integrado por Presidentes de Junta	6 meses	Secretario, Jefe de Área Administrativa, Director y sindicatos Unidad de Género e IVMA	Falta de liberación de recursos Poca disposición de tiempo (horarios) Desinterés de personal Falta de recursos materiales
	Actualizar el manual	Comité “A”	8 meses	IVM, Unidad de Género	Falta de interés Falta de voluntad política
	Sensibilizar al personal en temas de género a través de varias actividades	Comité UG “A”			
	Solicitar intervención en las reuniones del CIE	Vinculación “A”			
	Promover en la revista del SNE información con equidad de género	Planeación “A”			

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
SGEG	Sensibilizar a solicitantes y patronos en EG	Vinculación “M”			Carencia de recursos Desconocimiento
	Capacitar a instructores y monitores en EG	Apoyos a desempleados “M”			
	Realizar el manual para el tratamiento del HS	Comité “M”			
	Formación al Comité en EG y sistemas de gestión	INM/IVECAD, Fundación UV, VG “M”			
	Promover acciones de capacitación no tradicionales para mujeres y hombres	CADS “B”			
	Modificación del manual de RH Federal	RH “B”			
SNE	Involucramiento y participación en la reactivación del SNE	Unidad de género de STPSP e ICATVER Encargado del SGEG	2 meses	Titulares de las jefaturas inmediatas	Coordinar disponibilidad de la agenda
	Implementar un programa digital para llevar estadísticas desagregadas por sexo	Unidades de género Departamento de tecnologías de la información	3 meses	Equipos de cómputo Áreas de planeación Visto bueno de altos mandos	Ausencia de capacitación en PEG Falta de personal en unidades de género
	Sensibilizar en PG a los y las capacitadoras-instructoras del SNE e ICATVER	Unidades de género Direcciones generales IVM- INMUJERES	6 meses	Presupuestos institucionales	Visto bueno de altos mandos Disponibilidad de los y las instructoras

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
	Promover e incentivar capacitación en oficios no tradicionales para mujeres y hombres	Unidades de género SNE ICATVER Ayuntamientos Empleadores(as)	6 meses	Presupuesto IVM Jefaturas inmediatas	Visto bueno de altos mandos Convocatoria Desinterés

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

REGIÓN VERACRUZ

PLAN DE TRABAJO DESDE EL ÁREA LABORAL, PARTIENDO DE UN ANÁLISIS FODA

Análisis de Fortalezas, Debilidades, Alianzas y Amenazas

Equipo	Fortalezas	Debilidades	Obstáculos	Alianzas
Junta 8	Disponibilidad para trabajar Experiencia y capacidad Aplicación del conocimiento Apoyo de los jefes inmediatos	Falta de mantenimiento a instalaciones Escasez de material de trabajo Exceso de trabajo Prestaciones laborales incompletas Falta de personal Falta de estímulos y motivación Nulas medidas de seguridad	Influyentismo Falta de apoyo de instancias gubernamentales Discriminación por razones de género	H. Ayuntamientos Red de Mujeres Sindicalistas Sindicatos Instituto Veracruzano de las Mujeres Instituto Nacional de la Mujer
Junta 9	Compromiso con el trabajo Esperanza en ser retribuidas Resultados Unidad y armonía	Falta de herramientas de trabajo y de personal Jornadas excesivas Falta de incentivos económicos No tenemos seguridad social (guarderías, prestación de casas, basificación, SAR, pensión)	Desmotivadas por productividad Oficinas en malas condiciones (no toner, larga distancia, copiadora, escáner, timbres, hojas, internet, guías) Falta de capacitación y oportunidad de profesionalizar nuestra actividad (becas)	Congreso Autorización presupuestal para prestar un mejor servicio al recurrente y no caer en actos corruptos Universidades, escuelas
Inspección del trabajo	Compañerismo Vocación de servicio Responsabilidad	Falta de personal Salario bajo Falta de material de trabajo	Falta de voluntad del gobierno en turno No existe presupuesto en las	Formación de un sindicato Aplicar las leyes

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

Equipo	Fortalezas	Debilidades	Obstáculos	Alianzas
	Disponibilidad Conocimiento Experiencia	Sin estímulos económicos Falta de seguridad social (IMSS, Infonavit, Afore)	áreas de trabajo	adecuadamente
Instituto Veracruzano de las Mujeres	Se cumple con los compromisos institucionales Disposición del personal Ambiente laboral positivo y en equipo Red interna de comunicación Comunicación en la ORC Unidades de Género	Falta de personal Fala de recursos económicos y materiales Falta de manual de procedimientos Falta de capacitación interna y actualización Falta de comunicación entre las áreas del IVM	Cambios en las administraciones estatal y federal Falta de voluntad política Falta de presupuesto estatal	Vinculación interinstitucional Apoyo de las redes de mujeres y asociaciones civiles Apoyo de los programas federales



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Plan de Trabajo Veracruz

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
Inspección en el trabajo	Capacitar al personal (inspección y analistas) con relación a perspectiva de género que incluya o que sea incluyente	Enlace de equidad de género	Alta: incluir en actas EG Media: Plan para iniciar en 6 meses	Enlace Equidad de género Secretaría de Trabajo Federal Sec. Protección civil OIT Organismos o asociaciones civiles	Falta de voluntad Falta de presupuesto
	Capacitar a empleadores de niños y niñas en corte de caña y su proceso, sobre funciones de cada quién, de acuerdo a las normas	Secretaría del Trabajo Federal y Local Organismos empleadores Ingenios	Cronograma de acuerdo a cada región	OIT ONG dedicadas a atender maltrato de niñas y niños	Falta de voluntad Falta de presupuesto
	Realizar las inspecciones con protección civil en empresas y programarles capacitación en recicladoras y maquiladoras	Secretaría del Trabajo Secretaría de Protección Civil Empresas del ramo Sector Salud	Identificar centros de trabajo y hace padrón en 2 meses.	Secretaría del Trabajo Federal OIT ONG's	Falta de voluntad Falta de presupuesto
	Basificación del personal	Secretaría del Trabajo	Altísima, YA	Secretaría de Finanzas Legislatura del Estado	Voluntad y presupuesto
	Implementar medidas de seguridad	Titular del área	Alta (1 mes)	Representantes de laboratorio y farmacias	Falta de interés y presupuesto
	Implementar guarderías	Titular del área	Alta (2	Universidad Veracruzana	Autorización

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
JLCA No. 8		administrativa SPTSP	meses)	Nutrióloga, enfermera, médicos/as peditras, psicólogas	Presupuesto Falta de personal
	Autorización de salida una hora antes para actividades deportivas	Unidad de Recursos Humanos de la STPSP	Alta (2 meses)	Instituto Veracruzano del Deporte	Carga de trabajo Disponibilidad
	Área para ingerir alimentos	Área administrativa STPSP	Alta (2 meses)	Presupuesto	-----
	Capacitación en relaciones humanas	Secretaría del Trabajo	Media (6 meses)	Instituto Veracruzano de la Mujer	Voluntad de asistir Falta de presupuesto
JLCA No. 9	Actividades de recreación y consulta para la mejora de las condiciones laborales	Comité de Representantes de cada Junta y Asambleas de Trabajadores	Alta (2 meses)	Instituto Veracruzano del Deporte Protección Civil	Falta de coordinación por no tener representantes comprometidos
	Servicio civil de carrera	Presidente de la Institución	Alta (2 meses)	Colegios de Abogados	Falta de voluntad por no tener apoyo (económico, motivación)
	Diseñar un programa para combatir los problemas de discriminación	Departamento de atención a víctimas de discriminación laboral	Media (6 meses)	Poder Judicial Investigadores, juristas y psicólogos laborales	Falta de recursos para preparar al personal
	Diseño de un programa para combatir la discriminación	Área de Capacitación de la STPSP	Baja (de 8 a 12 meses)	Universidades Secretaría del Trabajo	Falta de presupuesto y de voluntad política para destinarlo a la dependencia del que tiene trato directo con el público

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
	Evaluación continua del Personal en conocimientos y en atención al pública con igualdad de género	Área de personal de la STPSP	De 8 a 12 meses	Secretaría Federal	Falta de interés de mandos superiores

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

REGIÓN CÓRDOBA

PLAN DE TRABAJO DESDE EL ÁREA LABORAL, PARTIENDO DE UN ANÁLISIS FODA

Análisis de Fortalezas, Debilidades, Alianzas y Amenazas

Equipo	Fortalezas	Debilidades	Obstáculos	Posibles alianzas
Córdoba Junta especial No.11, Inspectores y Procuraduría	Unión Comunicación Compañerismo Trabajo en equipo Responsabilidad Respeto Habilidad Aprendizaje	Salarios Honorarios Carga de trabajo Asignaciones especiales o extraordinarias Falta de actualización Falta de herramientas de trabajo Falta de personal	Falta de personal Falta de Herramientas de Trabajo Falta de incentivos Falta de apoyo de otras dependencias Los abogados Fiscalía de servidores Públicos	Inspectores del Trabajo y Procuraduría del trabajo Alianzas internas: Trabajo en equipo, interacción Con Universidades Con Meritorios Apoyo con el S.N.E. Centro de Mediación y canalización ICATVER
Orizaba Junta 12	Vocación de servicio Libertad de Criterio Salario seguro Material de trabajo	Falta de Personal Falta de salario justo Falta de capacitación Jurídica Falta de mantenimiento en el equipo	Cargas de trabajo excesivas Falta de Personal Falta de apoyo para transporte de actuarios	Ayuntamiento Universidades (Servicio Social) Secretario del Trabajo y directores
Servicio Nacional de	Compañerismo Unidad	Envidias Hipocresía	Edad Prejuicios de empresas	Informar a superiores y compañeros sobre cambios

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Fortalezas	Debilidades	Obstáculos	Posibles alianzas
Empleo	Conocimiento del área Se cumplen los objetivos y metas trazadas Satisfacción obtenida	Discriminación Segregación Falta de material	Autoridades del Ayuntamiento Delincuencia organizada	Elaborar convenios con empresas Crear una reciprocidad con coordinadores de áreas



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Plan de Trabajo Córdoba

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
Inspección en el trabajo	Realizar interrogatorios separando a las mujeres del patrón o representante de la empresa	Responsables de la promoción Inspectores(as)	Inmediato	Jefe de Departamento	
	Atribuir Fe Pública a los inspectores sin necesidad de oficio	Inspectores (as)	5 meses	Director de Inspección	Reformar la Ley de violaciones y Sanciones
	Unificar criterios en las actas de inspección	Inspectores(as)	3 meses	Director de Inspección	
	Salarios Iguales y mejores para las y los inspectores	Inspectores(as)	4 meses	Recursos Humanos	
	Buzón de denuncia anónimo	Inspectores(as)	Inmediato	La Procuraduría y la Junta de Conciliación	
	Implementar inspecciones nocturnas.- Operativos -	Inspectores(as)	2 meses	Director de Inspección del Trabajo	
Córdoba JLCA	Promover mejora salarial	Presidente de la Junta	3 meses	Secretario del Trabajo Recursos Humanos Finanzas	Falta de presupuesto
	Apoyo de recursos funerarios y seguro de retiro	Presidente de la Junta	2 meses	Secretario del Trabajo Recursos Humanos Finanzas	Falta de presupuesto
	Ampliar la Seguridad social, (guarderías, habitación,	Presidente de la Junta	2 meses	Secretario del trabajo	Falta de presupuesto y convenio que se

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Apoyos	Obstáculos
	pensiones)				tiene con el IMSS
	Capacitación	Presidente de la Junta	2 meses	Presidente de la Junta Universidades	Falta de presupuesto
	Apoyo a los actuarios	Presidente de la Junta	2 meses	Secretario del Trabajo Recursos Humanos Finanzas	Falta de recursos y Falta de propuesta
Orizaba JLCA	Capacitación	Presidente de la Junta Auxiliar	6 meses	Casa de la Cultura Jurídica Colegio de Abogados	Falta de auditorio Falta de equipo de sonido Falta de tiempo
SNE	Promover un curso de “Motivación y autoestima” Equidad	Coordinador de SNE	2 meses	Pedir apoyo a CANACINTRA	Falta de Presupuesto y Apatía de Jefes Inmediatos
	Cursos en escuelas	Responsable de BECATE	1 mes	Secretaría STPSP H. Ayuntamiento	Negativa
	Solicitar ayuda de Papelería (Ellas pagan la papelería que utilizan)	Responsable de BECATE	1 mes		Negativa
	Eliminar el uso de papel Y Reciclaje	Jefe inmediato y el que propone	6 meses	SNE, SUMLI – SA Coordinador Universidad Veracruzana	Las compañías papeleras

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

REGIÓN XALAPA II

PLAN DE TRABAJO DESDE EL ÁREA LABORAL, PARTIENDO DE UN ANÁLISIS FODA

Análisis de Fortalezas, Debilidades, Alianzas y Amenazas

Equipo	Fortalezas	Debilidades	Alianzas	Obstáculos
1	Equipo de trabajo integrado Sensibilidad de jefes inmediatos Conocimientos del área y trabajo	Falta de personal Bajos salarios Poca capacitación Desconocimiento de convenios internacionales Desconocimiento de la estructura de gobierno	Enlaces de género Instituto Veracruzano de la Mujer Instituto Nacional de las Mujeres	Falta de voluntad política gubernamental Escaso presupuesto para equidad de género.
2	Estructura orgánica Reglamento interno Plan Veracruzano de Desarrollo y programa sectorial MEG:2003	Falta de interés Ausencia de voluntad política Falta de reglamentación de auditorías	Instituto Veracruzano de la Mujer Unidades de género (D y E) Voluntariado Comisión de Equidad, Género y Familia Dirección de Inspección Subdirección de PS	Falta de compromiso de las personas involucradas
3	Conocimiento del trabajo Disposición del personal Equipos de trabajo integrados Personal capacitado Cumplimiento de metas	Poco personal Escaso presupuesto No hay estímulos Falta de continuidad de sistemas de trabajo por cambio de administración Cargas de trabajo mal distribuidas	Coord. Gral. del SNE Dir. Gral. de Fomento al Empleo Delegación Federal del Trabajo Instituto Veracruzano de la Mujer Instituto Nacional de las Mujeres	Información inoportuna Rotación de personal Cambios de personal sin análisis previo Decisiones precipitadas Rumores

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”**

Plan de Trabajo Xalapa II

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Alianzas	Obstáculos
Unidad de Género STPSP IVM	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación a inspectores y consejeros de empleo en temas como migración y trata de personas, Derechos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Nacional de Empleo; Dirección de Inspección; Unidad de Género 	<ul style="list-style-type: none"> Media (6 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Estatal de Derechos Humanos; Instituto Veracruzano de las Mujeres; DAM, OIM 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de presupuesto
	<ul style="list-style-type: none"> Implementar la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 	<ul style="list-style-type: none"> Secretario; y Unidad de género 	<ul style="list-style-type: none"> Alta (3 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Delegación Federal del Trabajo; Instituto Veracruzano de las Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de interés
	<ul style="list-style-type: none"> Implementar las estadísticas e información desagregada por sexo 	<ul style="list-style-type: none"> Unidad de género; Coord. Administrativa; Tecnologías de la información 	<ul style="list-style-type: none"> Alta (2 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Secretario y titulares de las Direcciones 	<ul style="list-style-type: none"> Obtener el Vo.Bo.
	<ul style="list-style-type: none"> Firmar un convenio interinstitucional para vincular laboralmente a mujeres víctimas de violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Secretario, Dirección Jurídica; y Titulares de D. 	<ul style="list-style-type: none"> Media (5 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Veracruzano de las Mujeres; DIF; PGJ 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de interés
SNE JUNTAS	<ul style="list-style-type: none"> Información de la PEG a los usuarios del programa de apoyo al empleo 	<ul style="list-style-type: none"> Personal operativo del PAE en unidades regionales 	<ul style="list-style-type: none"> Alta (Enero-Nov) 	<ul style="list-style-type: none"> Servicio Nacional de Empleo de Veracruz; empresas y planteles 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de autorización presupuestal; desinterés de empresas
	<ul style="list-style-type: none"> Información de la PEG al personal del SNEVER 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable enlace de Equidad del SNEVER 	<ul style="list-style-type: none"> Media (cada 3 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinaciones centrales y operativas regionales 	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad de tiempo del personal

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012
“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Equipo	Actividad	Responsable(s)	Prioridad	Alianzas	Obstáculos
	<ul style="list-style-type: none"> • Información de la PEG a empresarios en CECE 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable Dirección Gral. / Coord. Vinculación Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta (cada 2 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cámaras empresariales y empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés de los actores involucrados

