



SEGUNDA VISITADURÍA GENERAL

Av. Periférico Sur No. 3469
Col. San Jerónimo Lídice
Deleg. Magdalena Contreras
C. P. 10200, México, D. F.
FAX: 56 81 54 82
Oficio No. V2/

23824

México, D. F. a 14 JUL 2006

ASUNTO: SOLICITUD DE INFORMACIÓN

**LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE
SUBPROCURADOR JURÍDICO DE LA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN
AL AMBIENTE
P R E S E N T E**

Distinguido licenciado Limón:

Por medio del presente hago de su conocimiento que el 26 de enero de 2006, se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación la adición de la fracción XIV bis al artículo 6o. de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, mediante la cual se contempla como atribución de este Organismo Nacional el seguimiento, la evaluación y el monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el país.

Por lo anterior, de la manera más atenta, se solicita lo siguiente:

1. Un informe detallado y completo en que se especifique la normatividad referente a la igualdad entre mujeres y hombres que se aplica en esa institución.
2. El número de mujeres que laboran en esa institución, precisándose cuántas ocupan plazas de base y cuántas de confianza.
3. El número de hombres, especificando cuántos ocupan plazas de base y cuántos de confianza.
4. Precisar cuántas mujeres y cuántos hombres forman parte del servicio civil/profesional de carrera en esa institución.
5. Indicar el número de mujeres y hombres que ocupan los siguientes cargos:
 - a) Oficial Mayor o equivalente.
 - b) Jefatura de Unidad, Titular de Entidad, Comisionado(a) o equivalente.
 - c) Dirección o Coordinación General o equivalente.
 - d) Dirección General Adjunta, Titular de Entidad o equivalente.



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos
MEXICO

2

e) Dirección de Área, Coordinador(a), Supervisor(a) Regional, Visitador(a) Regional o equivalente.

f) Subdirección de Área, Subcoordinador(a), Secretario(a) Privado(a), Jefe de Unidad, Secretario(a) Auxiliar, Visitador(a), Auditor(a) Supervisor(a) o equivalente.

g) Jefatura de Departamento, Líder de Proyectos, Auditor(a), Analista de Auditorías o equivalente.

h) Subcoordinador(a) de Servicio Especializado, Enlace Administrativo, Chofer, Auxiliar, Analista, Asistente, Secretaria(o), Archivista, Inspector(a) o equivalente.

6. Precisar si esa institución tiene implementada alguna política interna para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

7. Señalar si han implementado acciones para promover la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, especificar cuáles.

8. Señalar si esa institución ha enfrentado conflictos derivados del no respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, tales como hostigamiento sexual, laboral, despidos de mujeres embarazadas, negativa de otorgar a las madres trabajadoras permisos de lactancia y fomentar o propiciar situaciones laborales inequitativas; no dar permisos a los hombres por nacimiento de un descendiente; en caso afirmativo, detallar la forma en que han sido resueltas tales controversias.

9. Informar si esa dependencia ha celebrado convenios con otras instituciones a fin de tutelar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, proporcionar copia certificada de éstos.

10. Precisar si existe en esa institución un área encargada de atender asuntos relacionados con las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo señalar el nombre, cargo del o de la titular, así como el domicilio de su oficina; en caso negativo, señalar el motivo de esa negativa.

11. Señalar si esa institución tiene indicadores de gestión en relación con el derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

De igual manera, atentamente se solicita que en su institución se apliquen a 30 mujeres y 30 hombres las encuestas que se anexan al presente; para tal fin, se deberá procurar que se distribuyan equitativamente entre los servidores públicos que ocupen los distintos cargos indicados en el punto número 5 de esta solicitud.

Asimismo, se le requiere su invaluable apoyo para remitir la documentación certificada, foliada, legible y completa que sirva de soporte de la información brindada. Es necesario que en su informe señale el número de oficio al que se da respuesta.



Comisión Nacional de los
Derechos Humanos
MEXICO

La atenta petición que se formula tiene fundamento en los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8o., fracción XIX y 13, quinto párrafo, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; 3o., primer párrafo, 6o., fracción XIV bis, 24, fracción V, 39, fracción II, 67 y 69, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; así como 106 y 174, de su Reglamento Interno.

La información que se solicita deberá presentarse en la Segunda Visitaduría General, dentro del término de 15 días naturales contados a partir de la fecha de notificación de este oficio, la cual queda registrada en el correspondiente acuse de recepción, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 113 del Reglamento Interno de esta Comisión Nacional.

Finalmente, se hace de su conocimiento que para aclarar cualquier duda sobre el contenido del presente oficio, puede comunicarse con Ricardo Ruiz Carbonell, Director de Análisis y Promoción del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Segunda Visitaduría General, a los números telefónicos (01 55) 56 81 81 25 y lada gratuita 01 800 715 2000, extensión 1196.

Seguramente esta Comisión Nacional contará con su valioso apoyo para proporcionar la información solicitada.

Sin otro particular, reitero a usted las muestras de mi distinguida consideración.

ATÉNTAMENTE
SEGUNDA VISITADORA GENERAL

DRA. SUSANA THALÍA PEDROZA DE LA LLAVE

Anexo.- 60 ejemplares de encuestas.

C.c.p. Dr. José Luis Soberanes Fernández.- Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.- Presente.

Ing. Ignacio Loyola Vera.- Procurador Federal de Protección al Ambiente.- Presente.

STPLL/FBJ/RRG/CEP/JFRG*

**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/272/06

México, D.F., a 7 de agosto del 2006.

**DRA. SUSANA THALIA PEDROZA DE LA LLAVE
SEGUNDA VISITADORA GENERAL DE LA
COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.
PRESENTE.**

Me refiero a su similar número V2/23824, de fecha catorce de julio del año en curso, por virtud del cual manifiesta que con motivo de la adición de la fracción XIV bis artículo 6º de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en donde se contempla como atribución de ese Organismo Nacional el seguimiento, la evaluación y el monitoreo en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el país, razón por la cual solicita a este Órgano Desconcentrado, proporcione la siguiente información:

- 1.- Un informe detallado y completo en que se especifique la normatividad referente a la igualdad entre mujeres y hombres que se aplica en esta institución.

Respecto a este punto es de precisar que la normatividad que rige en esta Institución respecto a los lineamientos a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres, son los especificados en el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES).

- 2.- El número de mujeres que laboran en esta institución, precisándose cuántas ocupan plazas de base y cuantas de confianza.

PLAZAS	MUJERES
BASE	436
CONFIANZA	550
TOTAL	986

- 3.- El número de hombres, especificando cuántos ocupan plazas de base y cuántas de confianza.

PLAZAS	HOMBRES
BASE	468
CONFIANZA	1,074

TOTAL	1,542
-------	-------

- 4.- Precisar cuántas mujeres y cuántos hombres forman parte del servicio civil/profesional de carrera en esta institución.

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	377	899	1,276

- 5.- Indicar el número de mujeres y hombres que ocupan los siguientes cargos:

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
a) Oficial Mayor o equivalente. (Procurador Federal)	0	1	1
b) Jefe de Unidad, Titular de Entidad, (Subprocuradores)	0	4	4
c) Dirección o Coordinación General	3	11	14
d) Dirección General Adjunta o equivalente.	3	32	35
e) Dirección de Área	8	25	33
f) Subdirector de Área	56	154	210
g) Jefatura de Departamento	43	71	114

h) Subcoordinador(a) de Servicio Especializado, Enlace administrativo, Chofer, Auxiliar, Analista, Asistente, Secretaria(o). Archivist(a), Inspector(a) o equivalente.	873	1,244	2,117
total	986	1,542	2,528

- **6.- Precisar si esta institución tiene implementada alguna política interna para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.**

La Dirección General de Coordinación de Delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA), en el dos mil dos, se inscribió en el Programa de Certificación en Equidad de Género (Proequidad), coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), participando como organización de consulta para la elaboración del Diagnóstico que servirían de base con otros elementos para la elaboración de los requisitos a establecerse en el Modelo de Equidad de Género, MEG:2003, que estipula las condiciones mínimas para garantizar políticas que permitan crear condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral y que a partir del mes de septiembre del año dos mil tres se implantó como programa piloto en la Dirección General de Coordinación de Delegaciones, siendo evaluado su cumplimiento por auditoría y recibiendo acreditación de INMUJERES, formando con ello, parte de la primera generación de empresas certificadas en materia de Equidad de género.

Asimismo, dicha certificación tuvo alcance únicamente en cuanto al personal que integraba la Dirección General de Coordinación de Delegaciones; sin embargo, y derivado de los óptimos resultados se aprobó en el año dos mil cuatro, el difundir esta nueva política y acciones de equidad de género en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, hacia todo el personal de las treinta y dos Delegaciones y de Oficinas Centrales, dando inicio a través de la *Coordinación de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente*, la aplicación de encuestas a un porcentaje de la población del personal a nivel nacional, para conformar el diagnóstico de equidad y con ello, obtener los indicadores de género para determinar las acciones que serían aprobadas y realizadas mediante calendarización.

- **8.- Señalar si esta institución ha enfrentado conflictos derivados del no respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, tales como hostigamiento sexual, laboral, despidos de mujeres embarazadas, negativa de otorgar a las madres trabajadoras permisos de lactancia y fomentar o propiciar situaciones laborales inequitativas; no dar permisos a los hombres por nacimiento de un descendiente; en caso afirmativo, detallar la forma que han sido resueltas tales controversias.**

En virtud de que esta Procuraduría Federal cuenta con una política en materia de equidad en la cual se estableció un compromiso real respecto a la protección de los derechos de hombres y mujeres, se han realizado acciones de promoción a fin de poder exterminar algún tipo de conducta de índole degradante u ofensiva, siempre con estricto apego a la Ley; sin embargo existen áreas de oportunidad que la propia legislación no contempla y sobre las cuales, se debe analizar para ofrecer alternativas viables a los trabajadores, sin que ello genera discriminación a otros sectores de la población al no ser beneficiados.

- **9.- Informar si esa dependencia ha celebrado convenios con otras instituciones a fin de tutelar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, proporcionar copia certificada de éstos.**

Esta institución únicamente ha celebrado un convenio intersecretarial en materia de Equidad de Género con el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES).

- **10.- Precisar si existe en esta institución un área encargada de atender asuntos relacionados con las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, proporcionar copia certificada de éstos.**

A este respecto es de señalarle que esta Procuraduría cuenta con un a Coordinación de Equidad de Género, área específica para atender las cuestiones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así mismo cuenta con un Comité de Equidad de Género integrado como se señala:

Ing. Ignacio Loyola Vera
Procurador Federal de Protección al Ambiente
Titular de COMITÉ de Equidad

Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad
de Género
de la PROFEPA
Brazo Operativo

Lic. Dulce María Yarza
Directora General
de Administración

Lic. Bernardo García Camino
Director General
de Coordinación
de Delegaciones

COORDINADORES DE
DELEGACIONES

OPC. CENTRALES

11.- Señalar si esta institución tiene indicadores de gestión en relación con el derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

Para atender lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género en el requisito 4.1.2 se elaboró un estudio diagnóstico con el fin de poder observar las condiciones de igualdad y equidad existentes en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y con ello también identificar los principales problemas a resolver a través de la utilización de acciones afirmativas y a favor del personal y fijar objetivos y metas de conformidad al Modelo de Equidad de Género MEG:2003.

El estudio de Equidad de Género de esta Institución tiene como objetivo:

- ✓ Proporcionar un punto de referencia a partir del cual podrá analizar constantemente la evolución de la igualdad de oportunidades en la organización y evaluar el impacto y efectividad de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- ✓ Detectar las necesidades del personal en cuanto al desarrollo profesional y capacitación, detectando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la empresa.

El diagnóstico realizado para esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, ha desarrollado y mantenido tres indicadores básicos de evaluación:

- ✓ Segregación Ocupacional.

**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/272/06

México, D.F., a 7 de agosto del 2006.

**DRA. SUSANA THALIA PEDROZA DE LA LLAVE
SEGUNDA VISITADORA GENERAL DE LA
COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.
PRESENTE.**

Me refiero a su similar número V2/23824, de fecha catorce de julio del año en curso, por virtud del cual manifiesta que con motivo de la adición de la fracción XIV bis artículo 6º de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en donde se contempla como atribución de ese Organismo Nacional el seguimiento, la evaluación y el monitoreo en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el país, razón por la cual solicita a este Órgano Desconcentrado, proporcione la siguiente información:

- **1.- Un informe detallado y completo en que se especifique la normatividad referente a la igualdad entre mujeres y hombres que se aplica en esta institución.**

Respecto a este punto es de precisar que la normatividad que rige en esta Institución respecto a los lineamientos a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres, son los especificados en el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES).

- **2.- El número de mujeres que laboran en esta institución, precisándose cuántas ocupan plazas de base y cuantas de confianza.**

PLAZAS	MUJERES
BASE	436
CONFIANZA	550
TOTAL	986

- **3.- El número de hombres, especificando cuántos ocupan plazas de base y cuántas de confianza.**

PLAZAS	HOMBRES
BASE	468
CONFIANZA	1,074

TOTAL	1,542
-------	-------

- 4.- Precisar cuántas mujeres y cuántos hombres forman parte del servicio civil/profesional de carrera en esta institución.

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	377	899	1,276

- 5.- Indicar el número de mujeres y hombres que ocupan los siguientes cargos:

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
a) Oficial Mayor o equivalente. (Procurador Federal)	0	1	1
b) Jefe de Unidad, Titular de Entidad, (Subprocuradores)	0	4	4
c) Dirección o Coordinación General	3	11	14
d) Dirección General Adjunta o equivalente.	3	32	35
e) Dirección de Área	8	25	33
f) Subdirector de Área	56	154	210
g) Jefatura de Departamento	43	71	114

h) Subcoordinador(a) de Servicio Especializado, Enlace administrativo, Chofer, Auxiliar, Analista, Asistente, Secretaria(o). Archivista, Inspector(a) o equivalente.	873	1,244	2,117
total	986	1,542	2,528

- **6.- Precisar si esta institución tiene implementada alguna política interna para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.**

La Dirección General de Coordinación de Delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA), en el dos mil dos, se inscribió en el Programa de Certificación en Equidad de Género (Proequidad), coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), participando como organización de consulta para la elaboración del Diagnóstico que servirían de base con otros elementos para la elaboración de los requisitos a establecerse en el Modelo de Equidad de Género, MEG:2003, que estipula las condiciones mínimas para garantizar políticas que permitan crear condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral y que a partir del mes de septiembre del año dos mil tres se implantó como programa piloto en la Dirección General de Coordinación de Delegaciones, siendo evaluado su cumplimiento por auditoría y recibiendo acreditación de INMUJERES, formando con ello, parte de la primera generación de empresas certificadas en materia de Equidad de género.

Asimismo, dicha certificación tuvo alcance únicamente en cuanto al personal que integraba la Dirección General de Coordinación de Delegaciones; sin embargo, y derivado de los óptimos resultados se aprobó en el año dos mil cuatro, el difundir esta nueva política y acciones de equidad de género en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, hacia todo el personal de las treinta y dos Delegaciones y de Oficinas Centrales, dando inicio a través de la *Coordinación de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente*, la aplicación de encuestas a un porcentaje de la población del personal a nivel nacional, para conformar el diagnóstico de equidad y con ello, obtener los indicadores de género para determinar las acciones que serían aprobadas y realizadas mediante calendarización.

En noviembre del año dos mil cinco, el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES) acreditó a esta Procuraduría Federal, mediante auditoría de un organismo de tercería, que contaba con los requisitos del Modelo de Equidad de Género, mediante el establecimiento de la planeación, recursos, estructura y documentación de soporte necesaria, para obtener la ampliación del alcance del Programa de Equidad de Género a toda la institución a nivel nacional, siendo la primera dependencia en la administración pública federal en contar con la implementación de un Sistema de Gestión de Equidad de Género, con la totalidad de la documentación necesaria a disposición de todo el personal mediante la página interna de la Institución (Intranet), en la cual se integran a esta fecha manuales, procedimientos, políticas y formatos en materia de equidad.

Muestra clara del trabajo que se realiza en materia de Equidad de Género en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente es la política implementada la cual enfatiza la importancia de esta nueva política dentro de esta Institución Gubernamental, la cual propone:

POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

"La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente tiene el compromiso de promover la Equidad de Género, a través de acciones a favor del personal, que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres, propiciando un ambiente de respeto sano y armonioso entre su personal, coadyuvando así al cumplimiento de nuestra misión."

- **7.- Señalar si se han implementado acciones para promover la cultura de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, especificar cuáles.**

Desde que se implemento el Sistema de Equidad de Género dentro de esta institución, se han realizado diversas acciones para promover la cultura de igualdad entre hombres y mujeres.

En este año específicamente, se han realizado acciones implementadas por la Coordinación de Equidad de Género donde se indica, conforme a planeación las actividades realizadas con los Comités de Equidad de las Delegaciones y de Oficinas Centrales, y conforme a los requisitos del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, creando el "**Reporte de Acciones 2006**".

- **8.- Señalar si esta institución ha enfrentado conflictos derivados del no respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, tales como hostigamiento sexual, laboral, despidos de mujeres embarazadas, negativa de otorgar a las madres trabajadoras permisos de lactancia y fomentar o propiciar situaciones laborales inequitativas; no dar permisos a los hombres por nacimiento de un descendiente; en caso afirmativo, detallar la forma que han sido resueltas tales controversias.**

En virtud de que esta Procuraduría Federal cuenta con una política en materia de equidad en la cual se estableció un compromiso real respecto a la protección de los derechos de hombres y mujeres, se han realizado acciones de promoción a fin de poder exterminar algún tipo de conducta de índole degradante u ofensiva, siempre con estricto apego a la Ley; sin embargo existen áreas de oportunidad que la propia legislación no contempla y sobre las cuales, se debe analizar para ofrecer alternativas viables a los trabajadores, sin que ello genera discriminación a otros sectores de la población al no ser beneficiados.

- **9.- Informar si esa dependencia ha celebrado convenios con otras instituciones a fin de tutelar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, proporcionar copia certificada de éstos.**

Esta institución únicamente ha celebrado un convenio intersecretarial en materia de Equidad de Género con el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES).

- **10.- Precisar si existe en esta institución un área encargada de atender asuntos relacionados con las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, proporcionar copia certificada de éstos.**

A este respecto es de señalarle que esta Procuraduría cuenta con un a Coordinación de Equidad de Género, área específica para atender las cuestiones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así mismo cuenta con un Comité de Equidad de Género integrado como se señala:

1441000

1441000

1441000

1441000

1441000

1441000

1441000

1441000

Ing. Ignacio Loyola Vera
Procurador Federal de Protección al Ambiente
Titular de COMITÉ de Equidad

Lic. Verónica Ponceil Maraver
Coordinadora de Equidad
de Género
de la PROFEPA
Brazo Operativo

Lic. Dulce María Yarzua
Directora General
de Administración

Lic. Bernardo García Camino
Director General
de Coordinación
de Delegaciones

COORDINADORES DE
DELEGACIONES

OUC CENTRALES

11.- Señalar si esta institución tiene indicadores de gestión en relación con el derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

Para atender lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género en el requisito 4.1.2 se elaboró un estudio diagnóstico con el fin de poder observar las condiciones de igualdad y equidad existentes en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y con ello también identificar los principales problemas a resolver a través de la utilización de acciones afirmativas y a favor del personal y fijar objetivos y metas de conformidad al Modelo de Equidad de Género MEG:2003.

El estudio de Equidad de Género de esta Institución tiene como objetivo:

- ✓ Proporcionar un punto de referencia a partir del cual podrá analizar constantemente la evolución de la igualdad de oportunidades en la organización y evaluar el impacto y efectividad de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- ✓ Detectar las necesidades del personal en cuanto al desarrollo profesional y capacitación, detectando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la empresa.

El diagnóstico realizado para esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, ha desarrollado y mantenido tres indicadores básicos de evaluación:

- ✓ Segregación Ocupacional.

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

- ✓ Salario Promedio.
- ✓ Hostigamiento Sexual.

Del mismo modo, y a través del citado diagnóstico, se obtuvo tanto información de carácter cuantitativo, como cualitativo, referente a:

Información cuantitativa consistente en:

- Características generales del personal de esta Institución.
- Sexo.
- Edad.
- Nivel de estudios.
- Responsabilidades familiares.

Información cualitativa consistente en:

- Encuestas de Equidad de Género.
- Encuestas de clima Organizacional.

En este sentido y apegándonos a los lineamientos que señala el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, y de los resultados obtenidos por dicho diagnóstico se definieron acciones específicas y a favor del personal.

A este respecto, y en virtud de las características específicas con las que cuenta esta Procuraduría Federal, se determinó implementar dos acciones a favor del personal, definiendo estas como sigue:

Clima Laboral: Sensibilizar al personal en cuanto conocimiento de la forma de relacionarse y búsqueda de alternativas para solventar las principales causas que afectan las relaciones laborales en cuanto a salarios, división de carga de trabajo, recursos suficientes para realizar su trabajo, e instalaciones.

Hostigamiento Sexual: Se ha sensibilizado al personal para reforzar las conductas responsables, programando para el mes de julio y agosto sensibilizar al 100% del personal de esta Institución.

Por lo que respecta a la documentación de apoyo, me permito informarle que toda vez que como ya se había señalado, este Órgano Desconcentrado, fue el primer

Órgano a nivel federal en contar con el distintivo como empresa donde se ha implementado con éxito el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, contando con toda la información necesaria y documentos de apoyo que avala dicha implementación, razón por la que resulta materialmente imposible remitir la basta gama de documentos con los que cuenta esta Dependencia en materia de equidad.

En virtud de esta situación, y atendiendo a la solicitud realizada por Usted a esta Subprocuraduría Jurídica a mi cargo, el día primero de agosto del presente año el Licenciado Bernardo García Camino integrante del Comité de Género de esta Procuraduría se comunicó directamente con el Director de Análisis y Promoción del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Segunda Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos el Licenciado Ricardo Ruiz Carbonell, haciéndole una atenta invitación a realizar una visita a las instalaciones de esta Procuraduría a fin de verificar que esta Dependencia cuenta con la información solicitada en el oficio arriba citado, realizándose dicha visita el día miércoles dos de agosto del presente año, por lo que en virtud de que la información presentada evidenció que esta institución ha implementado todo un Sistema en Materia de Equidad de Género, me permito enviarle la documentación básica con la que cuenta esta institución en materia de equidad, así como los cuestionarios debidamente contestados, a fin de atender la solicitud planteada.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO**



LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE

C.c.p. Lic. Bernardo García Camino. Director General de Coordinación de Delegaciones de Protección al Ambiente.-Presente.
C.c.p. Lic. Verónica Procell Maraver.- Coordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.- Presente.

EGLA

**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/272/06

México, D.F., a 7 de agosto del 2006.

**DRA. SUSANA THALIA PEDROZA DE LA LLAVE
SEGUNDA VISITADORA GENERAL DE LA
COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.
PRESENTE.**

Me refiero a su similar número V2/23824, de fecha catorce de julio del año en curso, por virtud del cual manifiesta que con motivo de la adición de la fracción XIV bis artículo 6º de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en donde se contempla como atribución de ese Organismo Nacional el seguimiento, la evaluación y el monitoreo en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el país, razón por la cual solicita a este Órgano Desconcentrado, proporcione la siguiente información:

- **1.- Un informe detallado y completo en que se especifique la normatividad referente a la igualdad entre mujeres y hombres que se aplica en esta institución.**

Respecto a este punto es de precisar que la normatividad que rige en esta Institución respecto a los lineamientos a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres, son los especificados en el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES).

- **2.- El número de mujeres que laboran en esta institución, precisándose cuántas ocupan plazas de base y cuantas de confianza.**

PLAZAS	MUJERES
BASE	436
CONFIANZA	550
TOTAL	986

- **3.- El número de hombres, especificando cuántos ocupan plazas de base y cuántas de confianza.**

PLAZAS	HOMBRES
BASE	468
CONFIANZA	1,074

TOTAL	1,542
-------	-------

- 4.- Precisar cuántas mujeres y cuántos hombres forman parte del servicio civil/profesional de carrera en esta institución.

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	377	899	1,276

- 5.- Indicar el número de mujeres y hombres que ocupan los siguientes cargos:

PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
a) Oficial Mayor o equivalente. (Procurador Federal)	0	1	1
b) Jefe de Unidad, Titular de Entidad, (Subprocuradores)	0	4	4
c) Dirección o Coordinación General	3	11	14
d) Dirección General Adjunta o equivalente.	3	32	35
e) Dirección de Área	8	25	33
f) Subdirector de Área	56	154	210
g) Jefatura de Departamento	43	71	114

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

19110919

h) Subcoordinador(a) de Servicio Especializado, Enlace administrativo, Chofer, Auxiliar, Analista, Asistente. Secretaria(o). Archivist(a), Inspector(a) o equivalente.	873	1,244	2,117
total	986	1,542	2,528

- 6.- Precisar si esta institución tiene implementada alguna política interna para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La Dirección General de Coordinación de Delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA), en el dos mil dos, se inscribió en el Programa de Certificación en Equidad de Género (Proequidad), coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), participando como organización de consulta para la elaboración del Diagnóstico que servirían de base con otros elementos para la elaboración de los requisitos a establecerse en el Modelo de Equidad de Género, MEG:2003, que estipula las condiciones mínimas para garantizar políticas que permitan crear condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral y que a partir del mes de septiembre del año dos mil tres se implantó como programa piloto en la Dirección General de Coordinación de Delegaciones, siendo evaluado su cumplimiento por auditoría y recibiendo acreditación de INMUJERES, formando con ello, parte de la primera generación de empresas certificadas en materia de Equidad de género.

Asimismo, dicha certificación tuvo alcance únicamente en cuanto al personal que integraba la Dirección General de Coordinación de Delegaciones; sin embargo, y derivado de los óptimos resultados se aprobó en el año dos mil cuatro, el difundir esta nueva política y acciones de equidad de género en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, hacia todo el personal de las treinta y dos Delegaciones y de Oficinas Centrales, dando inicio a través de la *Coordinación de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente*, la aplicación de encuestas a un porcentaje de la población del personal a nivel nacional, para conformar el diagnóstico de equidad y con ello, obtener los indicadores de género para determinar las acciones que serían aprobadas y realizadas mediante calendarización.

En noviembre del año dos mil cinco, el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES) acreditó a esta Procuraduría Federal, mediante auditoría de un organismo de tercería, que contaba con los requisitos del Modelo de Equidad de Género, mediante el establecimiento de la planeación, recursos, estructura y documentación de soporte necesaria, para obtener la ampliación del alcance del Programa de Equidad de Género a toda la institución a nivel nacional, siendo la primera dependencia en la administración pública federal en contar con la implementación de un Sistema de Gestión de Equidad de Género, con la totalidad de la documentación necesaria a disposición de todo el personal mediante la página interna de la Institución (Intranet), en la cual se integran a esta fecha manuales, procedimientos, políticas y formatos en materia de equidad.

Muestra clara del trabajo que se realiza en materia de Equidad de Género en esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente es la política implementada la cual enfatiza la importancia de esta nueva política dentro de esta Institución Gubernamental, la cual propone:

POLITICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

"La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente tiene el compromiso de promover la Equidad de Género, a través de acciones a favor del personal, que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres, propiciando un ambiente de respeto sano y armonioso entre su personal, coadyuvando así al cumplimiento de nuestra misión."

- **7.- Señalar si se han implementado acciones para promover la cultura de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, especificar cuáles.**

Desde que se implemento el Sistema de Equidad de Género dentro de esta institución, se han realizado diversas acciones para promover la cultura de igualdad entre hombres y mujeres.

En este año específicamente, se han realizado acciones implementadas por la Coordinación de Equidad de Género donde se indica, conforme a planeación las actividades realizadas con los Comités de Equidad de las Delegaciones y de Oficinas Centrales, y conforme a los requisitos del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, creando el "**Reporte de Acciones 2006**".

- **8.- Señalar si esta institución ha enfrentado conflictos derivados del no respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, tales como hostigamiento sexual, laboral, despidos de mujeres embarazadas, negativa de otorgar a las madres trabajadoras permisos de lactancia y fomentar o propiciar situaciones laborales inequitativas; no dar permisos a los hombres por nacimiento de un descendiente; en caso afirmativo, detallar la forma que han sido resueltas tales controversias.**

En virtud de que esta Procuraduría Federal cuenta con una política en materia de equidad en la cual se estableció un compromiso real respecto a la protección de los derechos de hombres y mujeres, se han realizado acciones de promoción a fin de poder exterminar algún tipo de conducta de índole degradante u ofensiva, siempre con estricto apego a la Ley; sin embargo existen áreas de oportunidad que la propia legislación no contempla y sobre las cuales, se debe analizar para ofrecer alternativas viables a los trabajadores, sin que ello genere discriminación a otros sectores de la población al no ser beneficiados.

- **9.- Informar si esa dependencia ha celebrado convenios con otras instituciones a fin de tutelar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, proporcionar copia certificada de éstos.**

Esta institución únicamente ha celebrado un convenio intersecretarial en materia de Equidad de Género con el Instituto Nacional de las Mujeres México, (INMUJERES).

- **10.- Precisar si existe en esta institución un área encargada de atender asuntos relacionados con las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, proporcionar copia certificada de éstos.**

A este respecto es de señalarle que esta Procuraduría cuenta con un a Coordinación de Equidad de Género, área específica para atender las cuestiones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así mismo cuenta con un Comité de Equidad de Género integrado como se señala:

Ing. Ignacio Loyola Vera
Procurador Federal de Protección al Ambiente
Titular de COMITÉ de Equidad

Lic. Verónica Procel Maraver
Coordinadora de Equidad
de Género
de la PROFEPA
Brazo Operativo

Lic. Dulce María Yarza
Directora General
de Administración

Lic. Bernardo García Camino
Director General
de Coordinación
de Delegaciones

COORDINADORES DE
DELEGACIONES
OFC. CENTRALES

11.- Señalar si esta institución tiene indicadores de gestión en relación con el derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

Para atender lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género en el requisito 4.1.2 se elaboró un estudio diagnóstico con el fin de poder observar las condiciones de igualdad y equidad existentes en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y con ello también identificar los principales problemas a resolver a través de la utilización de acciones afirmativas y a favor del personal y fijar objetivos y metas de conformidad al Modelo de Equidad de Género MEG:2003.

El estudio de Equidad de Género de esta Institución tiene como objetivo:

- ✓ Proporcionar un punto de referencia a partir del cual podrá analizar constantemente la evolución de la igualdad de oportunidades en la organización y evaluar el impacto y efectividad de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
- ✓ Detectar las necesidades del personal en cuanto al desarrollo profesional y capacitación, detectando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la empresa.

El diagnóstico realizado para esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, ha desarrollado y mantenido tres indicadores básicos de evaluación:

- ✓ Segregación Ocupacional.

- ✓ Salario Promedio.
- ✓ Hostigamiento Sexual.

Del mismo modo, y a través del citado diagnóstico, se obtuvo tanto información de carácter cuantitativo, como cualitativo, referente a:

Información cuantitativa consistente en:

- Características generales del personal de esta Institución.
- Sexo.
- Edad.
- Nivel de estudios.
- Responsabilidades familiares.

Información cualitativa consistente en:

- Encuestas de Equidad de Género.
- Encuestas de clima Organizacional.

En este sentido y apegándonos a los lineamientos que señala el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, y de los resultados obtenidos por dicho diagnóstico se definieron acciones específicas y a favor del personal.

A este respecto, y en virtud de las características específicas con las que cuenta esta Procuraduría Federal, se determinó implementar dos acciones a favor del personal, definiendo estas como sigue:

Clima Laboral: Sensibilizar al personal en cuanto conocimiento de la forma de relacionarse y búsqueda de alternativas para solventar las principales causas que afectan las relaciones laborales en cuanto a salarios, división de carga de trabajo, recursos suficientes para realizar su trabajo, e instalaciones.

Hostigamiento Sexual: Se ha sensibilizado al personal para reforzar las conductas responsables, programando para el mes de julio y agosto sensibilizar al 100% del personal de esta Institución.

Por lo que respecta a la documentación de apoyo, me permito informarle que toda vez que como ya se había señalado, este Órgano Desconcentrado, fue el primer

1939

1939

1939

1939

1939

1939

1939

1939

1939

1939

1939

1939

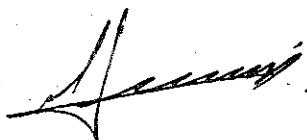
1939

Órgano a nivel federal en contar con el distintivo como empresa donde se ha implementado con éxito el Modelo de Equidad de Género MEG:2003, contando con toda la información necesaria y documentos de apoyo que avala dicha implementación, razón por la que resulta materialmente imposible remitir la basta gama de documentos con los que cuenta esta Dependencia en materia de equidad.

En virtud de esta situación, y atendiendo a la solicitud realizada por Usted a esta Subprocuraduría Jurídica a mi cargo, el día primero de agosto del presente año el Licenciado Bernardo García Camino integrante del Comité de Género de esta Procuraduría se comunicó directamente con el Director de Análisis y Promoción del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Segunda Visitaduría General de la Comisión de Derechos Humanos el Licenciado Ricardo Ruiz Carbonell, haciéndole una atenta invitación a realizar una visita a las instalaciones de esta Procuraduría a fin de verificar que esta Dependencia cuenta con la información solicitada en el oficio arriba citado, realizándose dicha visita el día miércoles dos de agosto del presente año, por lo que en virtud de que la información presentada evidenció que esta institución ha implementado todo un Sistema en Materia de Equidad de Género, me permito enviarle la documentación básica con la que cuenta esta institución en materia de equidad, así como los cuestionarios debidamente contestados, a fin de atender la solicitud planteada.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO



LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE

C.c.p. Lic. Bernardo García Camino. Director General de Coordinación de Delegaciones de Protección al Ambiente.- Presente.
C.c.p. Lic. Verónica Procell Maraver.- Coordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.- Presente.

EGLA



Oficio
número
XXXXXX



Fecha de Clasificación: 31/VII/06
Unidad Administrativa: DGCPAC
Reservada: 1 A 2
Periodo de Reserva: 4 AÑOS
Fundamento Legal: 14 F. IV LFTAIPG
Ampliación del periodo
de reserva:
Confidencial:
Fundamento Legal:

PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURIDICA
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y CONSULTA

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

"2006, Año del Bicentenario del natalicio del Benemérito de las Américas, Don Benito Juárez García"

Rubrica del Titular de la
Unidad:
Fecha de
desclasificación:
Rúbrica y cargo del
servidor p úblico:

ACUSE

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO.
DIRECTOR GENERAL DE COORDINACIÓN
DE LA PROCURADURÍA FEDERAL
DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.
P R E S E N T E.



Of. No. PFPA/SJ/DGCPA/1233/06.

México, D. F., a 31 de julio del 2006.

A/P LIC. VERONICA PROCELL MARAVER.
COORDINADORA DE EQUITAD DE GÉNERO
DE LA PROCURADURÍA FEDERAL
DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.

Por medio del presente ocurso, y en atención al oficio número V2/23824 enviado por la Segunda Visitaduría General de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a través del cual requiere a esta Subprocuraduría Jurídica la información relativa al seguimiento, evaluación y monitoreo en materia de igualdad de mujeres y hombres en esta institución; y en virtud de tratarse de información que pertenece a su competencia, me permito solicitarle de la manera más atenta, tenga a bien enviar a esta Dirección General a mi cargo, la información relativa a los puntos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 del precitado oficio, relativa a:

- El número de mujeres que laboran en esta institución, precisándose cuántas ocupan plazas de base y cuantas de confianza.
- El número de hombres, especificando cuántos ocupan plazas de base y cuántas de confianza.
- Precisar cuántas mujeres y cuántos hombres forman parte del servicio civil/profesional de carrera en esta institución.
- Indicar el número de mujeres y hombres que ocupan los siguientes cargos:
 - a) Oficial Mayor o equivalente.
 - b) Jefatura de Unidad, Titular de Entidad. Comisionado(a) o equivalente.
 - c) Dirección o Coordinación General o equivalente.
 - d) Dirección General Adjunta, Titular de Entidad o equivalente.
 - e) Dirección de Área, Coordinadora(a), Supervisor(a) Regional, Visitador(a) Regional o equivalente.
 - f) Subdirección de Área, Subcoordinador(a), Secretario (a) Privado (a), Jefe de Unidad, Secretario(a) Auxiliar, Visitador(a), Auditor(a), Supervisor(a) o equivalente.
 - g) Jefatura de Departamento, Líder de Proyectos, Auditor(a), Analista de Auditorías o equivalente.
 - h) Subcoordinador(a) de Servicio Especializado, Enlace Administrativo, Chofer, Auxiliar, Analista, Asistente, Secretaria(o). Archivista, Inspector(a) o equivalente.
- Precisar si esta institución tiene implementada alguna política interna para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

101.1146
02/08/06

Oficio N° PFPA/DGCD/150.4/124/2005
"2006, Año del Bicentenario del Natalicio del Benemérito de las
Américas, Don Benito Juárez García"

México, D. F., a 1° de agosto de 2006

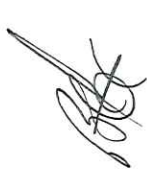
**DR ARMANDO SOTO FLORES
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE
PROCEDIMIENTOS
P R E S E N T E.**

Se recibió en esta Dirección General, con fecha 01 de agosto de 2006, el Oficio PFPA/SJ/DGCPA/1233/06 del 31 de julio del presente, con el cual envía para atención el Oficio No. V2/23824, del 14 de julio remitido por Dra. Susana Thalía Pedroza de la Llave, Segunda Visitadora General de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en relación a la obligación que tiene esta última de la evaluación y monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el país.

Sobre el particular me permito hacer de su conocimiento las acciones implementadas por esta Procuraduría en relación a la inclusión de la perspectiva de equidad de género y respecto a los puntos señalados en el oficio de referencia de la CNDH:

1) Precisar si esta institución tiene implementada alguna política interna para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres:

La Dirección General de Coordinación de Delegaciones de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA), en el 2002, se inscribió al Programa de Certificación en Equidad de Género (Proequidad), coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), participando como organización de consulta para la elaboración del Diagnóstico que servirían de base con otros elementos para la elaboración de los requisitos a establecerse en el Modelo de Equidad de Género, MEG:2003, que estipula las condiciones mínimas para garantizar políticas que permitan crear condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral y que a partir del mes de septiembre del 2003 se implantó como programa piloto en la Dirección General de Coordinación de Delegaciones, siendo evaluado su cumplimiento por auditoría y recibiendo acreditación del Inmujeres, formando con ello, parte de la primera generación certificada en equidad de género a la par de grandes empresas como WII Mart, Motorota, Hospital de la Mujer.



Dicha certificación tuvo solo alcance en su primera fase, al personal que integra la DGCD; sin embargo, y derivado de los óptimos resultados se aprobó en el 2004 el difundir esta nueva política y acciones de equidad de género en la Profepa, hacia todo el personal de las 32 Delegaciones y de Oficinas Centrales, dando inicio a través de la Coordinación de Equidad de Profepa la aplicación de encuestas a un porcentaje de la población del personal a nivel nacional, para conformar el diagnóstico de equidad y con ello, obtener los indicadores de género para determinar las acciones que serían aprobadas y realizadas mediante calendarización.

En noviembre de 2005 el Inmujeres acreditó a la Procuraduría mediante auditoría de un organismo de tercera, que contaba con los requisitos del Modelo de Equidad de Género, mediante el establecimiento de una planeación, recursos, estructura y documentación soporte necesaria, para obtener la ampliación del alcance del Programa de Equidad de Género a toda la institución a nivel nacional, siendo la primera dependencia federal en la administración pública federal de contar

con la implementación de un Sistema de Gestión de Equidad de Género, con la totalidad de la documentación necesaria a disposición del todo el personal mediante la intranet. (Manual, Procedimientos, Política, Formatos.).

Como parte del Sistema de Gestión de equidad de género de la Profepa se cuenta con objetivos, acciones y el compromiso reflejado en nuestra Política que señala:

La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente tiene el
compromiso de promover la Equidad de Género, a través de
acciones a favor del personal, que aseguren la igualdad de
oportunidades y condiciones laborales entre hombres y
mujeres, propiciando un ambiente de respeto sano y armonioso
entre su personal, coadyuvando así al cumplimiento de nuestra
misión."

2) Señalar si se han implementado acciones para promover la cultura de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo, especificar cuales.

Se agrega en anexo **"Reporte de Acciones 2006"**, elaborados por la Coordinación de Equidad de Género donde se indica, conforme a planeación las actividades realizadas en los Comités de Equidad de las Delegaciones y de Oficinas Centrales, y conforme a los requisitos del Modelo de Equidad de Género.

3) Señalar si esta institución ha enfrentado conflictos derivados del no respeto al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres tales como hostigamiento sexual, laboral, despidos de mujeres embarazadas, negativa de otorgar a las madres trabajadoras permisos de lactancia y fomentar o propiciar situaciones laborales inequitativas; no dar permisos a los hombres por nacimiento de un descendiente; en caso afirmativo, detallar la forma que han sido resueltas tales controversias.



En la Procuraduría al contar con una política en equidad se promueve por lo mismo el respeto de los derechos de hombres y mujeres conforme a Ley; sin embargo existen áreas de oportunidad que la propia legislación no contempla y sobre las cuales, se debe analizar para ofrecer alternativas viables a los trabajadores, sin que ello genera discriminación a otros sectores de la población al no ser beneficiado.

4) Informa si esa dependencia ha celebrado convenios con otras instituciones a fin de tutelar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres, en caso afirmativo proporcionar copia certificada.

No se han celebrado convenios, Solo existe el convenio intersecretarial celebrado con Inmujeres.

5) Señalar si en esta institución tiene indicadores de gestión en relación con el derecho de igualdad entre mujeres y hombres.

Para atender lo solicitado por el modelo de equidad de género en el requisito 4.1.2 se elaboró un estudio diagnóstico con el fin de poder observar las condiciones de igualdad y equidad existentes en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente y con ello también identificar los principales problemas a resolver a través de la utilización de acciones afirmativas y a favor del personal y fijar objetivos y metas.

El estudio de equidad de género de Profepa tiene como objetivo:

- Proporcionar un punto de referencia a partir del cual se podrá analizar constantemente la evolución de la igualdad de oportunidades en la organización y evaluar el impacto y efectividad de las acciones afirmativas y/o a favor del personal
- Detectar las necesidades del personal en cuanto a desarrollo profesional y capacitación, detectando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la empresa.

El diagnóstico cuenta con información cuantitativa y cualitativa.

La información cuantitativa consiste en:

- Características generales del personal de PROFEPA
- Sexo
- Edad
- Nivel de estudios
- Responsabilidades familiares

**La información cualitativa se obtuvo a través de:
Encuestas de clima organizacional**

- Encuesta de Equidad de Género
- Encuesta de Clima Organizacional

Además dentro del estudio diagnóstico se desarrollaron y mantienen tres indicadores:

- Segregación Ocupacional
- Salario Promedio
- Hostigamiento Sexual

Derivado del resultado de este diagnóstico y establecimiento de indicadores se definieron acciones específicas a favor del personal conforme al MEG:2003, y en relación a:

- 1) Clima Laboral: sensibilizar al personal en conocimiento de forma de relacionarse y búsqueda de alternativas para solventar principales causas que afectan las relaciones laborales en cuanto a salarios, división de carga de trabajo, recursos suficiente para realizar su trabajo, instalaciones.
- 2) Hostigamiento Sexual: se ha sensibilizado al personal para reforzar las conductas responsables, se tiene programado para el mes de julio y agosto sensibilizar al 100% al personal de la Profepa.

Finalmente me permito informarle que toda la documentación soporte se encuentra en esta Dirección General en la Coordinadora de Equidad de Género, a cargo de la Lic. Verónica Procell Maraver.

Quedo a sus órdenes para cualquier ampliación de información.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

Anexos : 2

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO

C.c. p. Ing. Ignacio Loyola Vera.- Procurador Federal de Protección al Ambiente.- Para su superior conocimiento
Lic. Dulce Ma. Yarza Díaz.- Directora general de Administración. Para su conocimiento.
Lic. Verónica Procell Maraver. Coordinadora de Equidad de Género de la Profepa. Para su conocimiento.

BGC/vpm

Actualización: 01 de Agosto de 2006

REPORTE DE ACCIONES 2006

La construcción de una cultura, y Política de Equidad de Género en la Profepa solo será posible, si cada uno de nosotros como persona y trabajador, incorporamos esta perspectiva en el profesionalismo, compatibilidad, responsabilidad legalidad, honradez y equidad en nuestras acciones de protección de los recursos naturales y el cumplimiento de la normatividad ambiental.

1.-Capacitación MEG: 2003

(abril) INMUJERS

Impartido por Taller INMUJERES "Interpretación e Implantación del Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003", se llevó a cabo los días 27 Y 28 de abril, se capacitó a las siguientes personas:

- ✓ Ibeth Escobar Corral (Canceló debido a cambio de Delegación).
- ✓ Lorena González Melo (Oficina del Procurador).
- ✓ Karina Mariela Ruiz Rodríguez (Coordinación de Delegaciones, servicio social).
- ✓ Jocelin Thalia Nava Camacho (Coordinación de Delegaciones, servicio social).

Impartido por Taller INMUJERES "Interpretación e Implantación del Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003" se llevó a cabo los días 5 y 6 de abril, se capacitó a las siguientes coordinadoras de Equidad:

- ✓ Angélica Doroteo López (Delegación del Estado de México).
- ✓ Elizabeth Guadalupe López Ambrosio (Subprocuraduría Jurídica).
- ✓ Lucía Peñuñuri Jiménez (Subprocuraduría de Recursos Naturales).

(junio) INMUJERES

Taller impartido por INMUJERES denominado **Interpretación e Implantación del Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003** se llevo a cabo los días 27 y 28 de junio, asistió:

- ✓ Silvio Pilotzi (D.G.Q y P.S.)

(Julio) INMUJERES

Taller impartido por INMUJERES denominado **"Taller de Sensibilización Construyendo la Equidad"** se llevo a cabo el día 19 de julio de 2006 en el que asistió Hotel Casa Inn, piso R Salón Baluarte México D.F. en el que asistieron.

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| ✓ Patricia Eugenia Moreno Casares | Nuevo León |
| ✓ Lorena Gonzalez Melo | Ofc. C. Procurador |
| ✓ Julia Castillo García | Recursos Naturales |
| ✓ Lucia Peñuñuri Jiménez | Recursos Naturales |
| ✓ Claudia Argüelles Abarca | Recursos Naturales |
| ✓ Norela Salas Soto | Saltillo Coahuila |
| ✓ Verónica Rodríguez Márquez | Saltillo Coahuila |
| ✓ Edmundo Hidalgo Loperena | Naucalpan Edo. Méx. |
| ✓ Victor Manuel Calzada Valdez | Naucalpan Edo. Méx. |
| ✓ Mireya Flores Moran | Distrito Federal |
| ✓ Silvia Pilotzi | (D.G.Q. y P.S.) |
| ✓ Daniel Hernández Contreras | Toluca |
| ✓ Areli Díaz Tagle | Toluca |
| ✓ Patricia Cornejo García | Hidalgo |

X

(junio) INMUJERES

Taller impartido por INMUJERES denominado **"Taller De Interpretación e Implantación del Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003"** que se llevo a cabo los días 27 y 28 de julio de 2006 en Hotel Casa Inn, piso R Salón Baluarte México D.F. en el que asistieron.

✓ Ofelia Maria Domínguez Muñoz	Yucatán
✓ Mireya salas carrillo	Morelos
✓ Lizzeth Ócaña Martínez	Chiapas
✓ Beatriz Eugenia Carranza Meza	Sonora
✓ Eduardo Robles Lomeli	Sonora
✓ Ruth Gabriela Pérez Zaragoza	Guanajuato
✓ Gloria Delgado Barrientos	Guanajuato
✓ Cuitlahuac Alejandro Flores Landero	Recursos naturales

TOTAL = 29
HOMBRES = 5
MUJERES = 24

1.2.- Foro Género, hombres y Políticas Públicas. Celebrado los días 26 y 27 de junio en el Colegio de México, asistieron las siguientes personas:

- ✓ Lorena Gonzalez Melo (Oficina del C. Procurador)
- ✓ Alejandro Flores (Subprocuraduría de Recursos Naturales)

Ruta de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas Seguimiento de Indicadores HST, sede: Hotel Radisson Flamingos (salón Cambrige "A"), en dicha reunión asistió la actual Coordinadora de Equidad de Género de la PROFEPA:

- ✓ Lic. Verónica Procell Maraver

2.- PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y CONDUCTAS RESPONSABLES IMPARTIDO POR LA LIC. VERONICA PROCELL MARAVER COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA PROFEPA

En seguimiento al calendario de actividades del mes de junio-julio, se realizó la sensibilización sobre conductas laborales e inapropiadas a las áreas de la PROFEPA, que se muestran en la siguiente tabla.

DELEGACIÓN Y/O OFC CENTRALES	FECHA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Subprocuraduría de Recursos Naturales	23 de julio de 2006 y 28 de julio de 2006	35	57	92
ZMVM	5 de junio de 2006	21	31	52
Ofc. del C. Procurador	6 de junio			
DGCD	6 de junio	6	5	11

2.1.- Entrega a todos los delegados del DVD **“Programa de Equidad de Género” (conductas responsables)**, dirigido en el oficio PFFPA/151.2/14A Bis 2006 en la **“Reunión para evaluar el Cumplimiento de metas y cierre de Gestión 2000-2006”**, que se llevo acabo del 25 al 28 de julio de 2006 en México D.F.

3.- “Día Internacional de la Mujer”, (8 de marzo)

En conmemoración se realizó una Conferencia en el auditorio del 9º piso del edificio de PROFEPA, en la cual se difundió el Programa de Equidad de Género, por los titulares del Comité; así como se impartió el tema: **“La mujer en la Economía y sus Efectos”**, por la Lic. Leticia Montiel Egremy de la Unidad INMUJRES Delegación Coyoacán, esta se celebró el día 8 de marzo, contó con un total de 104 asistentes, de los cuales:

Mujeres	65
Hombres	39

1944

1944

1944

1944

1944

1944

4.-Seguimiento al sistema de Gestión de Equidad en PROFEPA

La Coordinación envió información vía correo electrónico a las Coordinaciones de Equidad de Género de Oficinas Centrales y Delegaciones, para dar seguimiento en las fechas y temas que se señalan:

6 de marzo	a) Documento del Modelo de Equidad de Género a1) Calendario de actividades febrero-marzo	Difundir el Modelo de Equidad de Género, MEG:2003
4 de abril	b) Resultado de Diagnóstico por Unidad administrativa (Encuestas de clima laboral 2005). b1) Formato de evaluación de la aplicación de la encuesta sobre el conocimiento de la Política de Equidad de Género	Obtener el grado de conocimiento de la Política, del personal de la PROFEPA de cada Delegación y Oficina Central, para tener un indicador general.
6 de abril	c) Formato de Oficio de Nombramiento c1) Calendario de Actividades Mes abril	Explicar como es el nombramiento de los integrantes del comité.
25 de abril	d) Presentación de 3 diapositivas. d1) Calendario de Actividades del mes de mayo. d2) Acta de integración del Comité	Sensibilización del personal por medio de diapositivas, mostrar como es el llenado de el Acta de Integración del Comité.
18 de mayo	e) Informe de aplicación de acciones a Favor del Personal, esto depende del comité con los temas tratados: ✓ Conductas inapropiadas ✓ Encuesta de clima laboral	Dar a conocer las preguntas y los casos mas frecuentes de : o Conductas inapropiadas o Encuesta de clima laboral Para obtener acciones a favor del personal.
9 de junio	f) Calendario de actividades mes de junio f1) Envío de material de difusión (Díptico y Política. 5 por cada Estado y Of. Central)	Reforzar el conocimiento de la Política de Equidad de Género
30 de junio	g) Envío de calendario de actividades del mes de junio para su seguimiento en sensibilización en conductas inapropiadas y clima laboral	Reforzar el conocimiento en conductas inapropiadas y clima laboral.
1 de agosto	h) Envío de Calendario de actividades del mes de agosto.	Capacitar al 100% el personal de PROFEPA en cada delegación y reportar los resultados obtenidos a la D.G.C.D.

Observaciones:

- ✓ En el punto "b1" cada Coordinación en las Delegaciones y Oficinas Centrales, deben vaciar los resultados de la Evaluación de la Política, en los formatos que se les enviaron y reenviarlo con la información a Coordinación de Equidad, para obtener un indicador general.
- ✓ En el punto "d2", el Acta de integración de Comité debe ser reenviada, firmada por los integrantes del mismo, de forma digitalizada.
- ✓ En el punto "e" se informa de la aplicación de acción a favor del personal, de conductas inapropiadas de aplicación para todas las Unidades Administrativas de PROFEPA.

Nota:

Los correos de envío fueron confirmados de recibido, por cada Coordinación de Delegaciones y Oficinas Centrales de la PROFEPA.

5.-Difusión Capacitación del Sistema en Equidad de Género

Se difundió a todos los delegados que asistieron a la "Reunión de trabajo Gestión del cierre de ejercicio 2005 y Planeación de actividades 2006" a través de presentaciones y diptico impartido en:

	Hombres	Mujeres
➤ Distrito Federal (del 24 al 26 de enero de 2006)	30	2

De igual manera se difundió a todos los Inspectores de la PROFEPA que asistieron a la Reunión de Trabajo "Programa de Inspección y Vigilancia 2006 de la PROFEPA", a través de presentación y diptico, impartido en las siguientes sedes y fechas:

	Hombres	Mujeres
➤ Querétaro (del 14 al 17 de marzo)	34	133
➤ Campeche (del 4 al 7 de abril)	18	115
➤ Torreón (del 25 al 28 de abril)	19	66
➤ Mazatlán (del 16 al 19 de mayo)	22	82

Se sensibilizaron a los delegados que asistieron a la **“Reunión para Evaluar el Cumplimiento de metas y cierre de Gestión 2000-2006”** así como se les hizo entrega de DVD se sensibilizo a un total de:

	Hombres	Mujeres
➤ Distrito Federal (del 25 al 28 de julio de 2006)	29	3

Hasta la fecha en reuniones de trabajo fueron sensibilizadas un total de personas de:

Total = 553
Mujeres = 401
Hombres = 152

6.-Participación de la Coordinadora de Equidad de la PROFEPa

En la XII Reunión de Enlaces de Género de INMUJERES el día 30 de mayo de 2006, donde (el Área de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APF) informó del avance de la inclusión de Enfoque de Género en la Administración Pública Federal, a través de la PIPEG y el MEG en treinta Dependencias de la Administración Pública Federal.

7.- Apoyo para los coordinad@res de Equidad de Género

La DGCD solicitó el día 31 de mayo, al área de Informática en la atenta nota: PFPA/DGCD/147.2/132/2006 se asigne un correo para uso **exclusivo** de los **Coordinadores de Equidad de Género**, a fin de fortalecer y facilitar la comunicación, envío y recepción de información de l@s coordinad@res de Equidad.

Lo anterior, derivado de la dificultada de recepción en direcciones de correo no institucional con las Delegaciones y Oficinas Centrales.

X



THE UNIVERSITY OF CHICAGO

1939

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

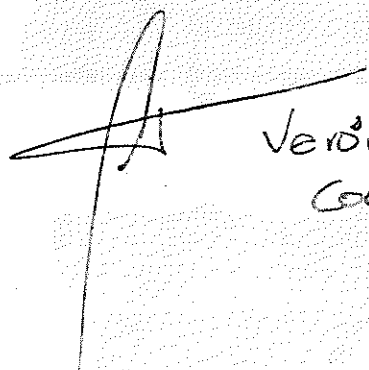
THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

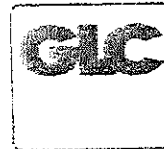
THE UNIVERSITY OF CHICAGO

8.- Recordatorio de Actividades

En la atenta nota: PFFPA/DGCD/151.2 /0013/2006, de fecha 07 de junio, se remitió a l@s Coordinad@res de las Of. Centrales y 32 Delegaciones, un recordatorio de actividades que deben estar concluidas de febrero a junio, así como se solicita fortalecer el compromiso de los titulares de las Unidades Administrativas para su seguimiento. Se anexaron ejemplares impresos de la Política de Equidad (5), para reforzar el conocimiento de la misma.


Verónica Macell
Coordinación de
Equidad de Género

Germanischer Lloyd Certification



Auditoría para la obtención del Distintivo en Equidad de Género

En esta Auditoría de certificación de equidad de género para evaluar el cumplimiento con el Modelo de equidad de género MEG:2003 deberá recomendarse a una Organización si el total de los niveles de cumplimiento están en por lo menos 61%.

El sistema de gestión de equidad de género de una organización no puede ser aprobado para la certificación si el total de los niveles de cumplimiento tiene menos del 61%.

Con base en el resultado final de la puntuación otorgada al sistema de equidad de género, se utiliza la siguiente escala para determinar si procede o no la aprobación para la certificación:

<u>GRADO</u>	<u>ESCALA</u>	<u>DECISION</u>
<u>A</u>	<u>71 - 100</u>	<u>Aprobatoria</u>
<u>B</u>	<u>61 - 70</u>	<u>Aprobación condicionada</u>
<u>C</u>	<u>0 - 60</u>	<u>No procede la aprobación</u>

A)	El organismo certificador procede con la recomendación de la organización para que el Instituto Nacional de las Mujeres valide el proceso de auditoría y otorgue la certificación y las reglas para el uso del sello de equidad de género.
B)	El organismo certificador procede con una aprobación condicionada, sin embargo, se solicita a la organización su compromiso de enviar al organismo de certificación las acciones correctivas tomadas y sus respectivas evidencias en un plazo no mayor a 3 semanas para su evaluación. Con base en los resultados de dicha evaluación, se puede proceder a clasificar a la organización como grado A. Es importante mencionar que la revisión de las acciones tomadas por la organización se hará bajo el contexto de mejorar su calificación y no para su disminución.
C)	El organismo de certificación pospondrá la recomendación debido a que no existe evidencia suficiente para la certificación de la organización. En este caso, se deberá programar una auditoría en donde se revisará nuevamente todo el sistema de gestión.



METODO DE EVALUACION FINAL

Lista de verificación del Sistema de Equidad de Género		Portada	Página 1
Organización	No de Trabajo:	Fecha	
PROFEPA 32 DELEGACIONES	CERT05/022	02/12/2005	
Tipo de auditoría: ☒ Tercera Parte ☐ Preauditoría ☐ Segunda parte		☒ Auditoría inicial ☐ Auditoría de vigilancia ☐ Auditoría de re-certificación	
Datos de la Organización			
Auditor/a Líder: Areli PALAFOX HERRERA		Nombre: PROFEPA 32 DELEGACIONES	
Equipo de Auditoría: Lic. María Isabel PEREZ		Dirección de la Organización:	
Lic. Andrea TREJO		Carretera Picacho-Ajusco 200,	
Ing. Javier PERALTA		Cot. Jardines en la Montaña México, D. F.	
Ing. Pablo STEIN		Teléfono: 54 49 63 00 ext. 16485	
		Fax:	
		Número de empleados: 661	
		No. de días en sitio: 1	
Observaciones:			
Responsable de la Organización:			
Coordinador/a de EG:		Lic. Verónica Pichelli	
Recursos Humanos			



METODO DE EVALUACION PARA LA AUDITORIA FINAL

Informe de Cumplimiento del sistema de gestión en equidad de género		Página 2																
Organización PROFEPA 12 DELEGACIONES	No de Trabajo: CERT06/022	Fecha: 02/12/2005																
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none; width: 30%;">Auditor/a Líder:</td> <td style="border: none; width: 30%;">Anali PALAFOX HERRERA</td> <td style="border: none; width: 30%;">Equipo de Auditoría:</td> <td style="border: none; width: 10%;">Lic. María Isabel PEREZ</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">Lic. Andres TREJO</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">Ing. Javier PERALTA</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">Ing. Pablo STEIN</td> </tr> </table>			Auditor/a Líder:	Anali PALAFOX HERRERA	Equipo de Auditoría:	Lic. María Isabel PEREZ				Lic. Andres TREJO				Ing. Javier PERALTA				Ing. Pablo STEIN
Auditor/a Líder:	Anali PALAFOX HERRERA	Equipo de Auditoría:	Lic. María Isabel PEREZ															
			Lic. Andres TREJO															
			Ing. Javier PERALTA															
			Ing. Pablo STEIN															
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none; width: 30%;">No. de días en sitio:</td> <td style="border: none; width: 70%;"></td> </tr> </table>			No. de días en sitio:															
No. de días en sitio:																		
Resultado <table style="width: 100%; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="padding: 2px 10px;">Total de cumplimiento=</td> <td style="padding: 2px 10px; text-align: center;">99%</td> </tr> </table>			Total de cumplimiento=	99%														
Total de cumplimiento=	99%																	
Con base a la auditoría realizada por el equipo auditor se pudo evidenciar el uso e implantación del modelo de equidad de género MEG:2003 ☒ SI ☐ NO <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">GRADO</th> <th style="text-align: center;">DECISIÓN</th> <th style="text-align: center;">ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">A</td> <td>☒ Aprobada</td> <td style="text-align: center;">71 - 100</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">B</td> <td>☐ Aprobación condicionada</td> <td style="text-align: center;">51 - 70</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C</td> <td>☐ No procede la aprobación</td> <td style="text-align: center;">0 - 50</td> </tr> </tbody> </table>			GRADO	DECISIÓN	ESCALA	A	☒ Aprobada	71 - 100	B	☐ Aprobación condicionada	51 - 70	C	☐ No procede la aprobación	0 - 50				
GRADO	DECISIÓN	ESCALA																
A	☒ Aprobada	71 - 100																
B	☐ Aprobación condicionada	51 - 70																
C	☐ No procede la aprobación	0 - 50																
Comentarios: AL MOMENTO DE LA AUDITORIA ENCONTRAMOS UN PERSONAL INVOLUCRADO Y SENSIBILIZADO CON RESPECTO AL MODELO, SIN EMBARGO ES CLARA LA VENTAJA QUE TIENEN LAS OFICINAS CENTRALES CON LO RELACIONADO A LAS APLICACIONES DEL MODELO. CABE MENCIONAR QUE Pese a que ha sido mayor el tiempo de implementación en oficinas CENTRALES, LAS DELEGACIONES AUDITADAS MUESTRAN YA EL MANEJO DEL SISTEMA (TERMINOLOGÍA, DOCUMENTACIÓN, USOS, ETC)																		
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top; border: none;"> Firma/ fecha Organización auditada Lic. Verónica Gálvez Coordinadora de Equidad de género </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top; border: none;"> Firma/ fecha del Auditor/a Anali PALAFOX HERRERA Auditor/a Líder </td> </tr> </table>			Firma/ fecha Organización auditada Lic. Verónica Gálvez Coordinadora de Equidad de género	Firma/ fecha del Auditor/a Anali PALAFOX HERRERA Auditor/a Líder														
Firma/ fecha Organización auditada Lic. Verónica Gálvez Coordinadora de Equidad de género	Firma/ fecha del Auditor/a Anali PALAFOX HERRERA Auditor/a Líder																	
 Recursos Humanos																		

METODO DE EVALUACION PARA LA AUDITORIA FINAL

Tabla de resultados de la evaluación del sistema de equidad de género					Página 3
Organización		No de Trabajo		Fecha	
PROFEPA 22 DELEGACIONES		CERT05/022		02/12/2005	
Criterio	Requerimiento	Porcentaje Acreditado del 100%			
No					
Sistema de gestión de Equidad de Género					
4.1	Planeación	100.00%	100.00%	45.00%	
4.1.1	Políticas de Equidad de Género	10.00%	10%	4.50%	
4.1.2	Acciones educativas y o técnicas a favor del personal	60.00%	60%	11.00%	
4.1.3	Objetivos y metas organizacionales	30.00%	30%	9.00%	
4.1.4	Planeación general	10.00%	10%	4.50%	
4.2	Organización y recursos	100.00%	100.00%	10.00%	
4.2.1	Responsabilidad y autoridad	20.00%	20%	2.00%	
4.2.2	Coordinador/a de Equidad de Género	15.00%	15%	1.50%	
4.2.3	Comité de Equidad de Género	15.00%	15%	1.50%	
4.2.4	Documentación del sistema de Equidad de Género	40.00%	40%	4.00%	
4.2.5	Revisión y aprobación de documentos	10.00%	10%	1.00%	
4.3	Aplicación de los requisitos de equidad de género	99.33%	100.00%	34.76%	
4.3.1	Reclutamiento y selección de personal	20.00%	20%	7.00%	
4.3.2	Capacitación	9.70%	10%	3.40%	
4.3.3	Desarrollo profesional	10.00%	10%	3.50%	
4.3.4	Equidad de oportunidades y compensaciones	15.00%	15%	5.25%	
4.3.5	Vida familiar y laboral	4.83%	5%	1.68%	
4.3.6	Medio ambiente laboral y salud en el trabajo	4.83%	5%	1.68%	
4.3.7	Manejo de recursos	12.00%	10%	7.00%	
4.3.8	Sensibilización en equidad de género	15.00%	15%	5.25%	
4.4	Evaluación, seguimiento y mejora	91.13%	100.00%	31.13%	
4.4.1	Evaluación del sistema de gestión de equidad de género	70.00%	70%	23.00%	
4.4.2	Seguimiento de acciones	75.00%	75%	25.00%	
4.4.3	Indicadores de género	10.00%	10%	3.00%	
4.4.4	Áreas de oportunidad y mejora	7.13%	10%	2.13%	
				Porcentaje	99.08%

Valuación y Evaluación		Página 4
Organización PROPEPA 32 DELEGACIONES	No se Trabajó: CERT05/022	Fecha 02/12/2005
La determinación del grado de cumplimiento de cada una de las cláusulas se realizará asignando una calificación del 1 al 4 según corresponda con la situación observada. El significado de cada número es el siguiente:		
1	Requiere acciones: La actividad no se encuentra implantada o no ha sido considerada por la organización; La actividad no cumple con lo que el modelo solicita; La cláusula no se encuentra documentada.	
2	En desarrollo: La actividad no se encuentra totalmente implantada pero está siendo realizada y se encuentra bajo una activa consideración por parte de la organización; La cláusula se encuentra documentada pero el personal no la lleva a cabo; No se cuenta con evidencia suficiente para demostrar el cumplimiento del modelo sin embargo se encuentran cronogramas documentados que demuestran la intención de cumplir con el modelo sin embargo no se ha iniciado la implementación.	
3	Implantada pero requiere mejoras: La actividad se encuentra implantada y documentada pero requiere de mejoras y correcciones para cumplir totalmente con los estándares establecidos; La cláusula se encuentra documentada pero no se ha iniciado la implementación; No se cuenta con evidencia suficiente para demostrar el cumplimiento del modelo de equidad de género. No existe evidencia de la implementación de la actividad.	
4	Cumplimiento: La actividad se encuentra implantada y documentada y ha sido evaluada internamente por el comité de equidad de género de la organización verificando su eficacia y el desarrollo de mejoras de acuerdo a los estándares establecidos para demostrar el cumplimiento con el modelo de equidad de género.	

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

Resumen de la evaluación del sistema de equidad de género

No do Trabalho
CENTOS 022

FOIA
03/17/2005

Clausula	% de cumplimiento
1.	100.00%
2.	10.00%
3.	40.00%
4.	20.00%
5.	10.00%

4.2	10.0%	13.00%
10.0%	20.00%	
15.0%	15.00%	
15.0%	15.00%	
40.0%	40.00%	
15.0%	15.00%	

Cláusula	% de cumplimiento
1	100%
2	100%
3	100%
4	100%
5	100%
6	100%
7	100%
8	100%
9	100%
10	100%
11	100%
12	100%
13	100%
14	100%
15	100%
16	100%
17	100%
18	100%
19	100%
20	100%
21	100%
22	100%
23	100%
24	100%
25	100%
26	100%
27	100%
28	100%
29	100%
30	100%
31	100%
32	100%
33	100%
34	100%
35	100%
36	100%
37	100%
38	100%
39	100%
40	100%
41	100%
42	100%
43	100%
44	100%
45	100%
46	100%
47	100%
48	100%
49	100%
50	100%
51	100%
52	100%
53	100%
54	100%
55	100%
56	100%
57	100%
58	100%
59	100%
60	100%
61	100%
62	100%
63	100%
64	100%
65	100%
66	100%
67	100%
68	100%
69	100%
70	100%
71	100%
72	100%
73	100%
74	100%
75	100%
76	100%
77	100%
78	100%
79	100%
80	100%
81	100%
82	100%
83	100%
84	100%
85	100%
86	100%
87	100%
88	100%
89	100%
90	100%
91	100%
92	100%
93	100%
94	100%
95	100%
96	100%
97	100%
98	100%
99	100%
100	100%
Resultado Final	99,08%

4.1	9.71	10.19%
4.2	9.41	10.00%
4.3	9.12	9.60%
4.4	8.83	9.30%
4.5	8.54	9.00%

Germanischer Lloyd Certification



ÁREAS DE OPORTUNIDAD (A.O.)				Formato 08	
COMPañIA:	PROFEPA 32 DELEGACIONES			No. TRABAJO:	CERT05/022
Auditor Líder:	Arelí PALAFOX HERRERA			Visita No.:	1
Equipo Auditor:	Lic. Maria Isabel PEREZ Lic. Andrea TREJO			A.O. No.:	3 de 3
Representante de la compañía:	Lic. Verónica Procell			Tipo de evaluación:	☐ Tercera Parte ☒ Preauditoría ☐ Segunda parte
				Fecha:	02-Dic-05
DETALLES DEL ÁREA DE OPORTUNIDAD (Incluyendo Evidencia Objetiva) ACTUALIZAR CRONOGRAMA DE PLANEACION ESTRATEGICA PARA FORTALECER EL SISTEMA EN LAS DELEGACIONES, YA QUE AL MOMENTO DE LA REVISION SE CUENTA CON MUCHAS ACTIVIDADES QUE NO ESTAN SIENDO AÑADIDAS EN ESTE CRONOGRAMA Y SIN EMBARGO SI MUESTRAN ACTIVIDADES, RESPONSABLES Y RESULTADOS FAVORABLES EN CUANTO AL AVANCE DEL MANTENIMIENTO DEL MODELO, ASI COMO DE LA MEJORA (INCISO 4.2.4)					
FIRMA:			FIRMA:		
(Representante de la Compañía)			(Auditor)		
ACCION CORRECTIVA TOMADA PARA PREVENIR LA RECURRENCIA:					
FIRMA:			FIRMA:		
(Representante de la Compañía)			(Auditor)		
ACEPTACION DE LA ACCION CORRECTIVA/ COMENTARIOS: (El auditor puede registrar sus notas de verificación al reverso de este documento)					
FIRMA:			Fecha:		
(Representante de la Compañía)					
Respuesta requerida por INMUJERES según el grado de aprobación		Grado A		Grado B	
La acción correctiva debe <u>cerrarse</u> dentro de los tiempos establecidos; la verificación de la acción se efectuará en la visita de seguimiento a realizarse al año.		CERRADA		DEFINIDA	CERRADA
		Al año		1 Mes	Al año

Germanischer Lloyd Certification



ÁREAS DE OPORTUNIDAD (A.O.)					Formato 08	
COMPañÍA:	PROFEPA 32 DELEGACIONES			No. TRABAJO:	CERT05/022	
Auditor Líder:	Arelí PALAFOX HERRERA	Visita No.	1	A.O. No.	1	de 3
Equipo Auditor:	Lic. María Isabel PEREZ	Tipo de evaluación	☒ Tercera Parte ☐ Preauditoría ☐ Segunda parte	Fecha		
	Lic. Andrea TREJO			02-Dic-05		
	Ing. Javier Peralta					
Representante de la compañía:	Lic. Verónica Procell	0				
DETALLES DEL ÁREA DE OPORTUNIDAD (Incluyendo Evidencia Objetiva)						
EL MODELO REQUIERE REFORZAR LA CAPACITACION EN CUANTO A LA DOCUMENTACION EN FORMA VIVENCIAL EN LAS DELEGACIONES, YA QUE ES NECESARIO UN MEJOR MANEJO DE LA MISMA, INCUMPLIENDO CON LO ESTIPULADO EN EL INCISO 4.3.2.2. D)						
FIRMA:			FIRMA:			
(Representante de la Compañía)			(Auditor)			
ACCION CORRECTIVA TOMADA PARA PREVENIR LA RECURRENCIA:						
FIRMA:			FIRMA:			
(Representante de la Compañía)			(Auditor)			
ACEPTACION DE LA ACCION CORRECTIVA/ COMENTARIOS: (El auditor puede registrar sus notas de verificación al reverso de este documento)						
FIRMA:			Fecha:			
(Representante de la Compañía)						
Respuesta requerida por INMUJERES según el grado de aprobación		Grado A		Grado B		
La acción correctiva debe cerrarse dentro de los tiempos establecidos; la verificación de la acción se efectuará en la visita de seguimiento a realizarse al año.		CERRADA		DEFINIDA		CERRADA
		Al año		1 Mes		Al año

Germanischer Lloyd Certification



ÁREAS DE OPORTUNIDAD (A.O.)				Formato 08	
COMPañIA:	PROFEPA 32 DELEGACIONES			No. TRABAJO:	CERT05/022
Auditor Lider:	Arelí PALAFOX HERRERA		Visita No.	1	A.O. No. 3 del 3
Equipo Auditor:	Lic. María Isabel PEREZ		Tipo de evaluación	☐ Tercera Parte ☒ Preauditoría ☐ Segunda parte	
	Lic. Andrea TREJO			Fecha 02-Dic-05	
Representante de la compañía:	Lic. Verónica Procell		0		
DETALLES DEL ÁREA DE OPORTUNIDAD (Incluyendo Evidencia Objetiva)					
ACT. 1.3.5. CRONOGRAMA DE PLANEACION ESTRATEGICA PARA FORTALECER EL SISTEMA EN LAS DELEGACIONES, YA QUE AL MOMENTO DE LA REVISION SE CUENTA CON MUCHAS ACTIVIDADES QUE NO ESTAN SIENDO AÑADIDAS EN ESTE CRONOGRAMA Y SIN EMBARGO SI MUESTRAN ACTIVIDADES, RESPONSABLES Y RESULTADOS FAVORABLES EN CUANTO AL AVANCE DEL MANTENIMIENTO DEL MODELO, ASI COMO DE LA MEJORA (INCISO 4.2.4)					
FIRMA:			FIRMA:		
(Representante de la Compañía)			(Auditor)		
ACCION CORRECTIVA TOMADA PARA PREVENIR LA RECURRENCIA:					
FIRMA:			FIRMA:		
(Representante de la Compañía)			(Auditor)		
ACEPTACION DE LA ACCION CORRECTIVA/ COMENTARIOS: (El auditor puede registrar sus notas de verificación al reverso de este documento)					
FIRMA:			Fecha:		
(Representante de la Compañía)					
Respuesta requerida por INMUJERES según el grado de aprobación		<u>Grado A</u>		<u>Grado B</u>	
La acción correctiva debe <u>cerrarse</u> dentro de los tiempos establecidos; la verificación de la acción se efectuará en la visita de seguimiento a realizarse al año.		CERRADA		DEFINIDA	CERRADA
		Al año		1 Mes	Al año

10

10th. 1. 1944

1. The first part of the report is a general statement of the work done during the year. It is a summary of the work done by the various departments and is intended to give a general impression of the work done during the year.

2. The second part of the report is a detailed statement of the work done during the year. It is a summary of the work done by the various departments and is intended to give a general impression of the work done during the year.

3. The third part of the report is a detailed statement of the work done during the year. It is a summary of the work done by the various departments and is intended to give a general impression of the work done during the year.

4. The fourth part of the report is a detailed statement of the work done during the year. It is a summary of the work done by the various departments and is intended to give a general impression of the work done during the year.

5. The fifth part of the report is a detailed statement of the work done during the year. It is a summary of the work done by the various departments and is intended to give a general impression of the work done during the year.

6. The sixth part of the report is a detailed statement of the work done during the year. It is a summary of the work done by the various departments and is intended to give a general impression of the work done during the year.

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Total de número de plazas por Genero

Plazas	Mujeres	Hombres	Total
Base	436	468	904
Confianza	550	1,074	1,624
Total	986	1,542	2,528

Distribución por Genero en el Servicio Profesional de Carrera

Concepto	Mujeres	Hombres	Total
Servicio Profesional de Carrera	377	899	1,276

Número de Mujeres y Hombres por cargo.

Concepto	Mujeres	Hombres	Total
Oficial Mayor, Titular de Entidad o equivalente (Procurador Federal)		1	1
Jefe de Unidad, Titular de Entidad (Subprocuradores)		4	4
Dirección General o Coordinación General	3	11	14
Dirección General Adjunta o equivalente	3	32	35
Director de Área	8	25	33
Subdirector Área	56	154	210
Jefatura de Departamento	43	71	114
Subdcoordinador(a) de Servicios Especializados, Enlace Administrativo, Chofer, Auxiliar, Analista, Asistente, Secretaria(o), Archivista, Inspector(a) o equivalente.	873	1244	2,117
Total	986	1,542	2,528

PROFEPA

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
PROFEPA



México, D.F. a 25 de Octubre de 2005

C. VERÓNICA PROCELL MARAVER
C. Lic. Bernardo García Camino
Presente.

De conformidad con lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género, por este medio se les designa a ustedes como Coordinación Equidad de Género para conducir, monitorear, evaluar y coordinar los procesos del Sistema de Equidad, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema, y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en la PROFEPA.

La Coordinación de Equidad de Género, independientemente de otras actividades tiene autoridad definida para:

1. Asegurar que el Sistema se implante y mantenga de acuerdo a los requerimientos del modelo de equidad de género MEG:2003.
2. Rendir informes al Procurador sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y del cumplimiento de la política de equidad de género a través de la consecución de los objetivos y metas.
3. Estudiar, analizar, diagnosticar, denunciar y en su caso resolver situaciones reales de discriminación así como mediar y resolver en los casos de se presenten de conductas inapropiadas.
4. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual.
5. Reportar al Procurador acerca del desempeño del Sistema de Equidad para su revisión de acuerdo a los reportes de auditorías internas incluyendo las necesidades para la mejora.
6. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.
7. Enlazar con organizaciones externas, usuarios y otras partes interesadas en asuntos relacionados con el Sistema de Equidad PROFEPA.

Atentamente

Ing. Ignacio Loyola Vera
Procurador Federal de Protección al Ambiente

Todos	32
Confirmaron	13
No Confirmaron	19

<i>conductas o situaciones</i>	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	3	3
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	5	5
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	8	16
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	6	18
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	5	0	0
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	4	2	8
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	0	0
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	1	7
9) Contacto físico no deseado	8	1	8
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
11) Intento de violación.	10	0	0
12) Violación.	10	0	0
			65

Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia	=	5.41
	(núm. de eventos (12))		

Mujeres
Confirmaron
No Confirmaron

17
9
8

<i>conductas o situaciones</i>	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1.Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	3	3
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	4	4
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	8	16
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	4	12
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	5	0	0
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	4	1	4
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	0	0
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	1	7
9) Contacto físico no deseado	8	1	8
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
11) Intento de violación.	10	0	0
12) Violación.	10	0	0
			54

Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia	=	4.50
	(núm. de eventos (12)		

Hombres	15
Confirmaron	4
No Confirmaron	11

<i>conductas o situaciones</i>	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1.Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	0	0
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	1	1
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	0	0
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	2	6
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	5	0	0
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	4	1	4
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	0	0
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	0	0
9) Contacto físico no deseado	8	0	0
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
11) Intento de violación.	10	0	0
12) Violación.	10	0	0
			11

Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia	=	0.92
	(núm. de eventos (12)		

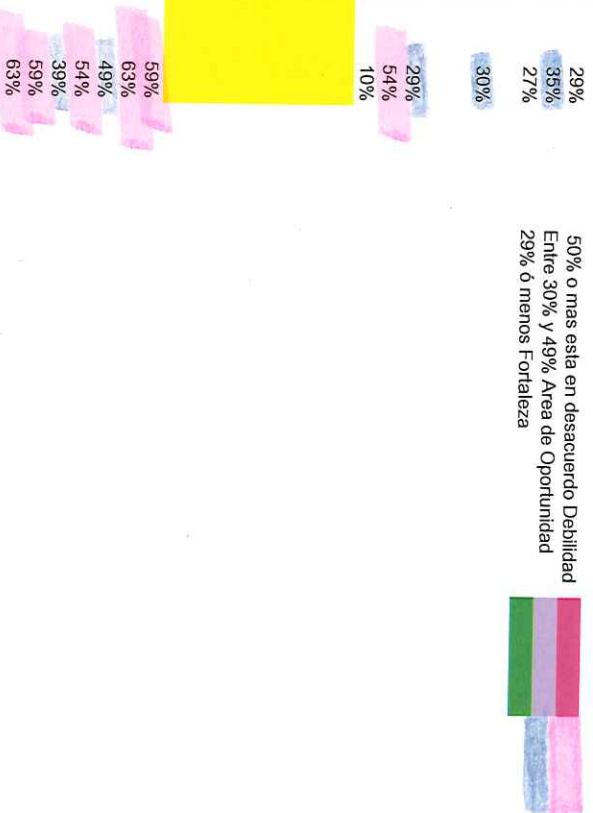
D. ACTIVIDADES AMBIENTALES, QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

MUJERES													34	HOMBRES					49
	A	B	C	D	E	6	Total	A	B	C	D	E	6	Total					
1	7	18	1	6	2		34	9	19	5	10	6		49					
2	3	13	4	9	5		34	16	13	5	11	4		49					
3	0	8	15	4	7		34	4	7	27	7	4		49					
4	5	9	4	7	9		34	11	11	11	12	8		49					
5	10	9	1	10	4		34	16	14	8	8	3		49					
6	2	10	2	11	9		34	1	15	4	23	6		49					
7	1	12	2	7	12		34	3	6	8	21	11		49					
8	3	16	4	5	6		34	8	19	9	6	7		49					
9	2	11	3	10	8		34	2	17	3	19	8		49					
10	8	19	2	3	2		34	14	29	3	2	1		49					
11	2	0	0	15	9	8	34	2	2	1	14	23	7	49					
12	7	1	19	2	0	5	34	11	1	29	3	0	5	49					
13	20	6	1	5	2		34	24	13	5	1	6		49					
14-1	17	11	1	5			34	30	2	6	11			49					
14-2	8	15	2	9			34	25	5	13	6			49					
14-3	18	7	4	5			34	28	2	9	10			49					
14-4	19	9	0	6			34	27	2	8	12			49					
14-5	17	9	1	7			34	30	3	6	10			49					
15	3	10	1	11	9		34	3	14	3	21	8		49					
16	1	11	1	13	8		34	4	9	5	20	11		49					
17	2	11	5	12	4		34	2	18	4	19	6		49					
18	2	8	5	14	5		34	4	10	9	20	6		49					
19	2	15	1	9	7		34	9	19	5	11	5		49					
20	0	11	2	14	7		34	5	15	1	17	11		49					
21	1	5	4	15	9		34	2	11	8	14	14		49					

	TOTAL DEL PERSONAL						83
	A	B	C	D	E	6	Total
1	16	37	6	16	8		83
2	19	26	9	20	9		83
3	4	15	42	11	11		83
4	12	20	15	19	17		83
5	26	23	9	18	7		83
6	3	25	6	34	15		83
7	4	18	10	28	23		83
8	11	35	13	11	13		83
9	4	28	6	29	16		83
10	22	48	5	5	3		83
11	4	2	1	29	32		83
12	18	2	48	5	0		83
13	44	19	6	6	8		83
14-1	47	13	7	16			83
14-2	33	20	15	15			83
14-3	46	9	13	15			83
14-4	46	11	8	18			83
14-5	47	12	7	17			83
15	6	24	4	32	17		83
16	5	20	6	33	19		83
17	4	29	9	31	10		83
18	6	18	14	34	11		83
19	11	34	6	20	12		83
20	5	26	3	31	18		83
21	3	16	12	29	23		83

DIAGNOSTICO AMBIENTALES, QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

	TOTAL DEL PERSONAL						1
	A	B	C	D	E	6	
1	19%	45%	7%	19%	10%		100%
2	23%	31%	11%	24%	11%		100%
3	5%	18%	51%	13%	13%		100%
4	14%	24%	18%	23%	20%		100%
5	31%	28%	11%	22%	8%		100%
6	4%	30%	7%	41%	18%		100%
7	5%	22%	12%	34%	28%		100%
8	13%	42%	16%	13%	16%		100%
9	5%	34%	7%	35%	19%		100%
10	27%	58%	6%	6%	4%		100%
11	5%	2%	1%	35%	39%	18%	100%
12	22%	2%	56%	6%	0%	12%	100%
13	53%	23%	7%	7%	10%		100%
14--1	57%	16%	8%	19%			100%
14-2	40%	24%	18%	18%			100%
14-3	55%	11%	16%	18%			100%
14-4	55%	13%	10%	22%			100%
14-5	57%	14%	8%	20%			100%
15	7%	29%	5%	39%	20%		100%
16	6%	24%	7%	40%	23%		100%
17	5%	35%	11%	37%	12%		100%
18	7%	22%	17%	41%	13%		100%
19	13%	41%	7%	24%	14%		100%
20	6%	31%	4%	37%	22%		100%
21	4%	19%	14%	35%	28%		100%



D ENCUESTAS AMBIENTALES, QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

MUJERES

A	B	C	D	E	6
20,56%	52,94%	2,94%	17,65%	5,88%	23,53%
8,82%	38,24%	11,76%	26,47%	14,71%	41,18%
0,00%	23,53%	44,12%	11,76%	20,59%	32,35%
14,71%	26,47%	11,76%	20,59%	26,47%	47,06%
29,41%	26,47%	2,94%	29,41%	11,76%	41,18%
5,88%	29,41%	5,88%	32,35%	26,47%	58,82%
2,94%	35,29%	5,88%	20,59%	35,29%	55,88%
8,82%	47,06%	14,71%	14,71%	17,65%	32,35%
5,88%	32,35%	8,82%	29,41%	23,53%	52,94%
23,53%	55,88%	5,88%	8,82%	5,88%	14,71%
5,88%	0,00%	0,00%	44,12%	26,47%	
20,59%	2,94%	55,88%	5,88%	0,00%	23,53%
58,82%	17,65%	2,94%	14,71%	5,88%	14,71%
50,00%	32,35%	2,94%	14,71%		
23,53%	44,12%	5,88%	26,47%		
52,94%	20,59%	11,76%	14,71%		
55,88%	26,47%	0,00%	17,65%		
50,00%	26,47%	2,94%	20,59%		
8,82%	29,41%	2,94%	32,35%	26,47%	58,82%
2,94%	32,35%	2,94%	38,24%	23,53%	61,76%
5,88%	32,35%	14,71%	35,29%	11,76%	47,06%
5,88%	23,53%	14,71%	41,18%	14,71%	55,88%
5,88%	44,12%	2,94%	26,47%	20,59%	47,06%
0,00%	32,35%	5,88%	41,18%	20,59%	61,76%
2,94%	14,71%	11,76%	44,12%	26,47%	70,59%

HOMBRES

A	B	C	D	E	6
18,37%	38,78%	10,20%	20,41%	12,24%	32,65%
32,65%	26,53%	10,20%	22,45%	8,16%	30,61%
8,16%	14,29%	55,10%	14,29%	8,16%	22,45%
14,29%	22,45%	22,45%	24,49%	16,33%	40,82%
32,65%	28,57%	16,33%	16,33%	6,12%	22,45%
2,04%	30,61%	8,16%	46,94%	12,24%	59,18%
6,12%	12,24%	16,33%	42,86%	22,45%	65,31%
16,33%	38,78%	18,37%	12,24%	14,29%	26,53%
4,08%	34,69%	6,12%	38,78%	16,33%	55,10%
28,57%	59,18%	6,12%	4,08%	2,04%	6,12%
4,08%	4,08%	2,04%	28,57%	46,94%	
22,45%	2,04%	59,18%	6,12%	0,00%	
48,98%	26,53%	10,20%	2,04%	12,24%	
61,22%	4,08%	12,24%	22,45%		
51,02%	10,20%	26,53%	12,24%		
57,14%	4,08%	18,37%	20,41%		
55,10%	4,08%	16,33%	24,49%		
61,22%	6,12%	12,24%	20,41%		
6,12%	28,57%	6,12%	42,86%		
8,16%	18,37%	10,20%	40,82%		
4,08%	36,73%	8,16%	38,78%		
8,16%	20,41%	18,37%	40,82%		
18,37%	38,78%	10,20%	22,45%	10,20%	
10,20%	30,61%	2,04%	34,69%	22,45%	
4,08%	22,45%	16,33%	28,57%	28,57%	

	TOTAL DEL PERSONAL						Total
	A	B	C	D	E	6	
1	28%	49%	4%	14%	0%		100%
2	40%	23%	6%	21%	7%		100%
3	21%	28%	21%	21%	5%		100%
4	16%	23%	11%	33%	14%		100%
5	35%	26%	11%	14%	12%		100%
6	23%	40%	4%	23%	5%		100%
7	16%	23%	6%	47%	5%		100%
8	21%	38%	2%	30%	5%		100%
9	14%	34%	6%	30%	12%		100%
10	30%	40%	6%	14%	5%		100%
11	2%	2%	0%	49%	40%		100%
12	5%	0%	72%	12%	0%	6%	100%
13	67%	17%	6%	2%	5%		100%
14---1	74%	11%	4%	9%			100%
14--2	49%	32%	4%	12%			100%
14--3	70%	9%	4%	16%			100%
14--4	60%	17%	4%	16%			100%
14--5	67%	13%	4%	14%			100%
15	28%	21%	0%	35%	14%		100%
16	23%	26%	6%	33%	9%		100%
17	26%	21%	4%	33%	14%		100%
18	19%	23%	15%	35%	5%		100%
19	28%	30%	6%	26%	7%		100%
20	16%	38%	4%	21%	16%		100%
21	12%	28%	19%	26%	12%		100%

50% o mas esta en desacuerdo Debilidad
Entre 30% y 49% Area de Oportunidad
29% ó menos Fortaleza



MUJERES					
A	B	C	D	E	6
25.00%	58.33%	8.33%	8.33%	0.00%	8.33%
33.33%	29.17%	12.50%	16.67%	8.33%	25.00%
29.17%	25.00%	16.67%	25.00%	4.17%	29.17%
16.67%	20.83%	12.50%	37.50%	12.50%	50.00%
29.17%	33.33%	16.67%	12.50%	8.33%	20.83%
25.00%	54.17%	0.00%	12.50%	8.33%	20.83%
16.67%	20.83%	4.17%	50.00%	8.33%	58.33%
25.00%	45.83%	0.00%	20.83%	8.33%	29.17%
20.83%	41.67%	0.00%	25.00%	12.50%	37.50%
45.83%	37.50%	4.17%	8.33%	4.17%	12.50%
4.17%	0.00%	0.00%	50.00%	41.67%	4.17%
8.33%	0.00%	83.33%	8.33%	0.00%	0.00%
58.33%	29.17%	8.33%	0.00%	4.17%	4.17%
75.00%	16.67%	0.00%	16.67%	0.00%	0.00%
41.67%	41.67%	0.00%	16.67%	0.00%	0.00%
75.00%	8.33%	0.00%	16.67%	0.00%	0.00%
62.50%	20.83%	0.00%	16.67%	0.00%	0.00%
66.67%	16.67%	0.00%	16.67%	0.00%	0.00%
33.33%	20.83%	0.00%	20.83%	25.00%	45.83%
29.17%	16.67%	4.17%	33.33%	16.67%	50.00%
33.33%	16.67%	4.17%	25.00%	20.83%	45.83%
16.67%	25.00%	12.50%	37.50%	8.33%	45.83%
29.17%	33.33%	4.17%	25.00%	8.33%	33.33%
20.83%	33.33%	4.17%	20.83%	20.83%	41.67%
8.33%	29.17%	20.83%	25.00%	16.67%	41.67%

HOMBRES					
A	B	C	D	E	6
20.69%	31.03%	0.00%	13.79%	0.00%	13.79%
31.03%	13.79%	0.00%	17.24%	3.45%	20.69%
6.90%	24.14%	20.69%	10.34%	3.45%	13.79%
10.34%	20.69%	6.90%	17.24%	10.34%	27.59%
27.59%	13.79%	3.45%	10.34%	10.34%	20.69%
13.79%	20.69%	6.90%	24.14%	0.00%	24.14%
10.34%	20.69%	6.90%	27.59%	0.00%	27.59%
10.34%	24.14%	3.45%	27.59%	0.00%	27.59%
3.45%	20.69%	10.34%	24.14%	6.90%	31.03%
6.90%	34.48%	6.90%	13.79%	3.45%	17.24%
0.00%	3.45%	0.00%	31.03%	24.14%	10.53%
0.00%	0.00%	48.28%	10.34%	0.00%	10.53%
51.72%	3.45%	3.45%	3.45%	3.45%	10.53%
48.28%	3.45%	6.90%	6.90%	3.45%	10.53%
37.93%	17.24%	6.90%	3.45%	3.45%	10.53%
41.38%	6.90%	6.90%	10.34%	10.34%	10.53%
37.93%	10.34%	6.90%	10.34%	10.34%	10.53%
44.83%	6.90%	6.90%	6.90%	6.90%	10.53%
13.79%	17.24%	0.00%	34.48%	3.45%	10.53%
10.34%	27.59%	6.90%	20.69%	27.59%	10.53%
10.34%	20.69%	3.45%	27.59%	27.59%	10.53%
13.79%	17.24%	13.79%	20.69%	20.69%	10.53%
17.24%	20.69%	6.90%	17.24%	17.24%	10.53%
6.90%	34.48%	3.45%	13.79%	10.53%	10.53%
10.34%	20.69%	13.79%	17.24%	5.26%	22.50%

Estadísticas

Carlos Cuadra

De: Mauricio Limón [mlimon@profepa.gob.mx]

Enviado: Jueves, 29 de Junio de 2006 10:31 a.m.

Para: ccuadra@correo.profepa.gob.mx

Carlos Favor de imprimir

1.- ¿Usted considera que las actividades que desempeña aquí en PROFEPA corresponden con la descripción de puesto para la que fueron contratados/as o están ejerciendo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

2.- ¿Usted considera que tanto los hombres y las mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento en PROFEPA?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

3.-¿Tiene conocimiento de los criterios de promoción?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

4.-¿Usted considera que en PROFEPA Los/las empleados/as cuentan igualdad de oportunidades para trabajar tiempo extra, recibir beneficios, obtener bonificaciones por su trabajo y acceder a una promoción de puesto sin importar si la persona es soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, en unión libre con o sin hijos, o bien madre sola?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

5.-¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos y otras actividades profesionales?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

6.- ¿En PROFEPA hombres y mujeres tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

7.- ¿En PROFEPA las retribuciones, sueldos y salarios para el personal son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

8.- ¿En PROFEPA personal directivo, gerencial y mandos medios ofrecen a las mujeres el mismo respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

9.- ¿En PROFEPA todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente y existan medidas de seguridad en las áreas de riesgo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

10.- ¿PROFEPA cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

11.- Cuando usted escucha la palabra "género", lo asocia principalmente con...

1. Mujer
2. Feministas
3. Hombre
4. Mujer/hombre
5. Femenino/masculino
6. Término de moda

12.- Y cuándo escucha el término "perspectiva o enfoque de género, usted supone que se trata de...

1. La visión desde y para las mujeres
2. Un asunto de las feministas
3. Una manera de analizar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres
4. Una herramienta para mejorar la situación de las mujeres
5. Relegar a los hombres
6. No sabe

13.-Por lo que usted sabe, ¿qué tan importante es para su organización o empresa incorporar el enfoque de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?

1. Muy importante
2. Algo importante
3. Poco importante
4. Nada importante
5. No sabe

14.- En PROFEPA ¿las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de...

1= Igual oportunidad 2= Menor 3= Mayor 4= No sabe

Ingresar a la organización.....|__|

Ascender.....|__| Prestaciones.....|__|

Acceso a Capacitación.....|__|

Contar con Igual salario a igual responsabilidad..... |__|

15.- Las condiciones en que desempeño mi trabajo se dan en un ambiente de igualdad y equidad para todos los trabajadores, sin favoritismos de ninguna especie.

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

16.- Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades.

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

17.- En mi centro de trabajo se escuchan y se toman en cuenta las opiniones e ideas de del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

18.- En mi centro de trabajo se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

19.- El trato entre todo el personal es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos.

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

20.- En PROFEPA se Procura que los empleados y empleadas cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta) necesarios para el desarrollo del trabajo.

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

21.-En PROFEPA existen oportunidades reales y claras de promoción profesional o ascenso

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

22. Realizo las actividades para las que fui contratado(a)

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. No sabe
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

Mauricio Limón Aguirre
Subprocurador Jurídico
Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
MÉXICO
www.profepa.gob.mx

Oficina del Subprocurador Jurídico / Procuraduría Federal de Protección al Ambiente / Información reservada por 3 años y a partir de la fecha de este mensaje electrónico, de acuerdo al artículo 14. Fracc. VI de La Ley Federal y Acceso a la Información Pública Gubernamental .

ÍNDICE DE CONDUCTAS INAPROPIADAS DE LA PROFEPA

El resultado del indicador General de la Subprocuraduría Jurídica es el siguiente:

	TOD@S	MUJERES	HOMBRES
Encuestad@s	43	24	19
Confirmaron	24	15	9
No Confirmaron	19	9	10

Interpretación:

Encuestados: Personas a las cuales se les aplicó el cuestionario; hombres, mujeres y suma de ambos.

Confirmaron: Significa que las personas encuestadas, presentaron alguna(s) situación(es), conocidas como inapropiada(s).

No confirmaron: Expresa que l@s encuestad@s no han tenido conductas o situaciones, entiéndase de inapropiadas.

ÍNDICE DE CONDUCTAS INAPROPIADAS DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA:

Conductas o situaciones	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1) Exposición de carteles calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	4	4
2) Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	6	6
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	7	14
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	5	15
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	5	0	0
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	4	1	4
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo, sino acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	0	0
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	1	7
9) Contacto físico no deseado.	8	2	16
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
11) Intento de violación.	10	0	0
12) Violación.	10	0	0
Total			66

Media ponderada de HST	(Ponderación)* Frecuencia	=	5.5
	(num. de eventos (12))		

ÍNDICE DE CONDUCTAS INAPROPIADAS DE LA PROFEPa

El resultado del indicador General de la Subprocuraduría Jurídica es el siguiente:

	TOD@S	MUJERES	HOMBRES
Encuestad@s	43	24	19
Confirmaron	24	15	9
No Confirmaron	19	9	10

ÍNDICE DE CONDUCTAS INAPROPIADAS DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA:

Conductas o situaciones	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1) Exposición de carteles calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	4	4
2) Píropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	6	6
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	7	14
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	5	15
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	5	0	0
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	4	1	4
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo, sino acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	0	0
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	1	7
9) Contacto físico no deseado.	8	2	16
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
11) Intento de violación.	10	0	0
12) Violación.	10	0	0
Total			66

Media ponderada de HST	(Ponderación)* Frecuencia (num. de eventos (12))	=	5.5
------------------------	--	---	------------

Este número es una media ponderada como número absoluto que nos indicará que la incidencia de conductas inapropiadas en esta área de la empresa, ha aumentado o disminuido para la siguiente aplicación de esta metodología en un año o seis meses, según sea factible. Este dato se utilizará como año 1 como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años.

	MUJERES						Total	HOMBRES						Total
	A	B	C	D	E	6		A	B	C	D	E	6	
1	6	14	2	2	0		24	6	9	0	4	0		19
2	8	7	3	4	2		24	9	4	0	5	1		19
3	7	6	4	6	1		24	2	7	6	3	1		19
4	4	5	3	9	3		24	3	6	2	5	3		19
5	7	8	4	3	2		24	8	4	1	3	3		19
6	6	13	0	3	2		24	4	6	2	7	0		19
7	4	5	1	12	2		24	3	6	2	8	0		19
8	6	11	0	5	2		24	3	7	1	8	0		19
9	5	10	0	6	3		24	1	6	3	7	2		19
10	11	9	1	2	1		24	2	10	2	4	1		19
11	1	0	0	12	10		24	0	1	0	9	7		19
12	2	0	20	2	0		24	0	0	14	3	0		19
13	14	7	2	0	1		24	15	1	1	1	1		19
14...1	18	4	0	2			24	14	1	2	2			19
14...2	10	10	0	4			24	11	5	2	1			19
14...3	18	2	0	4			24	12	2	2	3			19
14...4	15	5	0	4			24	11	3	2	2			19
14...5	16	4	0	4			24	13	2	2	2			19
15	8	5	0	5	6		24	4	5	0	10	0		19
16	7	4	1	8	4		24	3	8	2	6	0		19
17	8	4	1	6	5		24	3	6	1	8	1		19
18	4	6	3	9	2		24	4	5	4	6	0		19
19	7	8	1	6	2		24	5	6	2	5	1		19
20	5	8	1	5	5		24	2	10	1	4	2		19
21	2	7	5	6	4		24	3	6	4	5	1		19

	TOTAL DEL PERSONAL						Total
	A	B	C	D	E	6	
1	12	23	2	6	0	6	43
2	17	11	3	9	3	3	43
3	9	13	10	9	2	2	43
4	7	11	5	14	6	5	43
5	15	12	5	6	5	5	43
6	10	19	2	10	2	2	43
7	7	11	3	20	2	2	43
8	9	18	1	13	2	2	43
9	6	16	3	13	5	2	43
10	13	19	3	6	2	3	43
11	1	1	0	21	17	3	43
12	2	0	34	5	0	2	43
13	29	8	3	1	2	43	43
14--1	32	5	2	4	4	43	43
14--2	21	15	2	5	5	43	43
14--3	30	4	2	7	7	43	43
14--4	26	8	2	7	7	43	43
14--5	29	6	2	6	6	43	43
15	12	10	0	15	6	43	43
16	10	12	3	14	4	43	43
17	11	10	2	14	6	43	43
18	8	11	7	15	2	43	43
19	12	14	3	11	3	43	43
20	7	18	2	9	7	43	43
21	5	13	9	11	5	43	43

	MUJERES					Total	HOMBRES					Total
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E	
1	6	14	2	2	0	24	6	9	0	4	0	19
2	8	7	3	4	2	24	9	4	0	5	1	19
3	7	6	4	6	1	24	2	7	6	3	1	19
4	4	5	3	9	3	24	3	6	2	5	3	19
5	7	8	4	3	2	24	8	4	1	3	3	19
6	6	13	0	3	2	24	6	6	2	7	0	19
7	4	5	1	12	2	24	3	6	2	8	0	19
8	6	11	0	5	2	24	7	7	1	8	0	19
9	5	10	0	6	3	24	6	6	3	7	2	19
10	11	9	1	2	1	24	1	10	2	4	1	19
11	1	0	0	12	10	24	0	1	0	9	7	19
12	2	0	20	2	0	24	0	0	14	3	0	19
13	14	7	2	0	1	24	15	1	1	1	1	19
14-1	18	4	0	2		24	14	1	2	2		19
14-2	10	10	0	4		24	11	5	2	1		19
14-3	18	2	0	4		24	12	2	2	3		19
14-4	15	5	0	4		24	11	3	2	3		19
14-5	16	4	0	4		24	13	2	2	2		19
15	8	5	0	5	6	24	4	5	0	10	0	19
16	7	4	1	8	4	24	3	8	2	6	0	19
17	8	4	1	6	5	24	3	6	1	8	1	19
18	4	6	3	9	2	24	4	5	4	6	0	19
19	7	8	1	5	2	24	5	6	2	5	1	19
20	5	8	1	5	5	24	2	10	1	4	2	19
21	2	7	5	6	4	24	3	6	4	5	1	19

	TOTAL DEL PERSONAL					Total
	A	B	C	D	E	
1	12	23	2	6	0	43
2	17	11	3	9	3	43
3	9	13	10	9	2	43
4	7	11	5	14	6	43
5	15	12	5	6	5	43
6	10	19	2	10	2	43
7	7	11	3	20	2	43
8	9	18	1	13	2	43
9	6	16	3	13	5	43
10	13	19	3	6	2	43
11	1	1	0	21	17	43
12	2	0	34	5	0	43
13	29	8	3	1	2	43
14-1	32	5	2	4		43
14-2	21	15	2	5		43
14-3	30	4	2	7		43
14-4	26	8	2	7		43
14-5	29	6	2	6		43
15	12	10	0	15	6	43
16	10	12	3	14	4	43
17	11	10	2	14	6	43
18	8	11	7	15	2	43
19	12	14	3	11	3	43
20	7	18	2	9	7	43
21	5	13	9	11	5	43

Tabla Interpretativa
de los resultados, en porcentaje.

JURIDICO

	TOTAL DEL PERSONAL						Total
	A	B	C	D	E	6	
1	28%	49%	4%	14%	0%		14%
2	40%	23%	6%	21%	7%		28%
3	21%	28%	21%	21%	5%		26%
4	16%	23%	11%	33%	14%		
5	35%	26%	11%	14%	12%		26%
6	23%	40%	4%	23%	5%		100%
7	16%	23%	6%	47%	5%		100%
8	21%	38%	2%	30%	5%		100%
9	14%	34%	6%	30%	12%		100%
10	30%	40%	6%	14%	5%		100%
11	2%	2%	0%	4%	40%		100%
12	5%	0%	72%	12%	0%	6%	100%
13	67%	17%	6%	2%	5%		100%
14---1	74%	11%	4%	9%			100%
14-2	49%	32%	4%	12%			100%
14-3	70%	9%	4%	16%			100%
14-4	60%	17%	4%	16%			100%
14-5	67%	13%	4%	14%			100%
15	28%	21%	0%	35%	14%		49%
16	23%	26%	6%	33%	9%		42%
17	26%	21%	4%	33%	14%		47%
18	19%	23%	15%	35%	5%		40%
19	28%	30%	6%	26%	7%		33%
20	16%	38%	4%	21%	16%		100%
21	12%	28%	19%	26%	12%		37%

50% o mas esta en desacuerdo Debilidad
Entre 30% y 49% Area de Oportunidad
29% ó menos Fortaleza



MUJERES						6
A	B	C	D	E		
25.00%	58.33%	8.33%	8.33%	0.00%		8.33%
33.33%	29.17%	12.50%	16.67%	8.33%		25.00%
29.17%	25.00%	16.67%	25.00%	4.17%		29.17%
16.67%	20.83%	12.50%	37.50%	12.50%		50.00%
29.17%	33.33%	16.67%	12.50%	8.33%		20.83%
25.00%	54.17%	0.00%	12.50%	8.33%		20.83%
16.67%	20.83%	4.17%	50.00%	8.33%		58.33%
25.00%	45.83%	0.00%	20.83%	8.33%		29.17%
20.83%	41.67%	0.00%	25.00%	12.50%		37.50%
45.83%	37.50%	4.17%	8.33%	4.17%	4.17%	12.50%
4.17%	0.00%	0.00%	50.00%	4.17%	0.00%	
8.33%	0.00%	83.33%	8.33%	0.00%		
58.33%	29.17%	8.33%	0.00%	4.17%		
75.00%	16.67%	0.00%	16.67%	8.33%		
41.67%	41.67%	0.00%	16.67%	16.67%		
75.00%	8.33%	0.00%	16.67%	16.67%		
62.50%	20.83%	0.00%	16.67%	16.67%		
66.67%	16.67%	0.00%	16.67%	16.67%		
33.33%	20.83%	0.00%	20.83%	25.00%		45.83%
29.17%	16.67%	4.17%	33.33%	16.67%		50.00%
33.33%	16.67%	4.17%	25.00%	20.83%		45.83%
16.67%	25.00%	12.50%	37.50%	8.33%		45.83%
29.17%	33.33%	4.17%	25.00%	8.33%		33.33%
20.83%	33.33%	4.17%	20.83%	20.83%		41.67%
8.33%	29.17%	20.83%	25.00%	16.67%		41.67%

HOMBRES						6
A	B	C	D	E		
20.69%	31.03%	0.00%	13.79%	0.00%		13.79%
31.03%	13.79%	0.00%	17.24%	3.45%		20.69%
6.90%	24.14%	20.69%	10.34%	3.45%		13.79%
10.34%	20.69%	6.90%	17.24%	10.34%		27.59%
27.59%	13.79%	3.45%	10.34%	10.34%		20.69%
13.79%	20.69%	6.90%	24.14%	0.00%		24.14%
10.34%	20.69%	6.90%	27.59%	0.00%		27.59%
10.34%	24.14%	3.45%	24.14%	0.00%		27.59%
3.45%	20.69%	10.34%	24.14%	6.90%		31.03%
6.90%	34.48%	6.90%	13.79%	3.45%		17.24%
0.00%	3.45%	0.00%	31.03%	24.14%	10.53%	
0.00%	0.00%	48.28%	10.34%	0.00%	10.53%	
51.72%	3.45%	3.45%	3.45%	3.45%		
48.28%	3.45%	6.90%	6.90%	6.90%		
37.93%	17.24%	6.90%	3.45%			
41.38%	6.90%	6.90%	10.34%			
37.93%	10.34%	6.90%	10.34%			
44.83%	6.90%	6.90%	6.90%			
13.79%	17.24%	0.00%	34.48%			34.48%
10.34%	27.59%	6.90%	20.69%			20.69%
10.34%	20.69%	3.45%	27.59%			27.59%
13.79%	17.24%	13.79%	20.69%			20.69%
17.24%	20.69%	6.90%	17.24%	5.26%		22.50%
6.90%	34.48%	3.45%	13.79%	10.53%		24.32%
10.34%	20.69%	13.79%	17.24%	5.26%		22.50%

22, de Noviembre del 2006.

ACTA DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las 10:00 horas, del día veintidós del mes de noviembre de 2006, se reunieron en la oficina del Titular de la Subprocuraduría Jurídica, los firmantes de la presente acta los cuales fueron previamente fueron convocados de forma oral, con el objeto de llevar a cabo la Segunda Reunión de Equidad de Género, bajo la siguiente:

ORDEN DEL DIA

- I. Análisis de estadísticas y actividades a realizarse en la Subprocuraduría Jurídica.
- II. Análisis de Quejas.
- III. Anunció de la baja de un miembro del Comité de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica y del ingreso de un nuevo miembro al mismo.
- IV. Asuntos Generales

PRIMERO.- Respecto del punto I, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre en su calidad de titular del Programa de Certificación de Equidad de Género, explicó a los asistentes que con el fin de continuar con el compromiso del Procurador en la promoción e inclusión de la cultura de la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en México, que dirige el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), mediante la creación de un *Programa de certificación de equidad de género*, en el 2006, se realizaron las acciones necesarias para el seguimiento del MEG:2003, en la PROFEPA, en el 2006, en las cuales se leyeron y explicaron los indicadores y las acciones que se tomarían en función de las encuestas realizadas al personal en los rubros concernientes al conocimiento de la política de equidad de género, el clima laboral y hostigamiento sexual.

SEGUNDO.- En relación al punto II, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre, informó a los participantes que se realizará un análisis de quejas recibidas por parte del personal a la Coordinadora de esta Subprocuraduría Jurídica. Al respecto y en atención a las quejas orales recibidas por parte del personal a la Coordinadora de Equidad de Género, este Comité decidió como primera actividad hacer un llamado de atención al personal del que se recibieron las quejas, en el entendido de que en caso de no reconsiderar su conducta, se tomaran medidas más drásticas.

TERCERO.- En el punto III, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre, informó a los participantes que a partir de esta fecha, el Comité de Equidad de Género, dejará de contar con la participación como integrante del Comité de esta Subprocuraduría Jurídica, del Lic. Oscar Rafael Loera García, y en su lugar este Comité contará con la participación de la Lic. Rosalinda Vélez Juárez, Directora General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio.

No habiendo otro asunto más que tratar y habiéndose desahogado todos los puntos del Orden del día, se dió por concluida la segunda reunión del año realizada por el Comité de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica de la PROFEPA, siendo las 11: 10 del día veintidós del mes de noviembre de dos mil seis, firmando los que en ella intervinieron.

**RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE
CERTIFICACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO**

COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO


Titular de la Subprocuraduría Jurídica
Lic. Mauricio Limón Aguirre

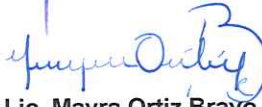

Coordinadora de Equidad de Género
Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio

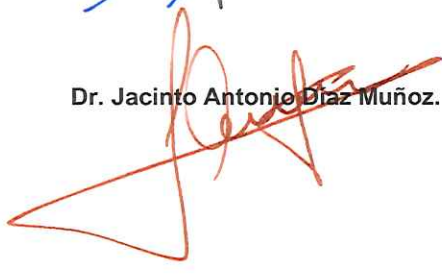
INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO


Dr. Armando Soto Flores.


Lic. Mayra Gabriela Ruíz Cabañas.

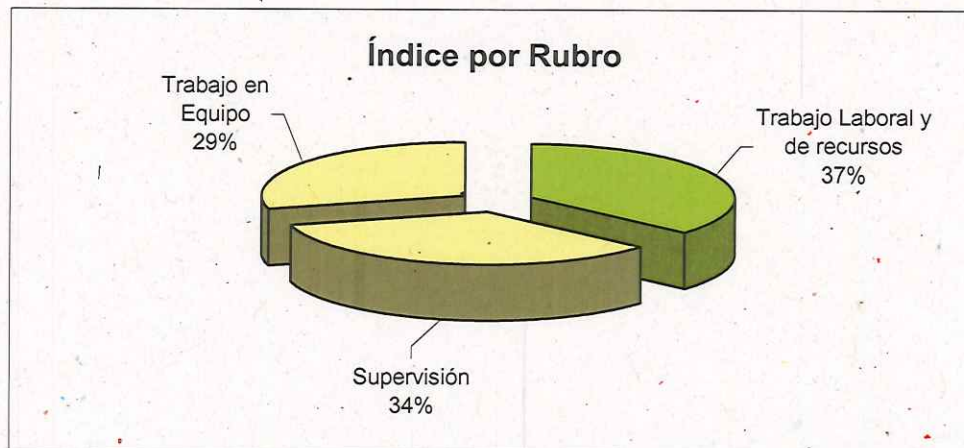

Lic. Rosalinda Vélez Juárez


Lic. Mayra Ortiz Bravo.


Dr. Jacinto Antonio Díaz Muñoz.


Lic. Ma. Gabriela Díaz Serralde.

ÍNDICE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2006



0% a 25% **Deficiencia**

51% al 75% **Área de oportunidad**

26% al 50% **Debilidad**

76% al 100% **Fortaleza**

*** Forma de interpretación del Índice de Clima Laboral de la Subprocuraduría Jurídica**

El índice promedio debe relacionarse con el color que considera los porcentajes, para detectar si se encuentra en Deficiencia (Rojo), Debilidad (Naranja), Área de oportunidad (amarillo), ó Fortaleza (verde).

Se debe analizar cada rubro por separado: 1) Trabajo laboral y de recursos, 2) Supervisión y 3) Trabajo en equipo), ya que, no obstante un índice se refleje en área de oportunidad e inclusive en fortaleza, pueden existir preguntas que tengan un porcentaje en debilidad o deficiencia, y respecto a estos serán las opciones para determinar acciones afirmativas o a favor del personal.

Este índice deberá informarse en junta al Comité, para aprobación de acciones y difundirse al personal, para generar la confianza y brindar reconocimiento que sus aportaciones bajo encuesta son valoradas y propiciarán mejora en la operación y relaciones laborales en la unidad administrativa.

ATENTAMENTE

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA "PROFEPA"

ÍNDICE DE CLIMA LABORAL 2006

Rubros	Preguntas	Respuesta "1" que es igual al 0% "NO"	Respuesta "2" que es igual al 25%	Respuesta "3" que es igual al 50%	Respuesta "4" que es igual al 75%	Respuesta "5" que es igual al 100% "SI"	TOTALES
T r a b a j o r e L c a u b r o s a s i	1	0	125.00	350.00	975.00	3700.00	79.23
	2	0	0.00	750.00	900.00	3300.00	76.15
	3	0	100.00	400.00	1050.00	3500.00	77.69
	4	0	100.00	250.00	1200.00	3300.00	74.62
	5	0	50.00	350.00	975.00	4000.00	82.69
	6	0	25.00	100.00	525.00	5300.00	91.54
	7	0	75.00	700.00	1275.00	2400.00	68.46
	8	0	0.00	350.00	1275.00	4000.00	86.54
	9	0	150.00	700.00	750.00	3100.00	72.31
	10	0	150.00	200.00	1125.00	3800.00	81.15
Índice del primer rubro							79.04
S u p e r v i s i ó n	11	0	50.00	350.00	675.00	4300.00	82.69
	12	0	100.00	400.00	975.00	3600.00	78.08
	13	0	75.00	400.00	450.00	3600.00	69.62
	14	0	25.00	400.00	600.00	3600.00	71.15
	15	0	150.00	300.00	675.00	2800.00	60.38
	16	0	25.00	450.00	825.00	4000.00	81.54
	17	0	125.00	250.00	825.00	3700.00	75.38
	18	0	25.00	300.00	750.00	4100.00	79.62
Índice del segundo rubro							74.81
T r a b a j o	19	0	150.00	800.00	1125.00	1800.00	59.62
	20	0	175.00	450.00	1425.00	1700.00	57.69
	21	0	150.00	550.00	1425.00	1700.00	58.85
	22	0	175.00	300.00	1050.00	2800.00	66.54
	23	0	175.00	850.00	1125.00	1500.00	56.15
	24	0	100.00	550.00	1350.00	2100.00	63.08
	25	0	75.00	600.00	1275.00	3100.00	77.69
	26	0	150.00	700.00	1650.00	1900.00	67.69
Índice del tercer rubro							63.41
Índice General promedio de la Delegación							72.93

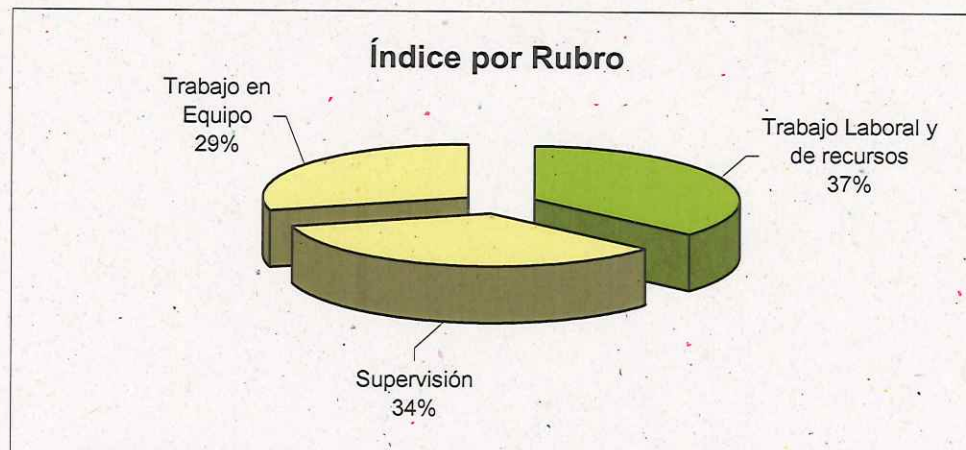
* Consultar forma de interpretación

0% a 25% Deficiencia
26% al 50% Debilidad
51% al 75% Área de oportunidad
76% al 100% Fortaleza

Vo.Bo. Firma del Delegado

Firma Coordinador @

ÍNDICE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2006



0% a 25% **Deficiencia**

51% al 75% **Área de oportunidad**

26% al 50% **Debilidad**

76% al 100% **Fortaleza**

*** Forma de interpretación del Índice de Clima Laboral de la Delegación**

El índice promedio debe relacionarse con el color que considera los porcentajes, para detectar si se encuentra en Deficiencia (Rojo), Debilidad (Naranja), Área de oportunidad (amarillo), ó Fortaleza (verde).

Se debe analizar cada rubro por separado: 1) Trabajo laboral y de recursos, 2) Supervisión y 3) Trabajo en equipo), ya que, no obstante un índice se refleje en área de oportunidad e inclusive en fortaleza, pueden existir preguntas que tengan un porcentaje en debilidad o deficiencia, y respecto a estos serán las opciones para determinar acciones afirmativas o a favor del personal.

Este índice deberá informarse en junta al Comité, para aprobación de acciones y difundirse al personal, para generar la confianza y brindar reconocimiento que sus aportaciones bajo encuesta son valoradas y propiciarán mejora en la operación y relaciones laborales en la unidad administrativa.

ATENTAMENTE

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA "PROFEPA"

Primeras acciones

México D.F., a 18 de mayo de 2006

Anexo 1

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a favor del personal (conducta inapropiada)

Dirigida a: Todo el personal de la PROFEPA

La acción consiste en: Difundir dentro de la PROFEPA las conductas que se consideran inadecuadas, basándose en la encuesta que se realizó el año pasado con respecto a algunas conductas inapropiadas, este es un tema de gran importancia a tratar.

PROFEPA considera que los costos sociales y personales de esta situación son altos, no solo en el rendimiento laboral de las personas, si no en su propio desarrollo así como en la imagen de la organización. Estas conductas inapropiadas pueden tomar muchas formas y dar como resultado un ambiente de trabajo hostil, por lo cual se busca orientar y abatirla.

Las situaciones, conductas o comportamientos no deseados que más se reportaron para todo el personal en las unidades administrativas fueron los siguientes:

1. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
2. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
3. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
4. Contacto físico no deseado.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Diseñar el curso de capacitación que informe estas conductas inapropiadas para que sean omitidas en el ámbito laboral así como conocimiento del procedimiento de conductas inapropiadas y no discriminación que se encuentra en la sección de equidad en la (Intranet).
- Capacitación del personal
- Difundir el curso en todas las áreas de la PROFEPA
- Evaluar el conocimiento del curso
- Sacar nuevamente un indicador sobre estas conductas inapropiadas, mediante una encuesta que se aplicará entre los meses de agosto y octubre, esta fechas se encuentran en el cronograma de la Intranet en la sección de equidad y reportar resultados a esta coordinación.

Anexo 2

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a favor del personal (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la PROFEPA

La acción consiste en: Dar a conocer los resultados con mayor porcentaje en debilidad conforme a las encuestas aplicadas el año pasado de Clima Laboral.

De acuerdo a la encuesta aplicada se obtuvieron las siguientes preguntas con mayor porcentaje:

PREGUNTA	% DE DESACUERDO
4.- ¿Usted considera que en PROFEPA las empleadas cuentan con igualdad de oportunidades para trabajar tiempo extra?	51%
6.- ¿En PROFEPA hombres y mujeres tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente?	50%
7.- ¿En PROFEPA las retribuciones, sueldos y salarios para el personal son de carácter equitativo cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?	63%
16.- ¿Existe justicia e igualdad de la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades?	53%
18.- ¿En mi centro de trabajo se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien	56%

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

Someter a consideración y decisión de cada comité las herramientas o formas de atención para abatir los resultados reportados en el diagnóstico:

- Diseñar el curso de capacitación para dar a conocer al personal los resultados referidos anteriormente así como los mecanismos para su solución.
- Hacer propuestas de trabajo en cada área para que haya igualdad de oportunidades.
 - 1) Tratar de brindar algún reconocimiento al esfuerzo y trabajo bien desempeñado
 - 2) Crear carteles alusivos a un buen trabajo en equipo
- Hacer solicitudes al área administrativa, de los recursos necesarios para que l@s emplead@s trabajen eficientemente.

NUEVAS ACCIONES.

Anexo 1

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a Favor del Personal. (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la Subprocuraduría Jurídica.

La acción consiste en: Crear un reconocimiento bimestral, realizado por cada Dirección General para el personal que integra esa dirección, sin importar el tipo de plaza que ocupa, en el cual se reconozca la productividad y excelencia del empleado.

Esta Subprocuraduría Jurídica considera que las acciones que se tomen con respecto a este rubro favorecerá el rendimiento laboral de las personas, así como su propio desarrollo el cual repercutirá en la productividad de la organización.

Esto para contrarrestar la falta de reconocimiento por parte de la supervisión dentro de esta Subprocuraduría.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Realizar reconocimientos por parte de cada Dirección General, a través de un voto secreto por Dirección y propuesto por todos los integrantes, directores, jefes, y personal de mandos medios.
- Evaluar el comportamiento del personal en función de los reconocimientos en un periodo de seis meses.
- Sacar nuevamente un indicador sobre estos reconocimientos y como percibe el personal los mismos, mediante una encuesta que se aplicara después de los seis meses de su utilización.

Anexo 2

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a favor del personal (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la Subprocuraduría Jurídica.

La acción consiste en: Capacitar y sensibilizar al personal sobre el trabajo en equipo.

Esta Subprocuraduría Jurídica considera que las acciones que se tomen con respecto a este rubro favorecerá el rendimiento laboral de las personas, así como su propio desarrollo el cual repercutirá en la productividad de la organización.

Esto para atender a lo señalado por el personal respecto a la excesiva competitividad y el poco trabajo en equipo.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Diseñar el curso de capacitación para capacitar al personal sobre el trabajo en equipo.
- Crear carteles alusivos a un buen trabajo en equipo.

1. The first part of the paper is devoted to a general discussion of the problem.

2. The second part is devoted to a detailed analysis of the results.

3. The third part is devoted to a discussion of the conclusions.

4. The fourth part is devoted to a discussion of the future work.

5. The fifth part is devoted to a discussion of the references.

6. The sixth part is devoted to a discussion of the appendix.

7. The seventh part is devoted to a discussion of the bibliography.

8. The eighth part is devoted to a discussion of the index.

9. The ninth part is devoted to a discussion of the table of contents.

10. The tenth part is devoted to a discussion of the list of figures.

11. The eleventh part is devoted to a discussion of the list of tables.

12. The twelfth part is devoted to a discussion of the list of references.

13. The thirteenth part is devoted to a discussion of the list of figures.

14. The fourteenth part is devoted to a discussion of the list of tables.

15. The fifteenth part is devoted to a discussion of the list of references.

16. The sixteenth part is devoted to a discussion of the list of figures.

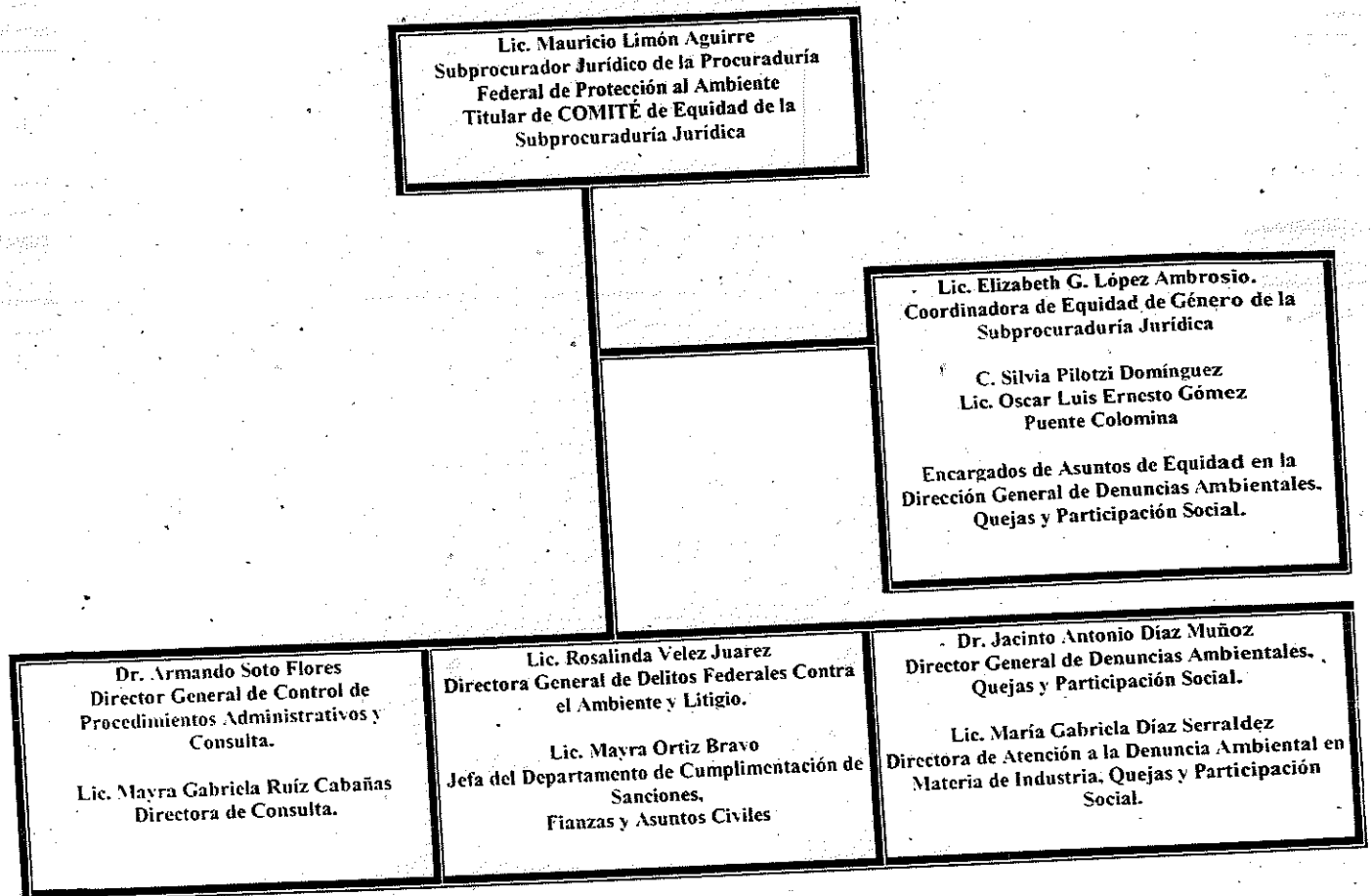
17. The seventeenth part is devoted to a discussion of the list of tables.

18. The eighteenth part is devoted to a discussion of the list of references.

19. The nineteenth part is devoted to a discussion of the list of figures.

20. The twentieth part is devoted to a discussion of the list of tables.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EQUITAD DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.



INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EQUITAD DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.

Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad
de Género
de la PROFEPA
Brazo Operativo

Lic. Dulce María Yarza
Directora General
de Administración

Lic. Bernardo García Camino
Director General
de Coordinación
de Delegaciones

COORDINADORES DE
DELEGACIONES

OFC. CENTRALES

PROFEPA



POLITICA DE EQUIDAD DE GENERO

"La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente tiene el compromiso de promover la Equidad de Género, a través de acciones a favor del personal, que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres, propiciando un ambiente de respeto sano y armonioso entre su personal, coadyuvando así al cumplimiento de nuestra misión."

2006



PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
COORDINACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO



México D.F., a 27 de noviembre de 2006

A TODO EL PERSONAL DE LA SUBPROCURADURÍA
JURÍDICA.

AGRADECIENDO SU PARTICIPACION EN LAS ENCUESTAS
REALIZADAS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO,
RESPECTO DE LOS RUBROS CONCERNIENTES AL
CONOCIMIENTO DE LA POLITICA DE EQUIDAD,
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y/O CONDUCTAS
INAPROPIADAS Y CLIMA LABORAL, SE HACE DE SU
CONOCIMIENTO EL RESULTADO DE LAS MISMAS, Y SE LES
INFORMA SOBRE LAS DOS NUEVAS ACCIONES A FAVOR
DEL PERSONAL.

ATTE.

LA COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO.

[Handwritten signature]
27 nov 06

1. The first part of the document is a letter from the President of the United States to the Congress, dated January 3, 1862. It is a very important document, as it contains the President's views on the state of the Union and the progress of the war.

2. The second part of the document is a report from the Secretary of the War Department, dated January 10, 1862. It contains a detailed account of the military operations of the Army during the year 1861.

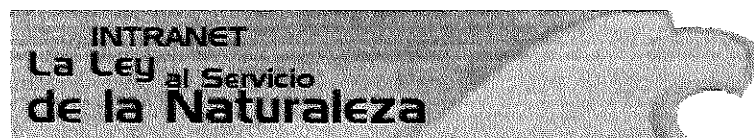
3. The third part of the document is a report from the Secretary of the Navy Department, dated January 10, 1862. It contains a detailed account of the naval operations of the Navy during the year 1861. The report is very interesting, as it contains many details of the various expeditions and operations of the Navy. It also contains a list of the ships of the Navy, and a description of the various forts and batteries. The report is a very valuable document, as it contains a great deal of information about the Navy and its operations.

4. The fourth part of the document is a report from the Secretary of the Interior Department, dated January 10, 1862. It contains a detailed account of the various operations of the Department during the year 1861. The report is very interesting, as it contains many details of the various expeditions and operations of the Department. It also contains a list of the various lands and territories of the Department, and a description of the various forts and batteries. The report is a very valuable document, as it contains a great deal of information about the Interior Department and its operations.

5. The fifth part of the document is a report from the Secretary of the Treasury Department, dated January 10, 1862. It contains a detailed account of the various operations of the Department during the year 1861. The report is very interesting, as it contains many details of the various expeditions and operations of the Department. It also contains a list of the various lands and territories of the Department, and a description of the various forts and batteries. The report is a very valuable document, as it contains a great deal of information about the Treasury Department and its operations.

6. The sixth part of the document is a report from the Secretary of the State Department, dated January 10, 1862. It contains a detailed account of the various operations of the Department during the year 1861. The report is very interesting, as it contains many details of the various expeditions and operations of the Department. It also contains a list of the various lands and territories of the Department, and a description of the various forts and batteries. The report is a very valuable document, as it contains a great deal of information about the State Department and its operations.

7. The seventh part of the document is a report from the Secretary of the War Department, dated January 10, 1862. It contains a detailed account of the various operations of the Department during the year 1861. The report is very interesting, as it contains many details of the various expeditions and operations of the Department. It also contains a list of the various lands and territories of the Department, and a description of the various forts and batteries. The report is a very valuable document, as it contains a great deal of information about the War Department and its operations.



Buscar



Secciones

Bienvenido

México, D.F. a 29 de

Home PROFEPA >> EQUIDAD/ POLITICA/ POLITICA

Accesos Directos

> POLITICA

POLITICA**POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO**

“La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente tiene el compromiso de promover la Equidad de Género, a través de acciones a favor del personal, que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres, propiciando un ambiente de respeto sano y armonioso entre su personal, coadyuvando así al cumplimiento de nuestra misión.”

2006[Home](#) | [Contacto](#) | [Organigrama](#) | [Directorio](#) | [Mapa del Sitio](#) | [FAQ's](#)**PROFEPA.La Ley al Servicio de la Naturaleza®**

Edificio AJUSCO

Carretera Picacho-Ajusco 200

Col. Jardines en la Montaña

Deleg. Tlalpan, C.P. 14210, México D.F.

tel. 54-49-63-00

De cualquier parte de la República marque sin costo al teléfono

01-800-77-033-72



ACCIÓN AFIRMATIVA O A FAVOR DEL PERSONAL

Clave:

EG01-01 A (2)

Página: 1 de 1

Tipo de Acción		Relación con el modelo de equidad de género:	
Acción Afirmativa			
Acción a favor del personal	XXXX		4.3.7
Título de la Acción		Criterio o Clausula:	
Participa en de la acción:		CONDUCTAS INAPROPIADAS	
Responsables de la implantación:		Comité de Equidad de Género y Coordinación de Equidad de Género	
A quien esta dirigida la acción:		Coordinación de Equidad de Género	
La acción consiste en:		A todo el personal de a Profepa	

Difundir dentro de la PROFEPA a todos los niveles las conductas que se consideran inadecuadas

Actividades para lograr la acción:		AÑO: 2006		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Respon- sables	Ejecutada Vo.Bo.
1.-	Diseñar un curso	Prog	Real													Coordinación	
2.-	Difundir el curso	Prog	Real													Comité	
3.-	Evaluar el concimiento del Curso	Prog	Real													Comité	
4.-	Sacar nuevamente mi indicador de Hostigamiento Sexual	Prog	Real													Coordinación	
5.-		Prog	Real														
6.-		Prog	Real														
7.-		Prog	Real														

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO

Autorización: Nombre y Firma

Primeras acciones

México D.F., a 18 de mayo de 2006

Anexo 1

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a favor del personal (conducta inapropiada)

Dirigida a: Todo el personal de la PROFEPA

La acción consiste en: Difundir dentro de la PROFEPA las conductas que se consideran inadecuadas, basándose en la encuesta que se realizó el año pasado con respecto a algunas conductas inapropiadas, este es un tema de gran importancia a tratar.

PROFEPA considera que los costos sociales y personales de esta situación son altos, no solo en el rendimiento laboral de las personas, si no en su propio desarrollo así como en la imagen de la organización. Estas conductas inapropiadas pueden tomar muchas formas y dar como resultado un ambiente de trabajo hostil, por lo cual se busca orientar y abatirla.

Las situaciones, conductas o comportamientos no deseados que más se reportaron para todo el personal en las unidades administrativas fueron los siguientes:

1. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
2. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
3. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
4. Contacto físico no deseado.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Diseñar el curso de capacitación que informe estas conductas inapropiadas para que sean omitidas en el ámbito laboral así como conocimiento del procedimiento de conductas inapropiadas y no discriminación que se encuentra en la sección de equidad en la (Intranet).
- Capacitación del personal
- Difundir el curso en todas las áreas de la PROFEPA
- Evaluar el conocimiento del curso
- Sacar nuevamente un indicador sobre estas conductas inapropiadas, mediante una encuesta que se aplicara entre los meses de agosto y octubre, esta fecha se encuentran en el cronograma de la Intranet en la sección de equidad y reportar resultados a esta coordinación.

Anexo 2

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a favor del personal (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la PROFEPA

La acción consiste en: Dar a conocer los resultados con mayor porcentaje en debilidad conforme a las encuestas aplicadas el año pasado de Clima Laboral.

De acuerdo a la encuesta aplicada se obtuvieron las siguientes preguntas con mayor porcentaje:

PREGUNTA	% DE DESACUERDO
4.-¿Usted considera que en PROFEPA los empleados cuentan con igualdad de oportunidades para trabajar tiempo extra...	51%
6.-¿En PROFEPA hombres y mujeres tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente?	50%
7.-¿En PROFEPA las retribuciones, sueldos y salarios para el personal son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?	63%
16.-¿Existe justicia e igualdad de la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades	53%
18.-En mi centro de trabajo se brinda reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien	56%

desempeñado	
21.- En PROFEPA existen oportunidades reales y claras de promoción profesional o ascenso	62%

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

Someter a consideración y decisión de cada comité las herramientas o formas de atención para abatir los resultados reportados en el diagnóstico:

- Diseñar el curso de capacitación para dar a conocer al personal los resultados referidos anteriormente así como los mecanismos para su solución.
- Hacer propuestas de trabajo en cada área para que halla igualdad de oportunidades.
- 1) Tratar de brindar algún reconocimiento al esfuerzo y trabajo bien desempeñado
- 2) Crear carteles alusivos a un buen trabajo en equipo
- Hacer solicitudes al área administrativa, de los recursos necesarios para que l@s emplead@s trabajen eficientemente.
-

NUEVAS ACCIONES.

Anexo 1

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a Favor del Personal. (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la Subprocuraduría Jurídica.

La acción consiste en: Crear un reconocimiento bimestral, realizado por cada Dirección General para el personal que integra esa dirección, sin importar el tipo de plaza que ocupa, en el cual se reconozca la productividad y excelencia del empleado.

Esta Subprocuraduría Jurídica considera que las acciones que se tomen con respecto a este rubro favorecerá el rendimiento laboral de las personas, así como su propio desarrollo el cual repercutirá en la productividad de la organización.

Esto para contrarrestar la falta de reconocimiento por parte de la supervisión dentro de esta Subprocuraduría.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Realizar reconocimientos por parte de cada Dirección General, a través de un voto secreto por Dirección y propuesto por todos los integrantes, directores, jefes, y personal de mandos medios.
- Evaluar el comportamiento del personal en función de los reconocimientos en un periodo de seis meses.
- Sacar nuevamente un indicador sobre estos reconocimientos y como percibe el personal los mismos, mediante una encuesta que se aplicara después de los seis meses de su utilización.

Anexo 2

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a favor del personal (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la Subprocuraduría Jurídica.

La acción consiste en: Capacitar y sensibilizar al personal sobre el trabajo en equipo.

Esta Subprocuraduría Jurídica considera que las acciones que se tomen con respecto a este rubro favorecerá el rendimiento laboral de las personas, así como su propio desarrollo el cual repercutirá en la productividad de la organización.

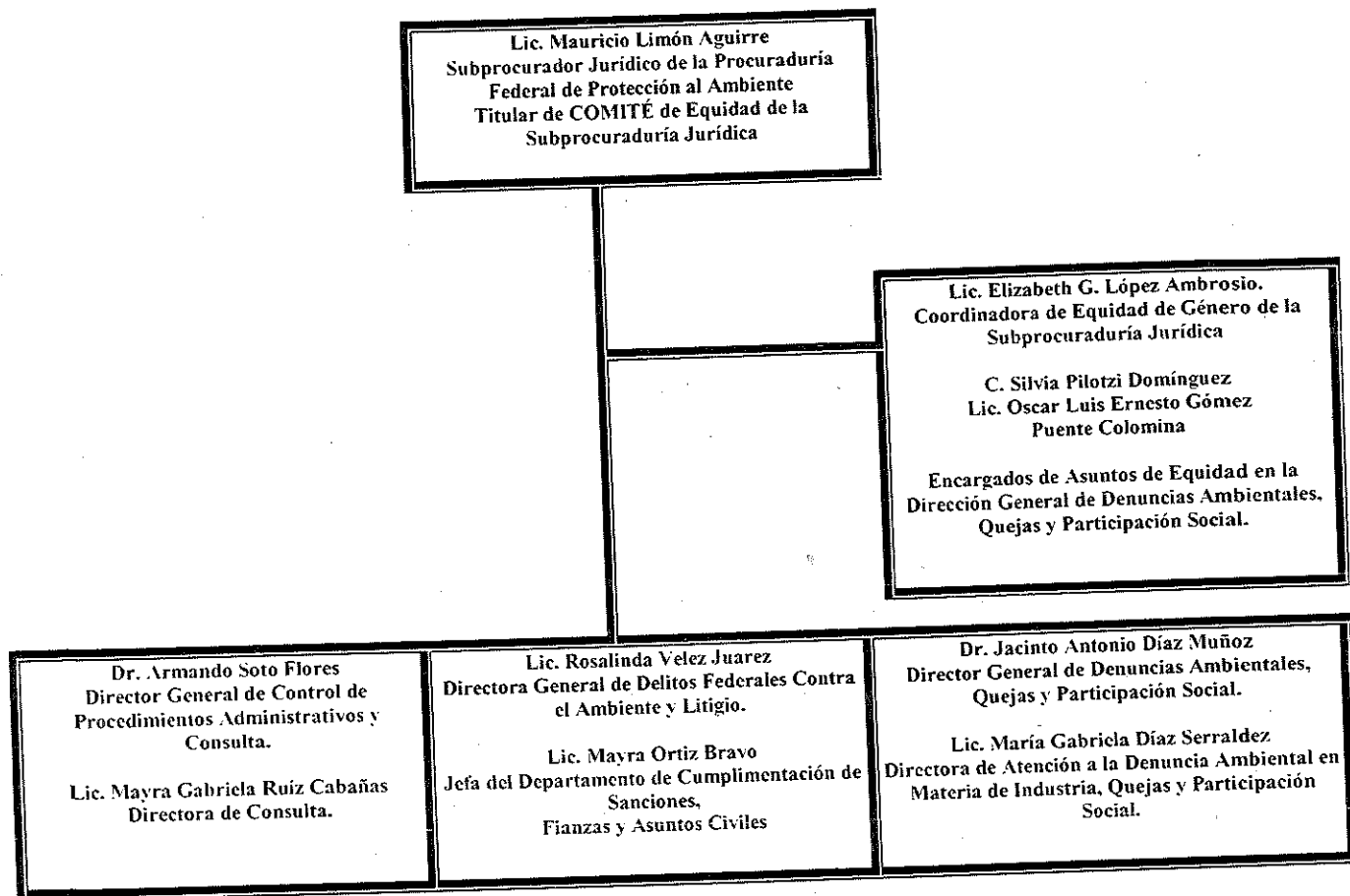
Esto para atender a lo señalado por el personal respecto a la excesiva competitividad y el poco trabajo en equipo.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Diseñar el curso de capacitación para capacitar al personal sobre el trabajo en equipo.
- Crear carteles alusivos a un buen trabajo en equipo.

- Evaluar el comportamiento del personal en un periodo de seis meses, con respecto al trabajo en equipo.
- Sacar nuevamente un indicador sobre el trabajo en equipo y determinar si hubo avances con respecto al mismo.

INTEGRANTES DEL CÓMITE DE EQUITAD DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.



INTEGRANTES DEL CÓMITE DE EQUITAD DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.

Ing. Ignacio Loyola Vera
Procurador Federal de Protección al Ambiente
Titular de COMITÉ de Equidad

Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad
de Género
de la PROFEPA
Brazo Operativo

Lic. Dulce María Yarza
Directora General
de Administración

Lic. Bernardo García Camino
Director General
de Coordinación
de Delegaciones

COORDINADORES DE
DELEGACIONES

OFC. CENTRALES

PROFEPA

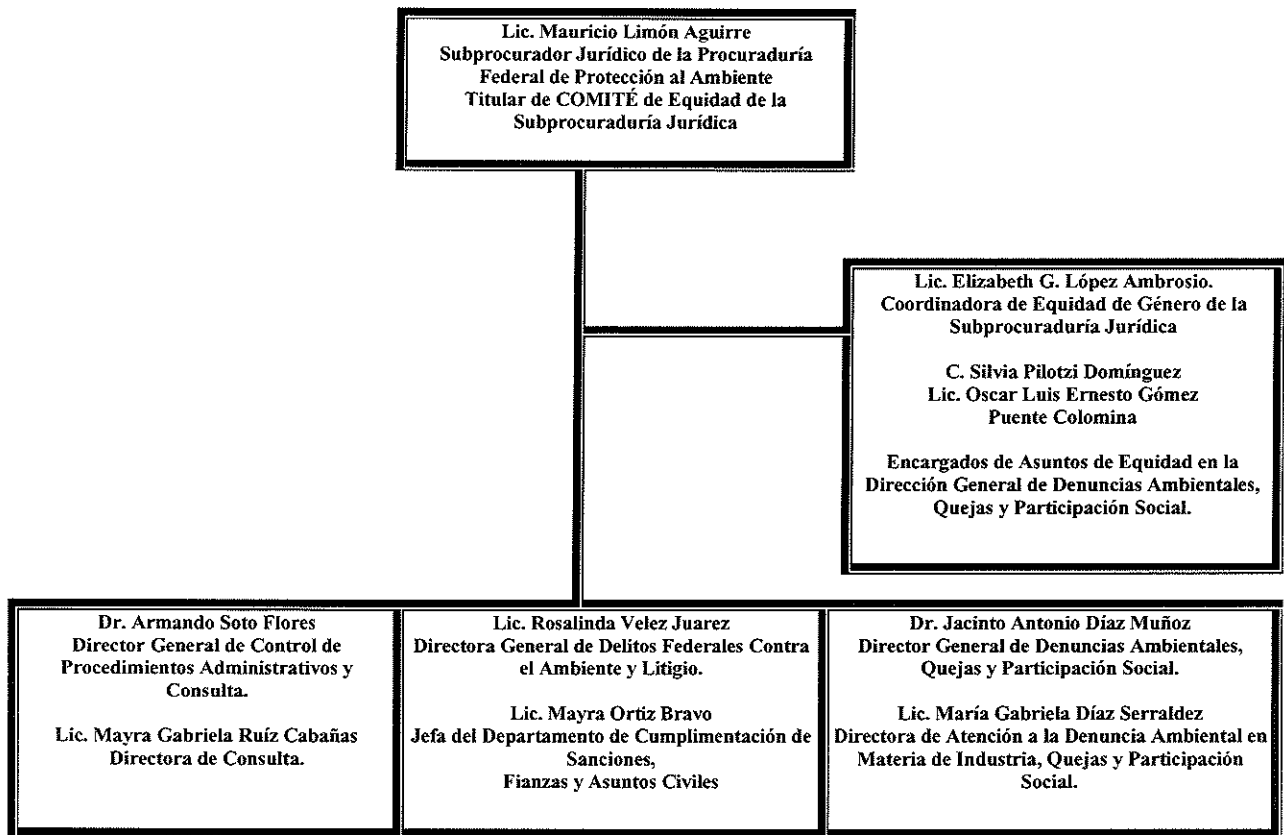


POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

"La Procuraduría Federal de Protección al Ambiente tiene el compromiso de promover la Equidad de Género, a través de acciones a favor del personal, que aseguren la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres, propiciando un ambiente de respeto sano y armonioso entre su personal, coadyuvando así al cumplimiento de nuestra misión."

2006

**INTEGRANTES DEL CÓMITE DE EQUITAD DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA DE
LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.**





OBJETIVOS

Clave:

EG01-01 B (2)

Página:

1 de 1

Participa en el Objetivo:	Coordinación de EQUIDAD DE género y Dirección General de Administración
Responsables de la implantación:	Dirección General de Administración
A quien esta dirigido el Objetivo:	A todo el personal de la PROFEPA
Objetivo	

contar con la información confiable para sacar el Índice de Salario Promedio

	ACTIVIDAD	META	Responsables
1.-	Dar seguimiento y conclusión al programa de certificación en la plaza en la cual están ocupando	Diciembre de 2006	DGA
2.-	Actualizar las Descripciones y perfiles de todos los puestos de la PROFEPA	Diciembre de 2006	DGA
3.-	Sensibilización del personal en los beneficios del Servicio Profesional de Carrera	Diciembre de 2006	COMITÉ COORDINACION DGA
4.-	Revisar y validar las metodologías que aplican para el personal no sujeto al Servicio Civil de Carrera	Diciembre de 2006	DGA
5.-	Revisar que el personal este realizando las funciones para las que fue contratado y se está certificando en toda la PROFEPA	Diciembre de 2006	DGA
6.-	Contar con un índice de Salario Promedio una vez que se sepa realmente que la persona esta desempeñando el puesto para el que fue contratado	Diciembre de 2006	DGA Coordinadora

Firma de Autorización

LIC. BERNARDO GARCIA CAMINO



OBJETIVOS

Clave:

EG01-01 B (2)

Página:

1 de 1

Participa en el Objetivo:	COMITÉ DE INFORMACIÓN
Responsables de la implantación:	COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA PROFEPA
A quien esta dirigido el Objetivo:	A TODO EL PERSONAL DE LA PROFEPA OF. CENTRALES Y DELEGACIONES
Objetivo	

Ampliar el Alcance del MEG a toda la PROFEPA, Tanto en Oficinas Centrales como en sus 32 Delegaciones

	ACTIVIDAD	META	Responsables
1.-	Ampliar el Alcance del MEG a toda la PROFEPA	Diciembre del 2005	COMITÉ COORDINACIÓN
2.-			
3.-			
4.-			
5.-			
6.-			
7.-			

Firma de Autorización

LIC. BERNARDO GARCIA CAMINO



ACCIÓN AFIRMATIVA O A FAVOR DEL PERSONAL

Clave:

EG01-01 A (2)

Página:

1 de 1

Tipo de Acción		Relación con el modelo de equidad de género:															
Acción Afirmativa		Criterio o Clausula:										4.3.4.2. a)					
Acción a favor del personal	XXX																
Título de la Acción		Igualdad de Oportunidades															
Participa en de la acción:		Comité de Equidad de Género y Coordinación de Equidad de Género															
Responsables de la implantación:		Coordinación de Equidad de Género															
A quien esta dirigida la acción:		A todo el personal de a Profepa															
La acción consiste en:																	
Difundir entre el personal de la PROFEPA los criterios de igualdad de oportunidades para trabajar tiempo extra, recibir beneficios, obtener bonificaciones por su trabajo y acceder a una promoción de puesto sin importar si la persona es soltero/a, casado/a, divorciado/a, viudo/a, en unión libre con o sin hijos, padre o madre sola. De acuerdo con la Legislación aplicable																	
Actividades para lograr la acción:		AÑO: 2006		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Respon- sables	Ejecutada Vo.Bo.
1.-	Diseñar un curso en donde se diga como aplica la Ley de Servicio Profesional de Carrera en Promociones.	Prog															Recursos Humanos
		Real															
2.-	Diseñar un curso en donde se diga como aplica el otorgamiento de bonificaciones.	Prog															Recursos Humanos
		Real															
3.-	Impartir los cursos	Prog															Comité / Capacitación
		Real															
4.-	Desarrollar descripciones y perfiles de puestos para todos los puestos de la Profepa y difundir las obligaciones que cada puesto conlleva	Prog															Recursos Humanos
		Real															
5.-	Medir nuevamente el clima Organizacional	Prog															Coordinación
		Real															
6.-		Prog															
		Real															
7.-		Prog															
		Real															

Autorización: Nombre y Firma

CRITERIOS DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES

ACCIÓN AFIRMATIVA O A FAVOR DEL PERSONAL

Clave:

EG01-01 A (2)

Página:

1 de 1

Tipo de Acción	Relación con el modelo de equidad de género:	
Acción Afirmativa		
Acción a favor del personal	XXXX	Criterio o Clausula:
Título de la Acción	4.3.6.1	
Participa en de la acción:	AMBIENTE LABORAL	
Responsables de la implantación:	Comite de Equidad de Género y Coordinación de Equidda de Género	
A quien esta dirigida la acción:	Coordinación de Equidad de Género	
La acción consiste en:	A todo el personal de a Profepa	

Trabajar con el personal directivo para adquiriera el enfoque de género, conocimiento y evaluación del sistema, con objeto de que se aplique dicho enfoque a fin de incentivar para que las condiciones en que se desempeñan el trabajo se de en un ambiente de igualdad y equidad para tod@s l@s trabajadores, sin favoritismos de ninguna especie, en la asignación de responsabilidades así como que se brinde al personal reconocimiento al esfuerzo y al trabajo bien desempeñado.

Actividades para lograr la acción:		AÑO: 2006		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Respon- sables	Ejecutada Vo.Bo.
1.-	Diseñar Curso para la Alta Dirección con Enfoque de Género	Prog	Real													Coordinación	
2.-	Diseñar Curso para las mujeres y Hombres para explicar que es lo que puede constituir una discriminación	Prog	Real													Coordinación	
3.-	Impartir al personal Directivo cursos relativos a Motivación del personal	Prog	Real													Comité	
4.-	Impartir Curso para la Alta Dirección con Enfoque de Género	Prog	Real													Comité	
5.-	Impartir Curso para las mujeres para explicar que es lo que puede constituir una discriminación	Prog	Real													Comité	
6.-	Evaluar nuevamente el Ambiente Laboral, y el conocimiento y evaluación del Sistema de gestión de equidad de Género.	Prog	Real													Coordinación	
7.-		Prog	Real														

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO

Autorización: Nombre y Firma

*Enfoque de género
Para el personal directivo*



ACCIÓN AFIRMATIVA O A FAVOR DEL PERSONAL

Clave:

EG01-01 A (2)

Página:

1 de 1

Tipo de Acción		Relación con el modelo de equidad de género:																
Acción Afirmativa		Criterio o Clausula:											4.3.6.1					
Acción a favor del personal	XXX																	
Título de la Acción		AMBIENTE LABORAL																
Participa en de la acción:		Comité de Equidad de Género y Coordinación de Equidad de Género																
Responsables de la implantación:		Coordinación de Equidad de Género																
A quien esta dirigida la acción:		A todo el personal de a Profepa																
La acción consiste en:		En PROFEPA hombres y mujeres tienen los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente																
Actividades para lograr la acción:		AÑO: 2006												Respon-		Ejecutada		
														sables		Vo.Bo.		
1.-	Realizar encuesta al personal	Prog															Coordinación	
		Real																
2.-	Analizar datos de encuestas	Prog															Coordinación	
		Real																
3.-	Definir acciones dentro de normatividad y recursos	Prog															Comité	
		Real																
4.-	Realizar trámites normativos de adquisición o reasignación	Prog															Comité	
		Real																
5.-		Prog																
		Real																
6.-		Prog																
		Real																
7.-		Prog																
		Real																

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO

Autorización: Nombre y Firma

Recursos Necesarios para
eficientar el trabajo



ACCIÓN AFIRMATIVA O A FAVOR DEL PERSONAL

Clave:

EG01-01 A (2)

Página:

1 de 1

Tipo de Acción		Relación con el modelo de equidad de género:	
Acción Afirmativa		4.1.2.1 a)	
Acción a favor del personal	XXX	Criterio o Clausula:	
Título de la Acción		inventario de Personal	
Participa en de la acción:		Comite de Equidad de Genero y Coordinación de Equidda de Genero	
Responsables de la implantación:		Coordinación de Equidad de Género	
A quien esta dirigida la acción:		A todo el personal de a Profepa	
La acción consiste en:			

Contar con toda la información segregada por sexo sobre la plantilla laboral de todo el personal que labora en Profepa, para lo cual se desarrollara un mecanismo para completar un inventario de personal a través de una base de datos, con lo cual se obtendrá información para completar el diagnostico de la plantilla y generar a partir de su análisis condiciones de mejoras para al personal.

Actividades para lograr la acción:		AÑO: 2006		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Respon- sables	Ejecutada Vo.Bo.
1.-	Diseño de Formato de inventario de personal y subirlo a Intranet	Prog	Real													DGA	
2.-	Diseño de campaña de información para llenado de formato via Intranet	Prog	Real													DGA COMITÉ	
3.-	Se inicia campaña en diferentes medios de PROFEPA	Prog	Real													DGA COMITÉ	
4.-	Seguimiento al llenado de los formatos y captura de formatos en copia dura.	Prog	Real													DGA COMITÉ	
5.-	Realización de nueva convocatoria y reforzamiento con directores(as) para apoyo llenado de formato.	Prog	Real													DGA	
6.-	Seguimiento al llenado de los formatos y captura de formatos en copia dura hasta completar el 100% del personal.	Prog	Real													DGA	
7.-	Generar reporte de análisis de información de la plantilla con los datos segregados por sexo.	Prog	Real													DGA	
8.-	Actualización de las base de datos para el inventario del personal.	Prog	Real													DGA	

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO

Autorización: Nombre y Firma

Información
segregada

0793/6

DR. A. SOTO
P/SU
ATENCIÓN.

México, D.F. 14 de junio de 2006

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE
SUBPROCURADOR JURÍDICO
Presente

At'n.

LIC. ELIZABETH GUADALUPE LÓPEZ AMBROSIO
COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Por medio de la presente me permito hacerle llegar, los resultados referentes a las encuestas de "Clima Laboral y Conductas Inapropiadas", aplicadas al personal del área a su cargo en el presente mes de junio, para hacer de su conocimiento la situación actual de los mismos y establecer mediante su Comité de equidad, las actividades necesarias para cumplir las acciones a favor del personal que fortalezcan el clima laboral en las áreas reflejadas como en debilidad, así como, capacitar y sensibilizar al personal en el conocimiento y tratamiento de las conductas inapropiadas de mayor incidencia y que deberán ser omitidas en el ámbito laboral.

Finalmente para tener un seguimiento conforme a estos resultados, me pongo a sus órdenes para cualquier información adicional para interpretar los resultados cuantitativos, y con ello darle continuidad a la inclusión de la institucionalización del enfoque de género.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un saludo.

Atentamente

Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad de Género de Profepa



C.c.p. Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio.- Coordinadora de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica. Para su conocimiento y atención procedente.

México, D.F. 14 de junio de 2006

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE
SUBPROCURADOR JURÍDICO
Presente

At'n.

LIC. ELIZABETH GUADALUPE LÓPEZ AMBROSIO
COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Por medio de la presente me permito hacerle llegar, los resultados referentes a las encuestas de "Clima Laboral y Conductas Inapropiadas", aplicadas al personal del área a su cargo en el presente mes de junio, para hacer de su conocimiento la situación actual de los mismos y establecer mediante su Comité de equidad, las actividades necesarias para cumplir las acciones a favor del personal que fortalezcan el clima laboral en las áreas reflejadas como en debilidad, así como, capacitar y sensibilizar al personal en el conocimiento y tratamiento de las conductas inapropiadas de mayor incidencia y que deberán ser omitidas en el ámbito laboral.

Finalmente para tener un seguimiento conforme a estos resultados, me pongo a sus órdenes para cualquier información adicional para interpretar los resultados cuantitativos, y con ello darle continuidad a la inclusión de la institucionalización del enfoque de género.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un saludo.

Atentamente

Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad de Género de Profepa

C.c.p. Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio.- Coordinadora de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica. Para su conocimiento y atención procedente.

México, D. F., a 17 de noviembre de 2006

**CC. SUBPROCURADORES, DIRECTORES GENERALES Y
DELEGADOS DE LA PROFEPA.
P R E S E N T E.**

**Asunto: Revisión de seguimiento del programa de
Equidad de Género, el 29 y 30 de noviembre**

Por este conducto hago de su conocimiento que el los días 29 y 30 de noviembre, la Profepa tendrá la revisión de seguimiento al Sistema de Equidad de Género a nivel nacional, a través de un organismo externo del Instituto Nacional de la Mujeres, dicha revisión tiene el objeto de validar el cumplimiento de los objetivos y acciones determinadas en el Programa de Equidad en el 2005-2006, conforme al Modelo de Equidad MEG:2003, y con ello, refrendar el Certificado obtenido en el 2005.

Por lo anterior, les informo que cualquiera de las áreas a su cargo podrá quedar sujeta a revisión por el organismo auditor, por lo que, deberán supervisar el cumplimiento de las actividades que se les difundió a través de la Coordinación de Equidad de Género mensualmente y contar con la evidencia correspondiente.

Es importante señalar que a la fecha todas las Delegaciones de la Profepa en los estados debieron concluir la revisión de su Sistema de Equidad, mediante auditoria interna practicada por sus Coordinadores de Calidad, para Oficinas Centrales se realizará dicha auditoria interna el día 21 y 22 de Noviembre mediante personal de la Coordinación de Calidad.

Para cualquier duda, favor de contactarse con la Lic. Verónica Procell Maraver, Coordinadora de Equidad de Género de la Profepa en la Extensión 16485, correo: vprocell@profepa.gob.mx.

Sin otro particular, quedo a sus órdenes y le envío un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL**

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO

C.c. p. Ing. Ignacio Loyola Vera.- Procurador Federal de Protección al Ambiente.- Para su superior conocimiento.
Lic. Dulce María Yarza Díaz.- Integrante del Comité de Equidad de Género de la Profepa. Para su conocimiento.
Lic. Verónica Procell Maraver.- Coordinadora de Equidad de Género de la Profepa. Para su atención.
Coordinadores de Equidad de Género de las Unidades Administrativas de la Profepa. Para su seguimiento de auditoria.

BGC/Vpm



México, D.F. 07 de junio de 2006

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE
SUBPROCURADOR JURÍDICO
Presente

At'n.

LIC. ELIZABETH GUADALUPE LÓPEZ AMBROSIO
COORDINADORA DE EQUITAD DE GÉNERO

En seguimiento al compromiso de la institucionalización de la perspectiva de género en la Procuraduría, a través de las acciones de implementación del modelo de equidad de género MEG: 2003, que se les ha informado mensualmente mediante el Calendario de actividades de la DGCD, me permito solicitarles se refuerce e impulse en su Delegación el cumplimiento de las actividades programadas, para que conjuntamente con el/la Coordinador@ de Equidad y personal interesado en apoyar el conocimiento y difusión del Programa de Equidad, logren concretar los objetivos informados desde Febrero de este año y que serán auditados y certificados en el mes de diciembre.

Con el objeto de reforzar el conocimiento de la Política de Equidad de Género, se envían 5 ejemplares impresos y se remite vía correo el formato a su Cordinador@ de equidad, para entrega a todo el personal.

De igual forma, le comunico que a la fecha del presente, en su Delegación debe tener el seguimiento y cumplimiento de lo siguiente:

- ✓ Haber conformado la Integración del Comité (*envío digitalizado a la Coordinadora de la Profepa*).
- ✓ Sensibilización permanente a todo el personal, para el conocimiento del Programa de Equidad, apoyarse con el Inmujeres Estatal, así como, enlace con representante de Género en Semarnat.
- ✓ Evaluar el conocimiento de la Política de Equidad de Género (*envío de resultado en formato remitido*).
- ✓ Definir *Acciones Afirmativas y/o a Favor del Personal*, con el Análisis de los resultados de la encuesta de Clima Laboral, y Conductas Inapropiadas y aprobadas por su Comité con Vo.bo. de la Coordinación.
- ✓ Aplicación de la acción a favor del personal para todas las unidades administrativas de la Profepa, relativa al conocimiento de las conductas laborales de mayor incidencia, que deberán ser conocidas y omitidas, a través de capacitación a todo el personal en el mes de junio.

Para cualquier duda o comentarios favor de ponerse en contacto con la Lic. Verónica Procell a la red número 16485 o al correo electrónico: vprocell@profepa.gob.mx y mviveros@profepa.gob.mx.

ATENTAMENTE

EL DIRECTOR GENERAL

COORDINADORA DE EQUITAD DE PROFEPA

LIC. BERNARDO GARCÍA CAMINO

LIC. VERÓNICA PROCELL MARAVER

Ignacio Loyola Vera.- Procurador Federal de Protección al Ambiente. Para su superior conocimiento.
Dulce Ma. Yarza Díaz.- Directora General de Administración. Para su conocimiento.
Balbina Hernández Alarcón.- Coordinadora de Equidad de Género en la Semarnat.- Para su conocimiento.

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y
CONSULTA
CONTROL DE CORRESPONDENCIA

Folio No. 860

Fecha: 08 junio 06

Con los documentos anexos, atender las siguientes instrucciones:

        Analizar y comentar con el Director General Hacerse cargo e informarme Preparar nota informativa Asistir en mi representación Copia para el Director General Conseguir el documento mencionado Tomar nota y archivar Para su conocimiento	PRIORIDAD  Normal  Urgente () Días  Muy Urgente  Para próximo acuerdo Fecha: _____
---	--

TURNADO A: () LIC. MAYRA RUIZ CABAÑAS. DIRECCIÓN DE CONSULTA.
() LIC. MA. DE LOURDES HERNÁNDEZ MEZA. DIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS.

REF. Of. PFPA/151.2/0014/AM/2006

PROCEDENCIA: Lic. Bernardo García Camino

ASUNTO: Con el objeto de reforzar el conocimiento de la Política de equidad de Género, se envían 5 ejemplares impresos y se remiten vía correo el formato a su Coordinadora de equidad, para entrega a todo el personal.

OTRAS INSTRUCCIONES:	() U R G E N T E () N O R M A L	No. DE
REGISTRO		
() Elaborar nota de opinión		
() Acordar lo procedente	_____	Lic. Israel Roberto Vera S.
() Para conocimiento		
() Comentar el asunto conmigo	_____	Lic. Cesar Meleza Oyarvide
() Emitir proyecto de resolución		
() Archivo	_____	Lic. Francisco J. Cedillo Tecayehuatl
	_____	Lic. Adriana Acevedo Espejel.
COMENTARIOS:	_____	

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y CONSULTA
CONTROL DE CORRESPONDENCIA

Folio No. 860

Fecha: 08 junio 06

Con los documentos anexos, atender las siguientes instrucciones:

☐ Analizar y comentar con el Director General ☐ Hacerse cargo e informarme ☐ Preparar nota informativa ☐ Asistir en mi representación ☐ Copia para el Director General ☐ Conseguir el documento mencionado ☐ Tomar nota y archivar ☐ Para su conocimiento	PRIORIDAD ☐ Normal ☒ Urgente () Días ☐ Muy Urgente ☐ Para próximo acuerdo Fecha:
---	---

TURNADO A: () LIC. MAYRA RUIZ CABAÑAS. DIRECCIÓN DE CONSULTA.

() LIC. MA. DE LOURDES HERNÁNDEZ MEZA. DIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS.

REF. Of. PFPA/151.2/0014/AM/2006

PROCEDENCIA: Lic. Bernardo García Camino

ASUNTO: Con el objeto de reforzar el conocimiento de la Política de equidad de Género, se envían 5 ejemplares impresos y se remiten vía correo el formato a su Coordinadora de equidad, para entrega a todo el personal.

OTRAS INSTRUCCIONES:	() U R G E N T E	() N O R M A L	No. DE
REGISTRO			
() Elaborar nota de opinión			
() Acordar lo procedente			
() Para conocimiento			
() Comentar el asunto conmigo			
() Emitir proyecto de resolución			
() Archivo			
		_____ Lic. Israel Roberto Vera S.	
		_____ Lic. Cesar Meleza Oyarvide	
		_____ Lic. Francisco J. Cedillo Tecayehuatl	
		_____ Lic. Adriana Acevedo Espejel.	
COMENTARIOS:			

México, D.F. 10 de Julio de 2006.

LIC. ELIZABETH GUADALUPE LÓPEZ AMBROSIO
Presente.

En relación a lo informado por el Dr. Mauricio Limón Aguirre, Subprocurador Jurídico y en seguimiento a la implantación del Modelo de Equidad de Género (MEG:2003), le envío su nombramiento como **Coordinadora de Equidad de Género en la Subprocuraduría Jurídica**.

Cabe mencionar, que los trabajos de Equidad de Género serán realizados conjuntamente con la Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social..

La construcción de una cultura y política de Equidad de Género en la PROFEPA solo será posible, si cada uno de nosotros, como personas y trabajadores(as) incorporamos esta perspectiva en el profesionalismo, compatibilidad, responsabilidad, legalidad, honradez y equidad en nuestras acciones de protección de los recursos naturales, y el cumplimiento de la normatividad ambiental.

Reciba un cordial saludo.

Atentamente



Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad de Género de Profepa

C.c.p. Lic. Mauricio Limón Aguirre.- Subprocurador Jurídico.- Para su conocimiento.
Lic. Bernardo García Camino.- Integrante del Comité de Equidad de Género de la PROFEPA.- Para su conocimiento

"LA LEY AL SERVICIO DE LA NATURALEZA"

Para: Dr. Mauricio Limón Aguirre
De: Lic. Bernardo García Camino**Asunto: Designación de participante para asistir al Taller**

Me refiero al correo recibido el día 12 de Junio del 2006, remitido por la Lic. Balbina Hernández Alarcón, Coordinadora de Equidad de Género en la Semarnat, en el cual extiende la invitación del Inmujeres, para asistir al Taller "Ruta de Atención y Prevención del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Públicas" (se anexa programa), que se llevará a cabo el día 27 de Junio del presente de las 8:30 a las 18:00 hrs.

Por tal motivo, me dirijo a usted para que de no existir inconveniente se designe un representante que atienda los asuntos laborales del área a su cargo, para que asista a dicho evento de forma conjunta con la Lic. Verónica Procell Maraver, Coordinadora de Equidad de Género de la PROFEPA.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

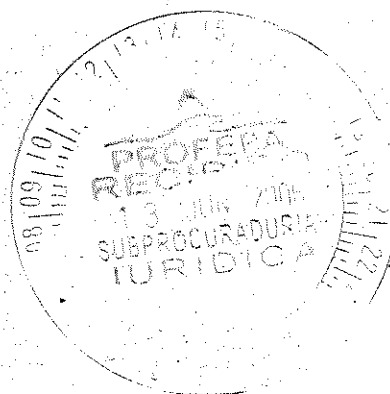

ATENTAMENTE

C.c. p. Ing. Ignacio Loyola Vera.- Procurador Federal de Protección al Ambiente.- Para su conocimiento.
Lic. Dulce María Yarza Díaz.- Directora General de Administración.- Para su conocimiento.
Lic. Verónica Procell Maraver.- Coordinadora de Equidad de Género de la PROFEPA. Para su conocimiento.
Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio.- Coordinadora de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica.- Para su conocimiento.

BGC/vp

1/1

F-DGCD-149/102/02



México, D.F. 15 de Junio de 2006.

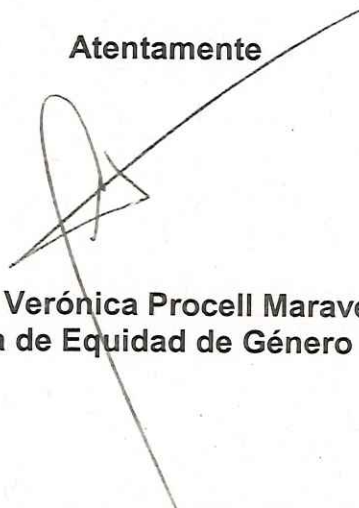
DR. JACINTO ANTONIO DÍAZ MUÑOZ
DIRECTOR GENERAL DE DENUNCIAS AMBIENTALES,
QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL
Presente.

En seguimiento a la implantación del Modelo de Equidad de Género y derivado de que la Lic. Rocío Flores Rodríguez, no labora ya en esta Institución, actualmente no se cuenta con Coordin@dora de Equidad de Género de esa Dirección a su digno cargo.

Por lo anterior, le solicito, nombrar a un(a) Coordin@dor(a) de Equidad de Género, para dar cumplimiento en tiempo y forma a las actividades establecidas por la Coordinación de Equidad de Género de la PROFEPA, mediante el oficio no. PFPA/151.2/0014J/2006 de fecha 07 de junio del año en curso, conjuntamente con la Coordin@dora de la Subprocuraduría Jurídica, Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio, las cuales a la fecha deben estar cubiertas.

Reciba un cordial saludo.

Atentamente


Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad de Género de Profepa

C.c.p. Lic. Bernardo García Camino.- Integrante del Comité de Equidad de Género de la PROFEPA.- Para su conocimiento
Lic. Mauricio Limón Aguirre.- Subprocurador Jurídico.- Para su conocimiento.
Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio.- Coordinadora de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica.- Para su conocimiento

	Código: EG01-01
MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO	Versión: 04
	Copia: Única

A TODO EL PERSONAL DE LA PROFEPA:

**SE LES INFORMA QUE EL 29 Y 30 DE
NOVIEMBRE SE REALIZARÁ LA**

REVISIÓN DE SEGUIMIENTO

**AL PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN
OF. CENTRALES Y EN DELEGACIONES, POR
UN ORGANISMO EXTERNO DEL INMUJERES**

**Agradecemos su participación para el éxito del
refrendo de nuestro Certificado obtenido en el
2005**

**ATENTAMENTE
COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO**



PROFEPA

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE EQUIDAD DE GÉNERO

MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO	COPIA
COPIA	COPIA
COPIA	COPIA

A TODO EL PERSONAL DE LA PROFEPA

SE LES INFORMA QUE EL 23 Y 30 DE
NOVIEMBRE SE REALIZARÁ LA

REVISIÓN DE SEGUIMIENTO

AL PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN
OF. CENTRALES Y EN DELEGACIONES POR
UN ORGANISMO EXTERNO DEL INMUEBLES

AGRADECER LA PARTICIPACIÓN PARA EL ÉXITO DEL
PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE EQUIDAD DE GÉNERO

2006



ATENTAMENTE

Para Difusión
[Signature]

**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURIDICA**

**PARA: LIC. ROSALINDA VELEZ JUÁREZ.
DIRECTORA GENERAL DE DELITOS FEDERALES CONTRA EL AMBIENTE Y LITIGIO.**

**DE: LIC. ELIZABEH G. LOPEZ AMBROSIO.
COORDINADORA DE EQUITAD DE GÉNERO DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA.**

ASUNTO: Se les informa de la próxima Auditoría en Materia de Equidad que se realizará el día veintinueve de noviembre del presente año a esta Subprocuraduría Jurídica.

Por medio del presente escrito hago de su conocimiento que el día veintinueve de noviembre del presente año a esta Subprocuraduría Jurídica se le realizará una auditoría en Materia de Equidad de Género; en virtud del compromiso adquirido por parte de esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, por lo que solicito a Usted de la manera más atenta informe al personal a su cargo a cerca de esta auditoría y que todos deberán entrar y conocer dentro de la intranet la información que se proporciona en Materia de Equidad de Género, puesto que los auditores tomaran una muestra del conocimiento que tiene el personal en materia de Equidad, no omito mencionarles que al ser una de las áreas a auditar es importante su participación para la obtención del refrendo del distintivo que ostenta esta Procuraduría Federal en Materia de Equidad.

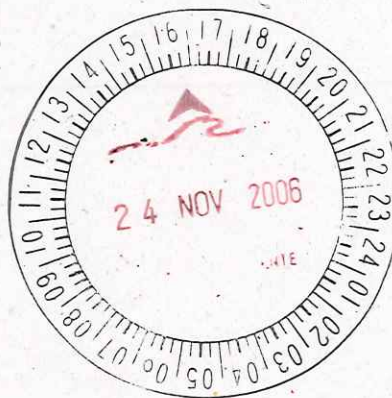
Para cualquier duda quedo a sus órdenes.

Agradeciendo de antemano su colaboración.

ATENTAMENTE



EGLA.



MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO	Código: EG01-01
	Versión: 04
	Copia: Única

A TODO EL PERSONAL DE LA PROFEPA:

**SE LES INFORMA QUE EL 29 Y 30 DE
NOVIEMBRE SE REALIZARÁ LA**

REVISIÓN DE SEGUIMIENTO

**AL PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN
OF. CENTRALES Y EN DELEGACIONES, POR
UN ORGANISMO EXTERNO DEL INMUJERES**

**Agradecemos su participación para el éxito del
refrendo de nuestro Certificado obtenido en el
2005**

**ATENTAMENTE
COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO**

**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURIDICA**

**PARA: DR. ARMANDO SOTO FLORES.
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y
CONSULTA.**

**DE: LIC. ELIZABEH G. LOPEZ AMBROSIO.
COORDINADORA DE EQUITAD DE GÉNERO DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA.**

ASUNTO: Se les informa de la próxima Auditoría en Materia de Equidad que se realizará el día veintinueve de noviembre del presente año a esta Subprocuraduría Jurídica.

Por medio del presente escrito hago de su conocimiento que el día veintinueve de noviembre del presente año a esta Subprocuraduría Jurídica se le realizará una auditoría en Materia de Equidad de Género, en virtud del compromiso adquirido por parte de esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, por lo que solicito a Usted de la manera más atenta informe al personal a su cargo a cerca de esta auditoría y que todos deberán entrar y conocer dentro de la intranet la información que se proporciona en Materia de Equidad de Género, puesto que los auditores tomaran una muestra del conocimiento que tiene el personal en materia de Equidad, no omito mencionarles que al ser una de las áreas a auditar es importante su participación para la obtención del refrendo del distintivo que ostenta esta Procuraduría Federal en Materia de Equidad.

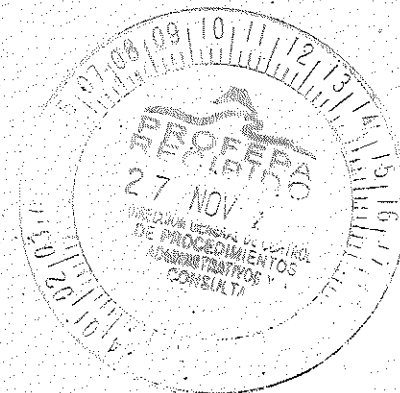
Para cualquier duda quedo a sus órdenes.

Agradeciendo de antemano su colaboración.

ATENTAMENTE



EGLA.



MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Código: EG01-01
Versión: 04
Copia: Única

A TODO EL PERSONAL DE LA PROFEPA:

**SE LES INFORMA QUE EL 29 Y 30 DE
NOVIEMBRE SE REALIZARÁ LA**

REVISIÓN DE SEGUIMIENTO

**AL PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN
OF. CENTRALES Y EN DELEGACIONES, POR
UN ORGANISMO EXTERNO DEL INMUJERES**

**Agradecemos su participación para el éxito del
refrendo de nuestro Certificado obtenido en el
2005**

ATENTAMENTE
COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURIDICA

PARA: DR. JACINTO ANTONIO DÍAZ MUÑOZ.
DIRECTOR GENERAL DE DENUNCIAS AMBIENTALES, QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.

DE: LIC. ELIZABEH G. LOPEZ AMBROSIO.
COORDINADORA DE EQUITAD DE GÉNERO DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA.

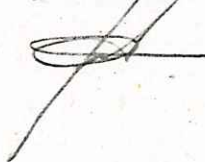
ASUNTO: Se les informa de la próxima Auditoría en Materia de Equidad que se realizará el día veintinueve de noviembre del presente año a esta Subprocuraduría Jurídica.

Por medio del presente escrito hago de su conocimiento que el día veintinueve de noviembre del presente año a esta Subprocuraduría Jurídica se le realizará una auditoría en Materia de Equidad de Género, en virtud del compromiso adquirido por parte de esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, por lo que solicito a Usted de la manera más atenta informe al personal a su cargo a cerca de esta auditoría y que todos deberán entrar y conocer dentro de la intranet la información que se proporciona en Materia de Equidad de Género, puesto que los auditores tomaran una muestra del conocimiento que tiene el personal en materia de Equidad, no omito mencionarles que al ser una de las áreas a auditar es importante su participación para la obtención del refrendo del distintivo que ostenta esta Procuraduría Federal en Materia de Equidad.

Para cualquier duda quedo a sus órdenes.

Agradeciendo de antemano su colaboración.

ATENTAMENTE



EGLA.



MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

Código: E601-01
Versión: 04
Copia: Única

A TODO EL PERSONAL DE LA PROFEPA:

**SE LES INFORMA QUE EL 29 Y 30 DE
NOVIEMBRE SE REALIZARÁ LA**

REVISIÓN DE SEGUIMIENTO

**AL PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN
OF. CENTRALES Y EN DELEGACIONES, POR
UN ORGANISMO EXTERNO DEL INMUJERES**

**Agradecemos su participación para el éxito del
refrendo de nuestro Certificado obtenido en el
2005**

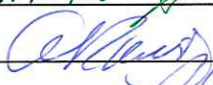
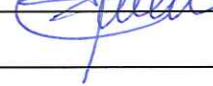
**ATENTAMENTE
COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO**

México D.F., a 27 de nov de 2006

Listado del personal que asistieron a la reunión del día 22 de nov. del presente año, para recibir información acerca de los resultados de las encuestas obtenidas de Clima Laboral", "Hostigamiento Sexual", y Conocimiento de la política de Equidad de Género del 2006.

(Se entregan en este acto copias de las dos acciones a favor del personal)

NOMBRE	FIRMA
Jorge Bravo	[Signature]
Daniel Caballero Glez	[Signature]
José Antonio	[Signature]
Luis Gómez Pucito	[Signature]
Lidia Maravilla Levario	[Signature]
Elvira del C. Yáñez Oropeza	[Signature]
Jaime A. - su mún	[Signature]
Guillermo Torres Pérez	[Signature]
Leonor Aurora González	[Signature]
Eva Acosta Sánchez	[Signature]
José Luis Velázquez Rebollo	[Signature]
Guillermo Sánchez Rojas	[Signature]
Adriana López Avilés	[Signature]
Dr. M. Camacho Rangel	[Signature]
Armando Tovar	[Signature]
Aida Sánchez Suinta	[Signature]
Ana María Rodríguez G	[Signature]
Magdalena Cans Anzures	[Signature]

Isaac Abel Alcala Trejo	27/11/06	
Santería Olvera Paredes Minda	27-11-06	
Maria Blanca Flores	27/11/06	
Roberto Varona Mejia	27/11/06	
Georgina Medrano	27/11/06	
Cesar M. Córdoba Ayala	28/11/06	
Ma. Gabriela Díaz S	28/Nov/06	
Hugo Castro Montañez	28/Nov/06	
Isabel Trueto	28 NOV.06	

El Instituto Nacional de las Mujeres

otorga el presente

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



RECONOCIMIENTO

a

Elizabeth Guadalupe López

Por su participación en el taller de

" Interpretación e Implantación del Modelo de Equidad de Género, MEG:2003 " los días 5 y 6 de abril
como parte del proceso de capacitación del
Programa del Modelo de Equidad de Género

México, D.F. 2006.

LIC. MARTA LAURA CARRANZA AGUIRRE
DIRECTORA GENERAL DE PROMOCIÓN Y ENLACE

Recibido
en - mayo 2006

1870

1871

1872

1873

1874

1875

1876

1877

1878

1879

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



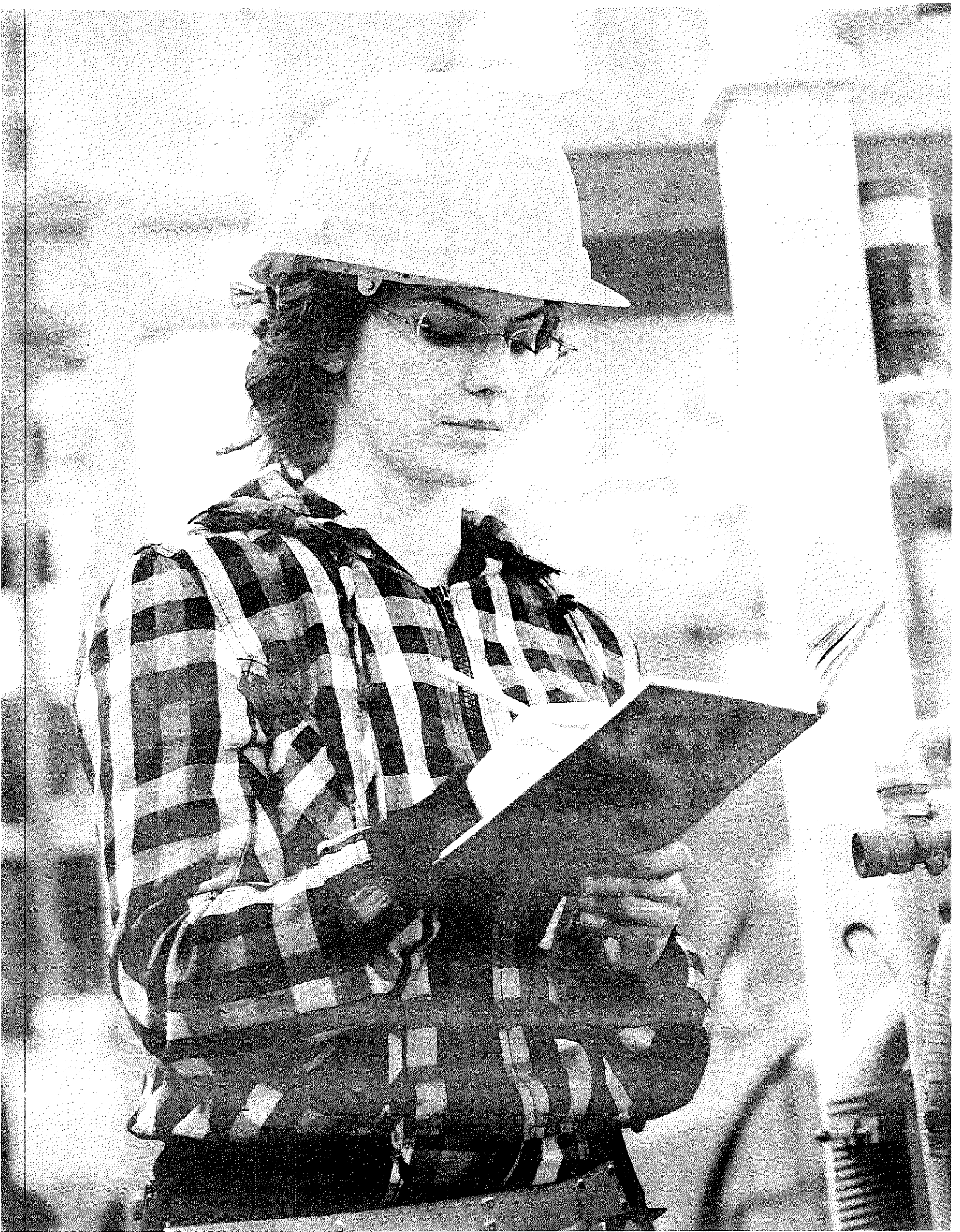
GUÍA INFORMATIVA

NOM-035-STPS-2018

Factores de riesgo psicosocial

Identificación, análisis y prevención







GUÍA INFORMATIVA, NOM-035-STPS-2018.

La presente guía informativa tiene como propósito dar a conocer las obligaciones que tienen patrones y trabajadores para atender los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, en beneficio de la salud de los trabajadores y de la productividad de los centros de trabajo.

El contenido de esta guía se encuentra completamente alineado a las obligaciones contenidas en la **NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN**, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018, organizada de tal forma para ser más accesible tanto a los sujetos obligados y los interesados en la materia.



¿CUÁL ES EL ALCANCE DE LA NOM-035-STPS-2018?

Para llevar a cabo la aplicación de la Norma debemos tener claro cuál es su propósito, y con ello delimitar su alcance.

En ese sentido, el objetivo de la Norma es **establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial**, así como para **promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo**.

Del objetivo podemos distinguir que la NOM-035-STPS-2018, sólo comprende dos aspectos: **los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable**, ¿Qué comprenden estos factores? ¿Qué es un entorno organizacional favorable?, De acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la propia Norma:

- **Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, **derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.**

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Como puede apreciarse los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional favorable derivan de la naturaleza del puesto, es decir de las condiciones en las que se realizan las actividades, por lo que el análisis de estos elementos implica una evaluación de las condiciones en las que los trabajadores las desarrollan.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional, no contemplan una evaluación psicológica de los trabajadores, lo que debe quedar claro.

En ese sentido, conviene precisar que la NOM-035-STPS-2018, no contempla ni establece ninguna obligación para:

- Utilizar un instrumento para realizar una evaluación psicológica de los trabajadores.
- Aplicar un cuestionario para identificar trastornos mentales.
- Conocer variables psicológicas internas al individuo tales como: actitudes, valores, personalidad, etc.
- Medir el estrés en los trabajadores.



¿A QUIÉN LE APLICA LA NOM-035-STPS-2018?

De acuerdo con el campo de aplicación, la Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Sin embargo, las disposiciones de esta Norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, existen tres categorías:

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
- Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
- Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que, en primer término, el centro de trabajo debe determinar en qué categoría se encuentra, para cumplir con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con su tamaño.

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES?

Los centros de trabajo, de acuerdo con el tamaño tienen las obligaciones siguientes:

a) Centros de trabajo donde trabajan hasta 15 trabajadores.

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores

b) Centros de trabajo donde trabajan entre 16 y 50 trabajadores:

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos - síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.

c) Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.



¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

¿QUÉ DEBE CONTENER?

La Política de prevención de riesgos psicosociales es la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Cada centro de trabajo deberá elaborar su propia política, con base en las condiciones de su centro de trabajo y sus posibilidades, de forma que se instrumenten en acciones los compromisos que en la política se señalen.

La Norma contiene un ejemplo de Política de prevención de riesgos psicosociales en la Guía de referencia IV, misma que puede ser adaptada a las necesidades de cada centro de trabajo. Cabe mencionar que dicha guía es voluntaria y no de cumplimiento obligatorio.

¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN?

Las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, aplican a todos los centros de trabajo sin importar su tamaño.

Para prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

- Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y
- Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, evaluación y reconocimiento del desempeño.

Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, y
- Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten;
- Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables;

- Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:
 - Revisión y supervisión sobre la distribución de la carga de trabajo para que se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
 - Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados.
 - Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;
- En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:
 - Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;
 - Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
 - Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;
- En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:
 - Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
 - Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;
 - Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
 - Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:
 - Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
 - Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;

- Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
 - Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;
- Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:
 - Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;
 - Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes.
 - En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;
- En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:
 - Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
 - Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación.
 - Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;
- En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:
 - El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
 - Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores.
 - Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.
- Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:
 - Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;
 - Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
 - Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.



¿CÓMO SE DEBE REALIZAR LA IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL?

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar los siguientes:

- **Las condiciones en el ambiente de trabajo.** Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;
- **Las cargas de trabajo.** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;
- **La falta de control sobre el trabajo.** El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

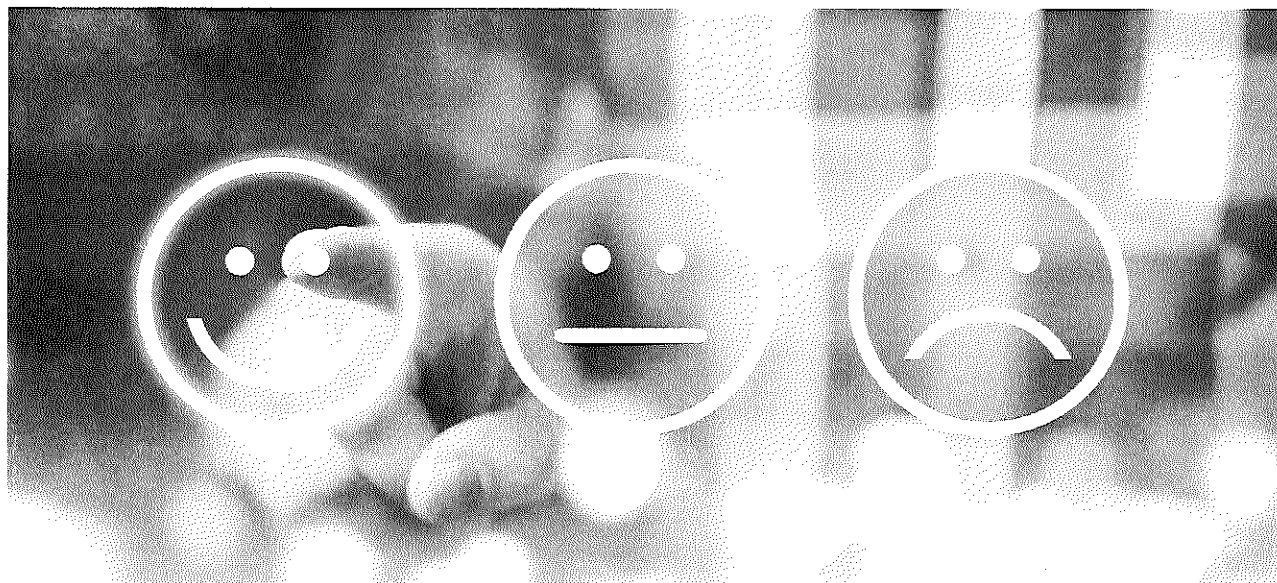
- **Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.** Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;
- **Interferencia en la relación trabajo-familia.** Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;
- **Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:**
 - El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y
 - El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y
- **La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:**
 - **Acoso, acoso psicológico:** Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
 - **Hostigamiento:** El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

- Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

Esta obligación aplica a los centros de trabajo que tienen entre 16 y 50 trabajadores, y también a los que tienen más de 50 trabajadores. Para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, existen dos posibilidades:

- 1) Utilizar la Guía de referencia II si se trata de centros de trabajo de menos de hasta 50 trabajadores o la Guía de referencia III, para el caso de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, o bien,
- 2) Cualquier método que contemple
 - Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (numeral 7.5);
 - La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
 - La manera de evaluar los cuestionarios, y
 - Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse como máximo cada dos años.



¿CÓMO SE DEBE REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL?

La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender los elementos siguientes:

- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;
- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;
- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares,
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

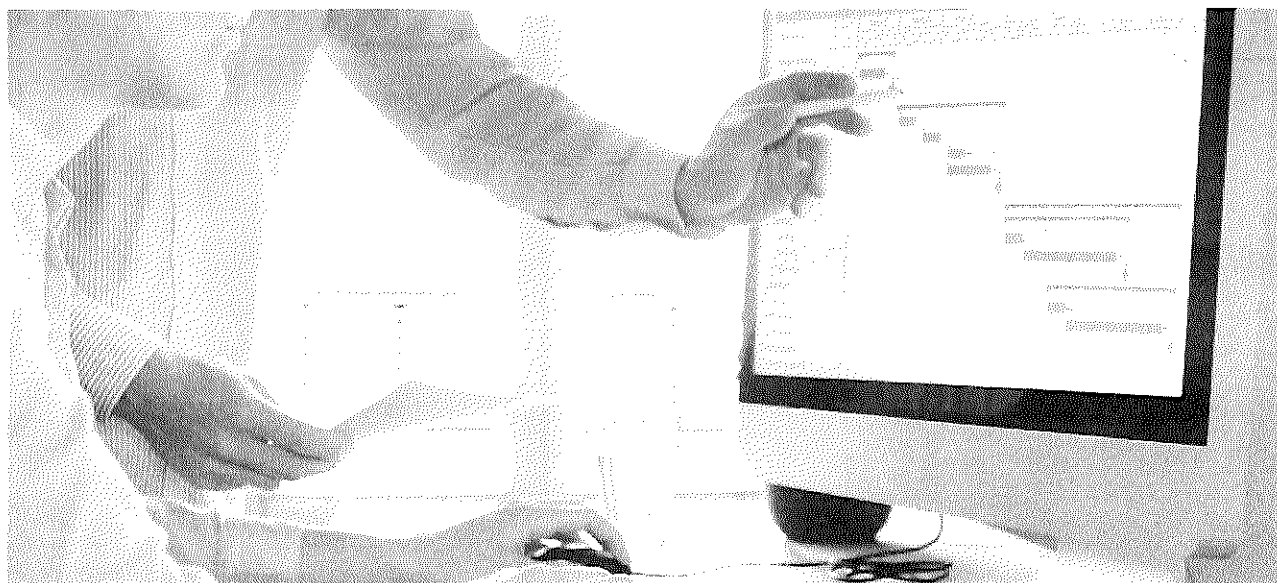
Esta obligación aplica sólo a los centros de trabajo que tienen más de 50 trabajadores. Para realizar la evaluación del entorno organizacional, existen dos posibilidades:

- 1) Utilizar la Guía de referencia III, o bien,
- 2) Cualquier método que contemple
 - Los mismos factores, y que esté validado de acuerdo con los parámetros establecidos por la Norma para tal efecto (numeral 7.5);
 - La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
 - La manera de evaluar los cuestionarios,
 - Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

La evaluación del entorno organizacional debe realizarse como máximo cada dos años.







¿CUÁNDO APLICAN LAS MEDIDAS Y ACCIONES DE CONTROL?

Las acciones de control sólo se deben aplicar cuando el resultado de las evaluaciones determinan la necesidad de desarrollar acciones de control, de ser el caso, dichas acciones se deberán implementar a través de un Programa.

En el caso de las Guías de referencia II y III, las acciones de control se aplican cuando el resultado indica que se tiene un grado de riesgo medio, alto y muy alto.

El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:

- Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;
- El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;
- Las fechas programadas para su realización;
- El control de los avances de la implementación del programa;
- La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso,
- El responsable de su ejecución.

El tipo de acciones deberán realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:

- **Primer nivel:** Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
- **Segundo nivel:** Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), y reforzar el apoyo social, y/o
- **Tercer nivel:** Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Es de destacar que las medidas de control deben ser determinadas para cada tipo de factor cuyo resultado sea de un nivel de riesgo medio, alto o muy alto, conforme a las características de las actividades del centro de trabajo, en ese sentido, la Norma no obliga a una medida específica, en realidad obliga a que los centros de trabajo establezcan acciones de control para los hallazgos encontrados en las evaluaciones.



¿CÓMO SE IDENTIFICA A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS?

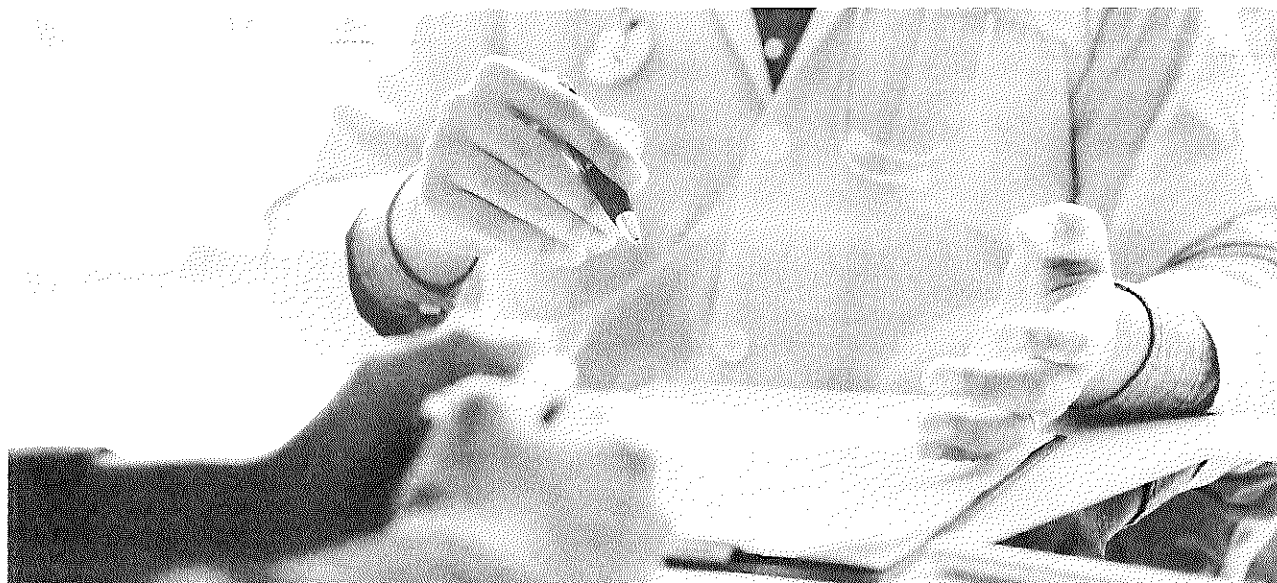
La obligación de identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, durante o con motivo del trabajo, canalizarlos para su atención aplica para todos los centros de trabajo.

Es conveniente reiterar que esta obligación comprende todos los acontecimientos traumáticos severos que ocurran con motivo o en ejercicio del trabajo y debe considerarse al trabajador que directamente padece el acontecimiento, pero también aquellos que lo presenciaron.

En este caso existen dos posibilidades: que el centro de trabajo cuente con información sobre los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos (como por ejemplo los resultados de la investigación de accidentes a que se refiere al NOM-019-STPS-2011) y centros de trabajo que no tengan información al respecto. Por lo que:

- a) Para el caso de que el centro de trabajo cuente con información puede aplicar la Guía de referencia I, únicamente a los trabajadores previamente identificados
- b) En el caso, de que el centro de trabajo no cuente con información o ésta no sea confiable, tendrá que aplicar la Guía de referencia I, a todos los trabajadores.

Es conveniente señalar, que la Guía de referencia I, no permite identificar una enfermedad o trastorno, al aplicar esta Guía sólo se puede inferir la necesidad de que un trabajador sea canalizado para que reciba la atención médica correspondiente. En caso de que el trabajador necesite atención, la Norma permite que ésta se preste a través de la institución de seguridad social privada, médico del centro de trabajo o de la empresa.



¿CUÁNDO SE DEBEN PRACTICAR EXÁMENES MÉDICOS Y EVALUACIONES PSICOLÓGICAS A LOS TRABAJADORES?

La práctica de exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas, es una medida de aplicación general, es decir, la entrada en vigor de la Norma no es la circunstancia que obligue a que éstos se realicen, para ello se requieren que se cumplan al menos las condiciones siguientes:

- a) Que se compruebe la exposición del trabajador a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, esto puede realizarse, a través de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial cuando se tiene un nivel de riesgo muy alto, o a través del mecanismo por medio del cual, el centro de trabajo recibe las quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y las denuncias de actos de violencia laboral
- b) Que existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a la salud del trabajador.

La Norma prevé que los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas puedan efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo.

En todos los casos el médico será el responsable de determinar la necesidad de practicar exámenes médicos a los trabajadores y/o de canalizarlos para que reciban atención psicológica.

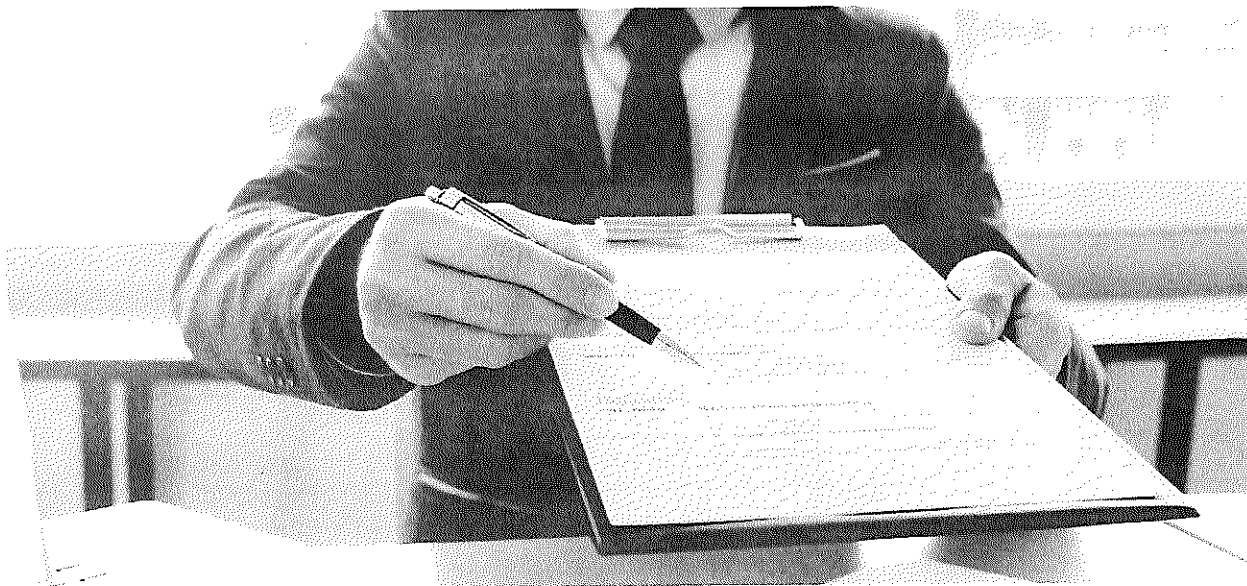


¿CAPACITACIÓN O INFORMACIÓN?

La NOM-035-STPS-2018, en general no tiene como obligación del patrón que proporcione capacitación, en realidad la obligación genérica es difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

- La política de prevención de riesgos psicosociales;
- Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
- Las medidas y acciones de prevención;
- Las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, en su caso (aplica para centros de trabajo de más de 15 trabajadores);
- Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores (aplica para centros de trabajo de más de 15 trabajadores); y
- Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

La capacitación que esta Norma comprende está dirigida específicamente hacia directivos, gerentes y supervisores, y debe ser sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

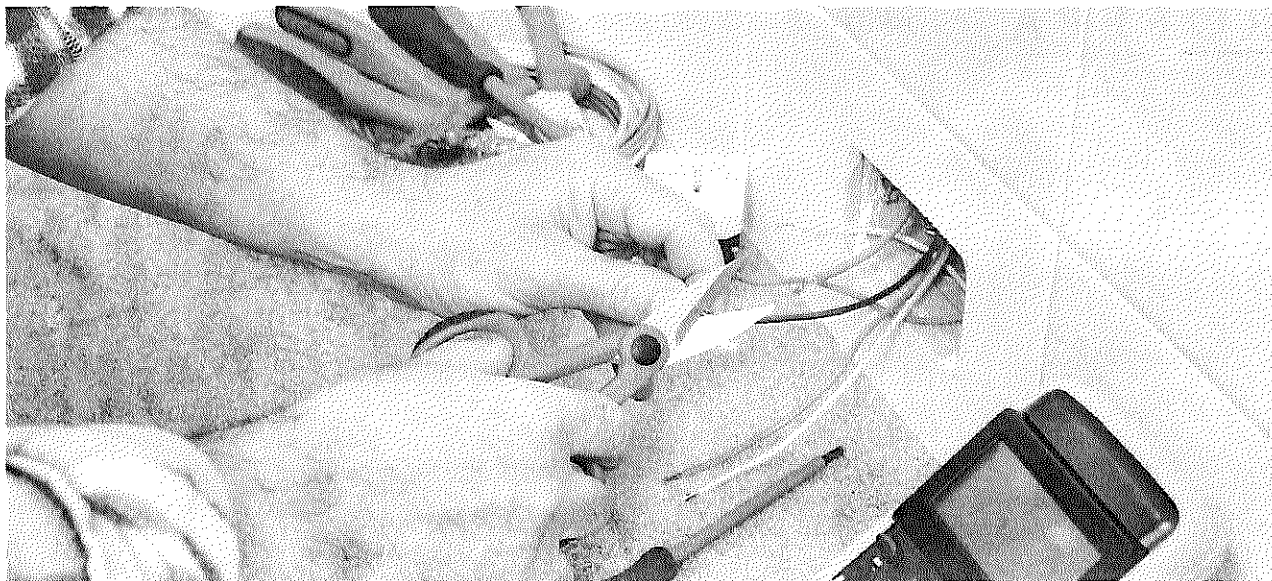


¿QUÉ REGISTROS NECESITO?

La Norma señala que los centros de trabajo deben contar con registros sobre:

- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;
- Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.
- El registro sobre de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional, los centros de trabajo siempre deberán contar con él, invariablemente.

El Registro de las medidas de control y de los trabajadores del centro de trabajo a los que se les aplicaron evaluaciones clínicas dependerá del resultado de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, de que los trabajadores manifiesten alguna alteración a su salud.



¿LOS TRABAJADORES TIENEN OBLIGACIONES?

La Norma establece obligaciones para los trabajadores, que son el complemento de las obligaciones patronales, estas obligaciones son:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.
- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR LA NOM-035-STPS-2018?

La NOM-035-STPS-2018, entra en vigor en dos etapas:

1ª. Etapa La política; las medidas de prevención; la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información, entrarán en vigor este año, el 23 de octubre de 2019.

2ª. Etapa La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros entrarán en vigor el 23 de octubre de 2020.

ASPECTOS IMPORTANTES:

La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018. En ese sentido, no existe obligación para la participación o contratación de consultores, asesores o gestores, es decisión del patrón. Se recomienda que el centro de trabajo realice las actividades con personal propio, capacitado, ya que éste conoce las condiciones existentes en del centro de trabajo.

Las disposiciones de la norma aplican de acuerdo con la cantidad de trabajadores que laboran en cada centro de trabajo.

La norma considera la evaluación de las condiciones en la que se desarrollan las actividades (ambiente de trabajo y condiciones de la organización del trabajo), en ningún caso se evalúa el estrés en el trabajador o su perfil psicológico.

Los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones.

La norma no cuenta con instrumentos para identificar o evaluar enfermedades mentales, lo cual está fuera de su alcance.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Mayores informes

Dirección General de Previsión Social

Av. Paseo de la Reforma No. 93, piso 14, Col. Tabacalera, Alcaldía Cuauhtémoc,
Ciudad de México C.P. 06030

Correo electrónico: dgsst@stps.gob.mx

Tel. 2000 5100 ext 63427



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

La NOM-035-STPS-2018, entra en vigor en dos etapas:

1ª La política; las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información, **entrarán en vigor este año, el 23 de octubre de 2019.**

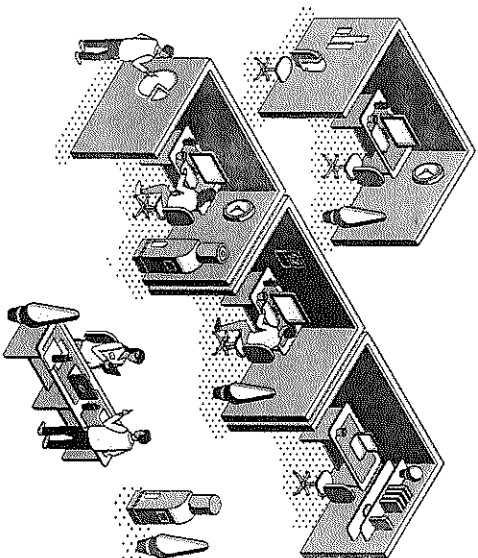
2ª La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos; y los registros **entrarán en vigor el 23 de octubre de 2020.**

ASPECTOS IMPORTANTES

- ▶ La norma considera la evaluación de las condiciones en la que se desarrollan las actividades (ambiente y condiciones de la organización), **en ningún caso se evalúa el estrés en el trabajador o su perfil psicológico.**
- ▶ No existe la obligación de ningún tipo de certificación.
- ▶ Las unidades de verificación no son obligatorias, son una opción potestativa que tiene el patrón.
- ▶ La STPS no valida, certifica, aprueba o autoriza a ningún consultor para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018. En este sentido, **no existe obligación para la participación o contratación de consultores, asesores o gestores**, es decisión del patrón. Se recomienda que el centro de trabajo realice las actividades con personal propio, capacitado, ya que éste conoce las condiciones existentes del centro de trabajo.
- ▶ Los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones.

▶ La norma no cuenta con instrumentos para identificar o evaluar enfermedades mentales, lo cual está fuera de su alcance.

▶ Las disposiciones de la norma aplican de acuerdo con la cantidad de trabajadores que laboran en cada centro de trabajo.



MAYORES INFORMES



Dirección General de Previsión Social

Félix Cuevas 301, Col del Valle Centro, 03200
Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México
Piso 6 y 8

Correo electrónico: dgsst@stps.gob.mx

Tel. 2000 5100 ext.63427

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



NOM-035-STPS-2018

FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL
TRABAJO

Identificación, análisis
y prevención



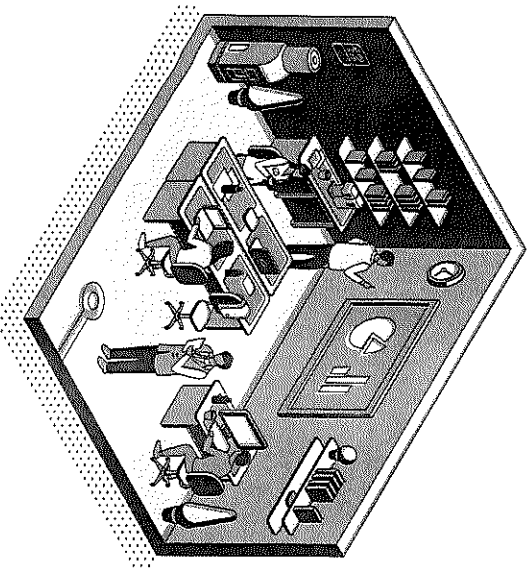


SEMARNAT
SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE
PROTECCIÓN AL AMBIENTE

OBJETIVO

Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.



CAMPO DE APLICACIÓN

La NOM-035-STPS-2018, rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Sin embargo, las disposiciones de esta Norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, existen tres categorías:

- Centros de trabajo donde laboran **hasta 15 trabajadores.**
- Centros de trabajo donde laboran **entre 16 y 50 trabajadores.**
- Centros de trabajo donde laboran **hasta más de 50 trabajadores.**

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Establecer y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral, así como la promoción de un entorno organizacional favorable.
 - Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
 - Evaluar el entorno organizacional.
 - Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
 - Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
 - Practicar exámenes médicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
 - Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
 - Llevar los registros de: los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; de las medidas de control adoptadas, y de los trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.
- ## OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES
- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
 - Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional.

- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional.

- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional y denunciar actos de violencia laboral.

- Participar en los eventos de información.

- Someterse a los exámenes médicos.

FACTORES QUE SE ANALIZAN Y EVALÚAN

Los factores de riesgo psicosocial que están contemplados en la norma son:

- Condiciones del ambiente de trabajo.
- Cargas de trabajo.
- Control sobre el trabajo.
- Jornadas que exceden lo establecido en la ley.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Liderazgo negativo y relaciones negativas.
- Violencia laboral.

ELEMENTOS DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL

- Sentido de pertenencia de los trabajadores.
- Formación para la adecuada realización de tareas encomendadas.
- Definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo.
- Participación proactiva y comunicación entre trabajadores.
- Distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo.
- Evaluación y el reconocimiento del desempeño.

México D.F., a 21 de noviembre de 2006

Anexo 1

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a Favor del Personal. (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la Subprocuraduría Jurídica.

La acción consiste en: Crear un reconocimiento bimestral, realizado por cada Dirección General para el personal que integra esa dirección, sin importar el tipo de plaza que ocupa, en el cual se reconozca la productividad y excelencia del empleado.

Esta Subprocuraduría Jurídica considera que las acciones que se tomen con respecto a este rubro favorecerá el rendimiento laboral de las personas, así como su propio desarrollo el cual repercutirá en la productividad de la organización.

Esto para contrarrestar la falta de reconocimiento por parte de la supervisión dentro de esta Subprocuraduría.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Realizar reconocimientos por parte de cada Dirección General, a través de un voto secreto por Dirección y propuesto por todos los integrantes, directores, jefes, y personal de mandos medios.
- Evaluar el comportamiento del personal en función de los reconocimientos en un período de seis meses.
- Sacar nuevamente un indicador sobre estos reconocimientos y como percibe el personal los mismos, mediante una encuesta que se aplicara después de los seis meses de su utilización.

México D.F., a 21 de noviembre de 2006

Anexo 2

ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL

Tipo de acción: Acción a favor del personal (Clima Laboral)

Dirigida a: Todo el personal de la Subprocuraduría Jurídica.

La acción consiste en: Capacitar y sensibilizar al personal sobre el trabajo en equipo.

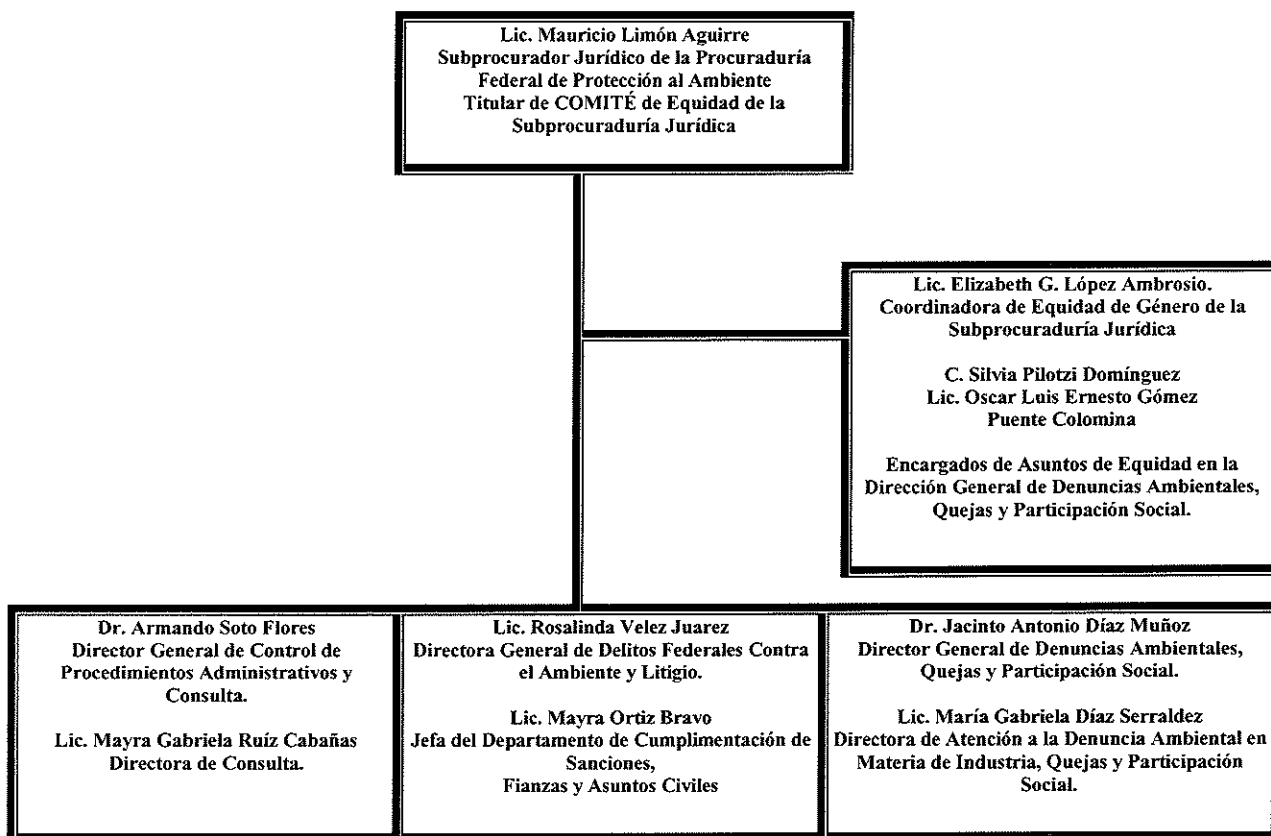
Esta Subprocuraduría Jurídica considera que las acciones que se tomen con respecto a este rubro favorecerá el rendimiento laboral de las personas, así como su propio desarrollo el cual repercutirá en la productividad de la organización.

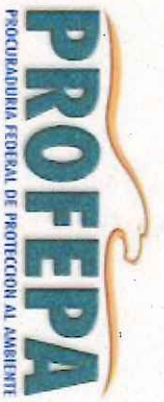
Esto para atender a lo señalado por el personal respecto a la excesiva competitividad y el poco trabajo en equipo.

PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ACCIÓN

- Diseñar el curso de capacitación para capacitar al personal sobre el trabajo en equipo.
- Crear carteles alusivos a un buen trabajo en equipo.
- Evaluar el comportamiento del personal en un período de seis meses, con respecto al trabajo en equipo.
- Sacar nuevamente un indicador sobre el trabajo en equipo y determinar si hubo avances con respecto al mismo.

**INTEGRANTES DEL CÓMITE DE EQUITAD DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA DE
LA PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.**





Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Coordinación de Equidad de Género de la PROFEPA.

Resultados obtenidos por la aplicación del Cuestionario para evaluar el grado de conocimiento del personal adscrito a la Subprocuraduría Jurídica, sobre la Política de Equidad de Género.

Hombres	31	Mujeres	33	Suma total Hombre y Mujeres	64
5 - 6 aciertos					
Si conoce la Política de Equidad de Género		Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
		24	28	77%	85%
3 - 4 aciertos					
Tiene nociones sobre la Política de Equidad de Género		4	0	13%	0%
0 - 2 aciertos					
No conoce la Política de Equidad de Género		3	5	10%	15%
TOTAL		31	33	100%	100%

Informar acciones a implementar para la difusión y conocimiento de la Política de Equidad de Género

LIC. GABRIELA DÍAZ SERRALDEZ
COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO

LIC. ELIZABETH GUADALUPE LÓPEZ AMBROSIO
COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Fecha Oct. 17, 2006



COORDINACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA PROFEPA

ÍNDICE DE CONDUCTAS INAPROPIADAS DE LA PROFEPA

HOMBRES

El resultado del indicador General de la SUBPROCURADURÍA JURÍDICA

Encuestad@s	27	TOD@S	MUJERES	HOMBRES
Confirmaron				14
No Confirmaron				13

Conductas o situaciones	Ponderación	Frecuencia	Resultado
(1) Exposición de carteles calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	7	7
(2) Propos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	7	7
(3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	3	6
(4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	8	24
(5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	5	1	5
(6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	4	0	0
(7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo, sino acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	2	12
(8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	0	0
(9) Contacto físico no deseado.	8	1	8
(10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
(11) Intento de violación.	10	0	0
(12) Violación.	10	0	0
Total			69

Media ponderada de HST	(Ponderación) X Frecuencia (num/ de eventos (12))	=	5.75
------------------------	--	---	------

ENVÍO DIGITALIZADO CON FIRMAS

LIC. MAURICIO LIMÓN
VO. BO. TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA
LIC. ELIZABETH GUADALUPE LÓPEZ AMBROSIO
COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Este número es una media ponderada como número absoluto que nos indicará que la incidencia de conductas inapropiadas en esta área de la empresa, ha aumentado o disminuido para la siguiente aplicación de esta metodología en un año o seis meses, según sea factible. Este dato se utilizará como año 1, como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años.



COORDINACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA PROFEPA

ÍNDICE DE CONDUCTAS INAPROPIADAS DE LA PROFEPA

MUJERES

El resultado del indicador General de la SUBPROCURADURÍA JURÍDICA.

Encuestad@s	31	TOD@S	MUJERES	HOMBRES
Confirmaron	18			
No Confirmaron	13			

Conductas o situaciones	Ponderación	Frecuencia	Resultado
(1) Exposición de carteles calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	7	7
(2) Píropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	9	9
(3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	11	22
(4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	13	39
(5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	5	0	0
(6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	4	1	4
(7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo, sino acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	0	0
(8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	0	0
(9) Contacto físico no deseado.	8	1	8
(10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
(11) Intento de violación.	10	0	0
(12) Violación.	10	0	0
			89

Media ponderada de HST	(Ponderación) X Frecuencia	(num. de eventos (12))	=	7.416666667
------------------------	----------------------------	------------------------	---	-------------

ENVÍO DIGITALIZADO CON FIRMAS

LIC. MAURICIO LIMÓN

AGUIRRE

VO. BO. TITULAR DE LA

UNIDAD

ADMINISTRATIVA

LIC. ELIZABETH GUADALUPE LÓPEZ AMBROSIO

COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Este número es una media ponderada como número absoluto que nos indicará que la incidencia de conductas inapropiadas en esta área de la empresa, ha aumentado o disminuido para la siguiente aplicación de esta metodología en un año o seis meses, según sea factible. Este dato se utilizará como año 1, como año base para comparar el comportamiento en los siguientes años.

1. The first part of the paper is devoted to a general discussion of the problem of the existence of solutions of the system of equations

$$\frac{dx}{dt} = f(x, y, z), \quad \frac{dy}{dt} = g(x, y, z), \quad \frac{dz}{dt} = h(x, y, z),$$

where f, g, h are continuous functions of x, y, z in a certain domain D of the three-dimensional space. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the system of equations has a unique solution in D .

2. In the second part of the paper, the problem of the stability of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations are stable.

3. In the third part of the paper, the problem of the asymptotic stability of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations are asymptotically stable.

4. In the fourth part of the paper, the problem of the periodicity of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations are periodic.

5. In the fifth part of the paper, the problem of the bifurcation of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations bifurcate.

6. In the sixth part of the paper, the problem of the chaos of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations are chaotic.

7. In the seventh part of the paper, the problem of the ergodicity of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations are ergodic.

8. In the eighth part of the paper, the problem of the mixing of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations are mixing.

9. In the ninth part of the paper, the problem of the entropy of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations have a certain entropy.

10. In the tenth part of the paper, the problem of the topological entropy of the solutions of the system of equations is considered. It is shown that if the functions f, g, h satisfy certain conditions, then the solutions of the system of equations have a certain topological entropy.

Todos
Confirmaron
No Confirmaron

58
32
26

conductas o situaciones	Ponderación	Frecuencia	Resultado
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	14	14
2. Píropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	16	16
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	14	28
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	21	63
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	5	1	5
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	4	1	4
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	2	12
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	0	0
9) Contacto físico no deseado	8	2	16
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0
11) Intento de violación.	10	0	0
12) Violación.	10	0	0
			158

Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia	(núm. de eventos (12)	=	13.17
--------------------------	----------------------------	-----------------------	---	-------

Mujeres
Confirmaron
No Confirmaron

31
18
13

conductas o situaciones		Ponderación	Frecuencia	Resultado
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	7	7	7
2. Píropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	9	9	9
3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	2	11	22	22
4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	3	13	39	39
5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	5	0	0	0
6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.	4	1	4	4
7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	0	0	0
8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	7	0	0	0
9) Contacto físico no deseado	8	1	8	8
10) Presión para tener relaciones sexuales.	9	0	0	0
11) Intento de violación.	10	0	0	0
12) Violación.	10	0	0	0
				89

Media ponderada de HST =	(ponderación) X frecuencia	=	7.42
	(núm. de eventos (12)		

Hombres
Confirmaron
No Confirmaron
27
14
13

<i>conductas o situaciones</i>			
Ponderación	Frecuencia	Resultado	
1	7	1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	
1	7	2. Píropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	
2	3	3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	
3	8	4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	
5	1	5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	
4	0	6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	
6	2	7) Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	
7	0	8) Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	
8	1	9) Contacto físico no deseado	
9	0	10) Presión para tener relaciones sexuales.	
10	0	11) Intento de violación.	
10	0	12) Violación.	
Ponderación		Resultado	
69			

Media ponderada de HST =	(num. de eventos (12)	=	5.75
	(ponderación) X frecuencia		

Page No. 101 - 102	Page No. 101 - 102	2	2
--------------------	--------------------	---	---

			02
1. 101	10	0	0
2. 102	10	0	0
3. 103	10	0	0
4. 104	10	0	0
5. 105	10	0	0
6. 106	10	0	0
7. 107	10	0	0
8. 108	10	0	0
9. 109	10	0	0
10. 110	10	0	0
11. 111	10	0	0
12. 112	10	0	0
13. 113	10	0	0
14. 114	10	0	0
15. 115	10	0	0
16. 116	10	0	0
17. 117	10	0	0
18. 118	10	0	0
19. 119	10	0	0
20. 120	10	0	0
21. 121	10	0	0
22. 122	10	0	0
23. 123	10	0	0
24. 124	10	0	0
25. 125	10	0	0
26. 126	10	0	0
27. 127	10	0	0
28. 128	10	0	0
29. 129	10	0	0
30. 130	10	0	0
31. 131	10	0	0
32. 132	10	0	0
33. 133	10	0	0
34. 134	10	0	0
35. 135	10	0	0
36. 136	10	0	0
37. 137	10	0	0
38. 138	10	0	0
39. 139	10	0	0
40. 140	10	0	0
41. 141	10	0	0
42. 142	10	0	0
43. 143	10	0	0
44. 144	10	0	0
45. 145	10	0	0
46. 146	10	0	0
47. 147	10	0	0
48. 148	10	0	0
49. 149	10	0	0
50. 150	10	0	0
51. 151	10	0	0
52. 152	10	0	0
53. 153	10	0	0
54. 154	10	0	0
55. 155	10	0	0
56. 156	10	0	0
57. 157	10	0	0
58. 158	10	0	0
59. 159	10	0	0
60. 160	10	0	0
61. 161	10	0	0
62. 162	10	0	0
63. 163	10	0	0
64. 164	10	0	0
65. 165	10	0	0
66. 166	10	0	0
67. 167	10	0	0
68. 168	10	0	0
69. 169	10	0	0
70. 170	10	0	0
71. 171	10	0	0
72. 172	10	0	0
73. 173	10	0	0
74. 174	10	0	0
75. 175	10	0	0
76. 176	10	0	0
77. 177	10	0	0
78. 178	10	0	0
79. 179	10	0	0
80. 180	10	0	0
81. 181	10	0	0
82. 182	10	0	0
83. 183	10	0	0
84. 184	10	0	0
85. 185	10	0	0
86. 186	10	0	0
87. 187	10	0	0
88. 188	10	0	0
89. 189	10	0	0
90. 190	10	0	0
91. 191	10	0	0
92. 192	10	0	0
93. 193	10	0	0
94. 194	10	0	0
95. 195	10	0	0
96. 196	10	0	0
97. 197	10	0	0
98. 198	10	0	0
99. 199	10	0	0
100. 200	10	0	0

NO CONTINUATION
CONTINUATION
REMARKS

10
10
10

Rubros	Preguntas
--------	-----------

1	10
2	9
3	8
4	7
5	6
6	5
7	4
8	3
9	2
10	1

S	11
u	12
n	13
d	14
e	15
r	16
!	17
o	18

19	20	21	22	23	24	25	26
----	----	----	----	----	----	----	----

Deficiencia	0% a 25%
Debilidad	26% al 50%
Area de oportunidad	51% al 75%
Fortaleza	76% al 100%

Vo.Bo. Firma del Titular

Firma Coordinador @

Respuesta "1" que es igual al 0% "ON"	Respuesta "2" que es igual al 25%	Respuesta "3" que es igual al 50%	Respuesta "4" que es igual al 75%	Respuesta "5" que es igual al 100% "SI"	TOTALES
--	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	--	---------

0	125.00	350.00	975.00	3700.00	79.23
0	0.00	750.00	900.00	3300.00	76.15
0	100.00	400.00	1050.00	3500.00	77.69
0	100.00	250.00	1200.00	3300.00	74.62
0	50.00	350.00	975.00	4000.00	82.69
0	25.00	100.00	525.00	5300.00	91.54
0	75.00	700.00	1275.00	2400.00	68.46
0	0.00	350.00	1275.00	4000.00	86.54
0	150.00	700.00	750.00	3100.00	72.31
0	150.00	200.00	1125.00	3800.00	81.15
Indice del primer rubro					79.04

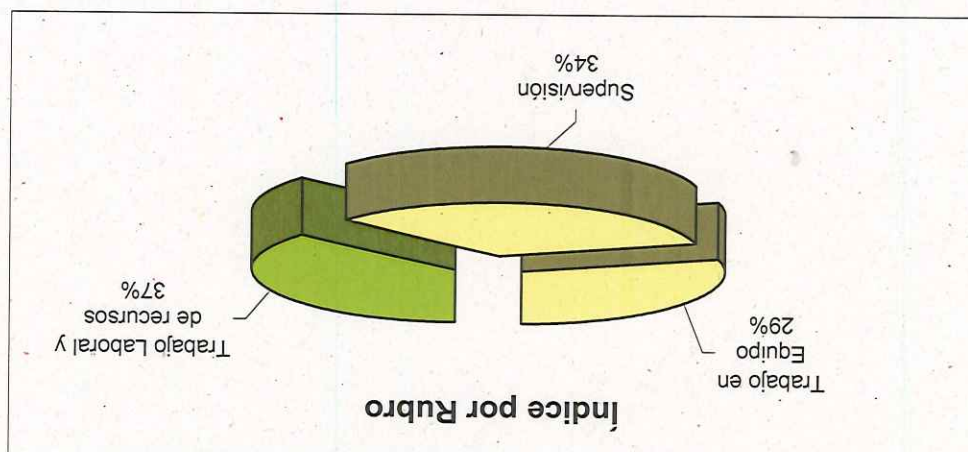
0	50.00	350.00	675.00	4300.00	82.69
0	100.00	400.00	975.00	3600.00	78.08
0	75.00	400.00	450.00	3600.00	69.62
0	25.00	400.00	600.00	3600.00	71.15
0	150.00	300.00	675.00	2800.00	60.38
0	25.00	450.00	825.00	4000.00	81.54
0	125.00	250.00	825.00	3700.00	75.38
0	25.00	300.00	750.00	4100.00	79.62
					74.81

0	150.00	800.00	1125.00	1800.00	59.62
0	175.00	450.00	1425.00	1700.00	57.69
0	150.00	550.00	1425.00	1700.00	58.85
0	175.00	300.00	1050.00	2800.00	66.54
0	175.00	850.00	1125.00	1500.00	56.15
0	100.00	550.00	1350.00	2100.00	63.08
0	75.00	600.00	1275.00	3100.00	77.69
0	150.00	700.00	1650.00	1900.00	67.69
Indice del tercer rubro					63.41

Índice General promedio de la SJ	72.93
----------------------------------	-------

* Consultar forma de interpretación

INDICE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2006



* Forma de interpretación del Índice de Clima Laboral de la Subprocuraduría Jurídica

El índice promedio debe relacionarse con el color que considera los porcentajes, para detectar si se encuentra en Deficiencia (Rojo), Debilidad (Naranja), Área de oportunidad (amarillo), ó Fortaleza (verde).

Se debe analizar cada rubro por separado: 1) Trabajo laboral y de recursos, 2) Supervisión y 3) Trabajo en equipo, ya que, no obstante un índice se refleje en área de oportunidad e inclusive en fortaleza, pueden existir preguntas que tengan un porcentaje en debilidad o deficiencia, y respecto a estos serán las opciones para determinar acciones afirmativas o a favor del personal.

Este índice deberá informarse en junta al Comité, para aprobación de acciones y difundirse al personal, para generar la confianza y brindar reconocimiento que sus aportaciones bajo encuestas son valoradas y propiciarán mejora en la operación y relaciones laborales en la unidad administrativa.

ATENTAMENTE

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA "PROFEPA"

COMITE DE SELECTION DE CANDIDATS A L'EMPLOI

REUNION

Le 15/05/2014, le Comité de sélection de candidats à l'emploi

réuni à 14h00, sous la présidence de M. le Maire, a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

le 15/05/2014

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de



60%

30%

10%

Le Comité de sélection de candidats à l'emploi a examiné les dossiers des candidats à l'emploi de



VACIADO DE DATOS PARA OBTENER INDICE DE CLIMA LABORAL

Total de encuestados Mujeres y Hombres **65** Unidad Administrativa Subprocuraduría Jurídica

RUBRO	Pregunta	respuesta "1" valor 0%	respuesta "2" valor 25%	respuesta "3" valor 50%	respuesta "4" valor 75%	respuesta "5" valor 100%	Total
TRABAJO LABORAL Y DE RECURSOS	1.- Característica negativa (1): Los objetos del trabajo que tengo que hacer son ambiguos. Característica positiva (5): Los objetos del trabajo	2	5	7	13	37	64
	2.- Característica negativa (1): El trabajo es aburrido. Característica positiva (5): El trabajo es interesante	5	0	15	12	33	65
	3.- Característica negativa (1): Me siento estresado y ansioso con las responsabilidades que tengo a mi cargo. Característica positiva (5): Me siento	4	4	8	14	35	65
	4.- Característica Negativa (1): No tengo libertad para hacer mi trabajo como yo deseo Característica positiva (5): Si tengo libertad	7	4	5	16	33	65
	5.- Característica Negativa (1): Creo que el trabajo que estoy realizando es totalmente intrascendente Característica positiva (5): creo que el	3	2	7	13	40	65
	6.- Característica Negativa (1): No me siento nada capaz para realizar las funciones que tengo a mi cargo. Característica positiva (5):	2	1	2	7	53	65
	7.- Característica Negativa (1): Creo, muchos factores externos provocan que mi trabajo sea deficiente. Característica positiva (5)	5	3	14	17	24	63
	8.- Característica Negativa (1): En general, siento que soy muy improductivo para la institución. Característica positiva (5): En	1	0	7	17	40	65
	9.- Característica Negativa (1): No cuento con los recursos materiales necesarios para realizar mi trabajo. Característica positiva (5):	4	6	14	10	31	65
	10.- Característica Negativa (1): Como no cuento con los recursos materiales asignados no puedo cumplir mis metas asignadas y no las supero Característica positiva (5):	2	6	4	15	38	65
		3.50	3.10	8.30	13.40	36.4	

Vo. Bo. Titular Unidad Administrativa

Vo. Bo. Coordinador(a) Equidad

Total de encuestados Mujeres y Hombres

65

Unidad Administrativa

RUBRO	Pregunta	respuesta "1" valor 0%	respuesta "2" valor 25%	respuesta "3" valor 50%	respuesta "4" valor 75%	respuesta "5" 100%	Total
Supervisión	11.- Característica negativa (1): Mi jefe no me tiene confianza para delegarme responsabilidades. Característica positiva (5): Mi jefe si me	4	2	7	9	43	65
	12.- Característica negativa (1): Mi jefe no sabe orientarme sobre el trabajo que tengo que desarrollar. Característica positiva (5)	4	4	8	13	36	65
	13.- Característica negativa (1): Mi jefe no valora mi trabajo. Característica positiva (5): Mi jefe si valora mi trabajo	11	3	8	6	36	64
	14.- Característica Negativa (1): Mi jefe es muy dado a criticar, en forma negativa, mi trabajo o mi persona. Característica positiva	11	1	8	8	36	64
	15.- Característica Negativa (1): Mi jefe nunca me felicita cuando realizo bien mi trabajo. Característica positiva (5): Mi jefe siempre me f	14	6	6	9	28	63
	16.- Característica Negativa (1): Mi jefe no me trata con respeto. Característica positiva (5): Mi jefe me trata con respeto absoluto	4	1	9	11	40	65
	17.- Característica Negativa (1): Mi jefe me pone a hacer cosas que no son propias del puesto que tengo. Característica positiva	6	5	5	11	37	64
	18.- Característica Negativa (1): En general, mi jefe no tiene la capacidad o la voluntad para realizar bien las funciones que le corresponden Caracte	7	1	6	10	41	65
		6.1	2.3	5.7	7.7	29.7	

Vo. Bo. Titular/Unidad Administrativa

Vo. Bo. Coordinador(a) Equidad



VACIADO DE DATOS PARA OBTENER EL INDICE DE CLIMA LABORAL

Total de encuestados Mujeres y Hombres

65

Unidad Administrativa Subprocuraduría Jurídica

RUBRO	Pregunta	respuesta "1" valor 0%	respuesta "2" valor 25%	respuesta "3" valor 50%	respuesta "4" valor 75%	respuesta "5" valor 100%	Total
TRABAJO EN EQUIPO Y RELACIONES CON COMPAÑEROS DE TRABAJO	19.- Característica negativa (1): No hay comunicación entre diversas áreas o departamentos de la institución, por lo que tendemos a funcionar aisladamente.	10	6	16	15	18	65
	20.- Característica negativa (1): No hay una cultura de ayuda mutua y servicio entre los trabajadores de la institución. Existe una c	12	7	9	19	17	64
	21.- Característica negativa (1): No tenemos metas en común que tratemos de alcanzar en forma coordinada positiva (5): Si ten	11	6	11	19	17	64
	22.- Característica Negativa (1): No sabemos como tratar en equipo, por lo que preferimos trabajar de manera individual. Caracteristic	10	7	6	14	28	65
	23.- Característica Negativa (1): Hay mucha competitividad entre los trabajadores de la institución, que hace que no queramos trabajar en equipo.	10	7	17	15	15	64
	24.- Característica Negativa (1): No existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los trabajadores de la institución existe un espi	10	4	11	18	21	64
	25.- Característica Negativa (1): No tengo amistades, entre mis diversos compañeros, que trasciendan en el ámbito de trabajo positiva (5):	2	3	12	17	31	65
	26.- Característica Negativa (1): En general, las relaciones con los compañeros de trabajo son pobres y no favorece el trabajo en equipo, obstaculizando el logro de las metas institucionales	4	6	14	22	19	65
		6.90	4.60	9.60	13.90	16.60	

Vo. Bo. Titular Unidad Administrativa

Vo. Bo. Coordinador(a) Equidad

México, D.F. a 7 de Junio de 2006

C. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio.

De conformidad con lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género, por este medio se le designa a usted como Coordinadora de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica para conducir, monitorear, evaluar y coordinar los procesos del Sistema de Equidad, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema, y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en la PROFEPA.

La Coordinación de Equidad de Género, independientemente de otras actividades tiene autoridad definida para:

1. Asegurar que el Sistema se implante y mantenga de acuerdo a los requerimientos del modelo de equidad de género MEG:2003.
2. Rendir Informes al Procurador y al Subprocurador Jurídico sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y del cumplimiento de la política de equidad de género a través de la consecución de los objetivos y metas.
3. Estudiar, analizar, diagnosticar, denunciar y en su caso resolver situaciones reales de discriminación así como mediar y resolver en los casos de se presenten de conductas inapropiadas.
4. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA. con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual.
5. Reportar al Procurador y al Subprocurador Jurídico acerca del desempeño del Sistema de Equidad para su revisión de acuerdo a los reportes de auditorías internas incluyendo las necesidades para la mejora.
6. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.
7. Enlazar con organizaciones externas, usuarios y otras partes interesadas en asuntos relacionados con el Sistema de Equidad PROFEPA.

Atentamente

Lic. Mauricio Limón Aguirre.
Subprocurador Jurídico de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente



22. de Noviembre del 2006.

Lic. Rosalinda Vélez Juárez.

De conformidad con lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género, por este medio se lo designa a usted como Miembro del Comité de Equidad de Género, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema, y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en PROFEPA, en donde se espera de usted una total transparencia y equidad en las labores que como miembro del comité se le encomienden.

Usted tendrá la obligación y Responsabilidad de desarrollar las siguientes funciones:

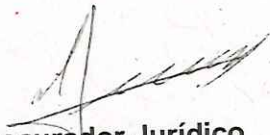
1. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
2. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad
3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
4. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.
5. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
6. Solicitar información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad
7. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
8. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.





9. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
10. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad
11. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
12. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.

Atentamente



Subprocurador Jurídico

Lic. Mauricio Limón Aguirre.



07. de Junio del 2006.

Lic. Mayra Gabriela Ruíz Cabañas

De conformidad con lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género, por este medio se lo designa a usted como Miembro del Comité de Equidad de Género, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema, y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en PROFEPA, en donde se espera de usted una total transparencia y equidad en las labores que como miembro del comité se le encomienden.

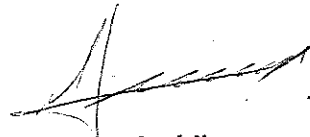
Usted tendrá la obligación y Responsabilidad de desarrollar las siguientes funciones

1. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
2. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad
3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
4. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.
5. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
6. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad.
7. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
8. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.

REC 131
22-Nov-2006
mm

1. Estudiar, analizar, comprender y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presentan de Conductas inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
2. Brindar información a cualquier nivel dentro de PROFEPa, con objeto de poder emitir las resoluciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad.
3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
4. Coordinar que los reportamientos por personas y de otras partes interesadas sean turnados a todos los niveles de PROFEPa.

Atentamente



Subprocurador Jurídico

Lic. Mauricio Limón Aguirre.

**07. de Junio del 2006.****Lic. Mayra Ortiz Bravo.**

De conformidad con lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género, por este medio se lo designa a usted como Miembro del Comité de Equidad de Género, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema, y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en PROFEPA, en donde se espera de usted una total transparencia y equidad en las labores que como miembro del comité se le encomienden.

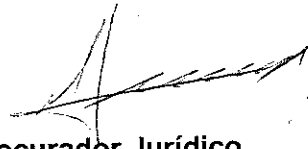
Usted tendrá la obligación y Responsabilidad de desarrollar las siguientes funciones:

1. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad.
2. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad.
3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador.
4. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFI LPA.
5. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad.
6. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad.
7. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador.
8. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA.

Recibí original 22 Nov 06
Mayra Ortiz

1. Estudiar, analizar, investigar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presentan de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
2. Brindar información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u intolerancia de sexo, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad y imparcialidad.
3. Recibir las exposiciones de Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
4. Mantener la imparcialidad por la zona y de otros temas, verticales caso horizontal y todos los niveles de PROFEPA.

Atentamente



Subprocurador Jurídico

Lic. Mauricio Limón Aguirre.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
PROFEPA



Dr. Jacinto Antonio Díaz Muñoz.

De conformidad con lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género, por este medio se lo designa a usted como Miembro del Comité de Equidad de Género, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en PROFEPA, en donde se espera de usted una total transparencia y equidad en las labores que como miembro del comité se le encomienden.

Usted tendrá la obligación y Responsabilidad de desarrollar las siguientes funciones:

1. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
2. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad
3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
4. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean concedidos a todos los niveles de PROFEPA.
5. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
6. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad.
7. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
8. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean concedidos a todos los niveles de PROFEPA.

- 3. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Recomendaciones en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
- 4. Disponer información a cualquier nivel dentro de PROFEPa, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad
- 5. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
- 6. Mantener la actualización del personal y de otras partes interesadas según correspondiera a todos los niveles de PROFEPa.

Atentamente



Subprocurador Jurídico

Lic. Mauricio Limón Aguirre.

Lic. Ma. Gabriela Díaz Serraldez.

La conformidad con lo solicitado por el Comité de Equidad de Género por este punto, lo ha cumplido el actual Membro del Comité de Equidad de Género y el responsable de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en la OCEAFA, en donde se espera de usted una total transparencia y equidad en las labores que como miembro del comité se le encomienden.

4. **Formación y Responsabilidad de desarrollar las siguientes funciones:**

- Recibir, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como medir en los casos de se presentar de Conductas Inapropiadas, como estridos inasamientos de Confidencialidad
- Recibir información a cualquier nivel centro de PROFEPRA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación, o comportamiento sexual, así como estridos inasamientos de confidencialidad a integridad.
- Realizar las evaluaciones del Sistema de Calidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
- Recibir los requerimientos del personal y de otras partes, derivado de las actividades de la Unidad de PROFEPRA
- Asimismo, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como medir en los casos de se presentar de Conductas Inapropiadas, como estridos inasamientos de Confidencialidad
- Recibir información a cualquier nivel centro de PROFEPRA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación, o comportamiento sexual, así como estridos inasamientos de confidencialidad a integridad.
- Realizar las evaluaciones del Sistema de Calidad de Género, elaborar los reportes para su presentación al Procurador
- Recibir los requerimientos del personal y de otras partes, derivado de las actividades de la Unidad de PROFEPRA

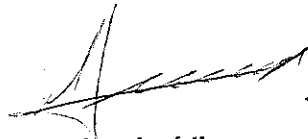
Elaborar, analizar, discurrir y en elaborar Resoluciones en situaciones típicas de discriminación así como mediar en los casos de se presentan las Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad

2. Mantener información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder facilitar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad y imparcialidad.

3. Analizar las operaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador

4. Mantener a la altura los requerimientos del personal y de otros partes interesadas según proceda a todos los niveles de PROFEPA.

Atentamente



Subprocurador Jurídico

Lic. Mauricio Limón Aguirre.

Examinar, analizar, categorizar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presentan de Conductas inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad

2. Disponer información a cualquier nivel dentro de PROFEPa, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento, sexual bajo estrictos lineamientos de confidencialidad y moralidad.

3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador

4. Mantener contacto con requerimientos del personal, y de otras partes interesadas según requiera a todos los niveles de PROFEPa.

Atentamente



Subprocurador Jurídico

Lic. Mauricio Limón Aguirre.



07. de Junio del 2006.

Dr. Armando Soto Flores.

De conformidad con lo solicitado por el Modelo de Equidad de Género, por este medio se lo designa a usted como Miembro del Comité de Equidad de Género, el principal objetivo de esta asignación es el de incrementar la operación efectiva y eficiente de dicho Sistema, y en consecuencia, implementando en sus actividades el enfoque de género en PROFEPA, en donde se espera de usted una total transparencia y equidad en las labores que como miembro del comité se le encomienden.

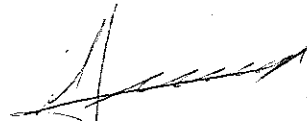
Usted tendrá a obligación y Responsabilidad de desarrollar las siguientes funciones:

1. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
2. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad
3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
4. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA
5. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones reales de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad
6. Solicitar Información a cualquier nivel dentro de PROFEPA, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación u hostigamiento sexual, bajo estrictos lineamientos de confidencialidad e imparcialidad.
7. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador
8. Asegurar que los requerimientos del personal y de otras partes interesadas sean conocidos a todos los niveles de PROFEPA



1. Estudiar, analizar, diagnosticar y en elaborar Reportes en situaciones relativas de discriminación así como mediar en los casos de se presenten de Conductas Inapropiadas, bajo estrictos lineamientos de Confidencialidad.
 2. Solicitar información a cualquier nivel dentro de PROFEPa, con objeto de poder realizar las investigaciones pertinentes en caso de denuncias por discriminación y racismo, de acuerdo a las reglas bajo estrictos lineamientos de confidencialidad y rigurosidad.
 3. Realizar las evaluaciones del Sistema de Equidad de Género y elaborar los reportes para su presentación al Procurador.
- Se ratifica la importancia de la colaboración de otras instancias involucradas con los asuntos tratados por el Subprocurador Jurídico de PROFEPa.

Atentamente



Subprocurador Jurídico

Lic. Mauricio Limón Aguirre.

**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/293/06

México, D.F., a 24 de Agosto del 2006.

**A TODO EL PERSONAL QUE LABORA
EN LA SUBPROCURADURIA JURIDICA.**

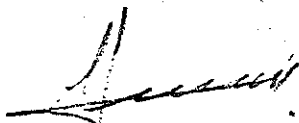
PRESENTE.

Por medio del presente oficio, me permito informarles que en cumplimiento al Modelo de Equidad de Género implementado en la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, y en virtud de que dentro de los compromisos adoptados en dicho marco referencial, se encuentra el de capacitar a todo el personal de esta Institución, esta Subprocuraduría Jurídica recibirá dicha capacitación el día viernes veinticinco de agosto del presente año, por lo que todo el personal deberá asistir a este único curso en Materia de Equidad de Género y Conductas Responsables, mismo que se realizara en la Sala de Juntas "Montes Azules", ubicada en el 7º Piso Ala Norte, de la siguiente manera:

Dirección	Horario
Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta.	10:00-11:30
Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social. Dirección General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio.	12:00-13:30

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarles un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO.**



LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE.

C.c.p. Lic. Veronica Procell Maraver.-Cordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.-Presente

EGLA

Listado de personas que asistieron al curso de Equidad de Género, realizado por la Lic. Verónica Procell Maraver.

El siguiente listado fue de las personas que asistieron al curso de Equidad de Género, donde se le informó al personal de la Subprocuraduría Jurídica de esta Procuraduría Federal de Protección al Ambiente sobre: la Política de Equidad de Género, las acciones a favor del personal, los integrantes del Comité de Equidad en la Subprocuraduría Jurídica, el Código de Conductas Responsables, Código de Conducta de la SEMARNAT y se les realizaron las encuestas de la evaluación del Conocimiento de la Política de Equidad de Género y de Hostigamiento Sexual.

ATTE.

**La Coordinadora de Equidad de Género.
Lic. Elizabeth G. López Ambrosio**

25 de agosto del 2006.

PLANTILLA DE PERSONAL

NOMBRE	PUESTO
DR. MAURICIO LIMON AGUIRRE	SUBPROCURADOR JURIDICO
LIC. MARIA EUGENIA ARAIZAGA CALOCA	COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LIC. CARLOS ALBERTO CUADRA RAMIREZ	SECRETARIO PARTICULAR
PERSONAL OPERATIVO	
ROBERTO ARREDONDO SOLIS	CHOFER DEL C. SUBPROCURADOR
JAVIER AYALA MENDOZA	CHOFER COORD. ADMVA.
ARTURO CONCEPCION FRANCO	APOYO ADMINISTRATIVO
SANTIAGO GOMEZ FRANCO	APOYO ADMINISTRATIVO
YOLANDA PEREZ JUÁREZ	SECRETARIA COORD. ADMVA.
DANIA ELVIRA PIMENTEL MOSQUEDA	SECRETARIA DEL C. SUBPROCURADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCED. ADMVOS. Y DE CONSULTA	
DR. ARMANDO SOTO FLORES	DIRECTOR GENERAL
LIC. MARIA DE LOURDES HERNÁNDEZ MEZA	DIRECTORA DE PROCED. ADMINISTRATIVOS
LIC. MAYRA G. RUIZ CABANAS RAMIREZ	DIRECTORA DE CONVENIOS, CONTRATOS Y C.
LIC. ADRIANA ACEVEDO ESPEJEL	SUBDIRECTORA DE CONVENIOS, CONTR. Y C.
LIC. FRANCISCO CEDILLO TECAYEHUATL	SUBDIRECTOR DE PROCED. ADMVOS
LIC. ARTURO ESTRADA RANGEL	JEFE DEL DEPTO. DE REC. DE REVISIÓN
LIC. JEMINA CASTREJON GARCIA	JEFE DEL DEPTO. DE RECURSOS DE REVISIÓN
LIC. FLOR JIMÉNEZ BAUTISTA	ABOGADO ANALISTA
LIC. CESAR DOMINGO MELEZA OYARVIDE	JEFE DEL DEPTO DE RECONS. Y CONMUTACION DE MULTAS
LIC. DAVID ALEJANDRO PEREZ CARREÑO	JEFE DEL DEPTO. DE CONVENIOS, CONTRATOS Y CONSULTAS
LIC. ISRAEL ROBERTO VERA SANTOS	SUBDIRECTOR DE RECURSOS DE REVISIÓN
PERSONAL OPERATIVO DE CONFIANZA	
LIC. ERIKA CONSTANCIA BADILLO USCANGA	ABOGADO ANALISTA
LIC. JULIO CESAR GARCIA VERGARA	ABOGADO ANALISTA
LIC. ERIKA YUSEF DEL LLANO SALAZAR	ABOGADO ANALISTA
LIC. ELIZABETH GUADALUPE LOPEZ AMBROSIO	ABOGADO ANALISTA
LIC. JUAN MERCADO MONROY	ABOGADO ANALISTA
LIC. LAURA OROZCO DOMÍNGUEZ	ABOGADO ANALISTA
LIC. RAUL EDUARDO PEREZ PEREZ	ABOGADO ANALISTA
LIC. CLAUDIA QUINTERO JARAMILLO	ABOGADO ANALISTA
LIC. JOSUÉ ROSALES GARCIA	ABOGADO ANALISTA
LIC. RAUL TAMAYO ESLAVA	ABOGADO ANALISTA
PERSONAL DE BASE	
AMBROSIO CAMPOS VELEZ	CHOFER DEL C. DIRECTOR GENERAL
ROCIO CARRILLO CARRILLO	SECRETARIA
RUBEN COLIN NATERA	APOYO ADMINISTRATIVO



SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE Y
RECURSOS NATURALES

SEMARNAT

SUBPROCURADURIA JURIDICA

YOLANDA CRUZ GRANADOS	SECRETARIA
ALICIA GONZALEZ MORALES	SECRETARIA
MARIA DEL SOCORRO RIOS LUNA	SECRETARIA
DIRECCIÓN GENERAL DE DELITOS CONTRA EL AMBIENTE Y LITIGIO	
LIC. OSCAR RAFAEL LOERA GARCIA	DIRECTOR GENERAL
LIC. JUAN RAMON GAMBOA MENDEZ	DIRECTOR DE DELITOS FEDERALES CONTRA EL AMBIENTE
LIC. ALEJANDRO SAUL SOLIS AGUILAR	DIRECTOR DE LO CONTENCIOSO
LIC. RENE ALTAMIRANO LEON	JEFE DEL AREA LABORAL
LIC. TERRENCE APONTE RICO	SUBDIRECTOR DE COADYUVANCIA EN PROCESOS PENALES
LIC. ARTURO ARREDONDO BRAVO	SUBDIRECTOR DEL AREA LABORAL
LIC. ANTONIO FLORES SALDAÑA	SUBDIRECTOR DE RECURSOS
LIC. EDGAR ALFONSO GARCIA CASTILLO	JEFE DEL DEPTO. DE AMPARO
LIC. JUAN CARLOS HERNANDEZ RAMIREZ	JEFE DE ASUNTOS PENALES RELEVANTES, DENUNCIAS Y COADYUVANCIA EN LA AVERIGUACION PREVIA
LIC. VICTOR HUGO MENDEZ REYES	SUDIRECTOR DE AMPARO
LIC. MAYRA ORTIZ BRAVO	JEFE DEL DEPTO. DE RECURSOS DE REVISION
LIC. SAUL ALEJANDRO SOLIS AGUILAR	DIRECTOR DE LO CONTENCIOSO
LIC. ROGELIO TOLEDO LOPEZ	JEFE DEL DEPTO. DE SEGUIMIENTO Y APOYO DE ASUNTOS PENALES DELEGACIONALES
LIC. VICTOR MANUEL VALDEPEÑA GARCIA	JEFE DEL DEPTO. DE RECURSOS DE REVISION
PERSONAL OPERATIVO DE CONFIANZA	
CHRISTOPHER GIOVANNI DÁVALOS GARCIA	ANALISTA
LIC. LAURA IBETH GONZALEZ AGUILAR	ABOGADO ANALISTA
JOSE ANTONIO IBARRA RAMIREZ	APOYO ADMINISTRATIVO
LIC. LUIS MANUEL LOPEZ MARTINEZ	ABOGADO ANALISTA
LIC. NANCY IVONNE PÉREZ VILLASENOR	ABOGADO ANALISTA
LIC. REBECA PIÑA VALENCIA	ABOGADO ANALISTA
LIC. OMAR RAMÍREZ ARTEAGA	ABOGADO ANALISTA
LIC. NALLELI SUSANA ROJAS MARTINEZ	ABOGADA ANALISTA
C. CARMEN RODRIGUEZ ARCE	SECRETARIA
LIC. ANA DELIA SEYDE VALVERDE	ABOGADA ANALISTA
PERSONAL DE BASE	
LILIA PAULINA ANGELES ISIDRO	SECRETARIA
FRANCISCO ETCHEGARAY TRUJILLO	APOYO ADMINISTRATIVO
MARISELA MERCADO SOTO	SECRETARIA
BARBARA DEL RIO PULIDO	SECRETARIA
LAURA PATRICIA VALENCIA DIAZ	SECRETARIA
DIRECCIÓN GENERAL DE DENUNCIAS AMBIENTALES, QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.	
JACINTO ANTONIO DIAZ MUÑOZ	DIRECTOR GENERAL
LIC. MARIA GABRIELA DIAZ SERRALDEZ	DIRECTORA DE ATENCIÓN A LA DENUNCIA POPULAR EN MATERIA DE INDUSTRIA, QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL
LIC. HUGO CASTRO MARTINEZ	DIRECTOR DE ATENCIÓN A LA DENUNCIA EN

Mujeres 19 -

Hombres 18 -
37 -

IBARRA RAMIREZ JOSE ANTONIO ~~Yta. H. H. H.~~

Ma. del Carmen Huerta Reyes. ~~Yta. H. H. H.~~

7 ANIANO TOLAN PARTIDA ~~Yta. H. H. H.~~

Vieb Maldonado Bonner ~~Yta. H. H. H.~~

Barras Valladares Samuel Jered ~~Yta. H. H. H.~~

Alberto Hernandez Navarrete ~~Yta. H. H. H.~~

Marisol Hernandez Méndez ~~Yta. H. H. H.~~

Deni Itzel Trejo Serna ~~Yta. H. H. H.~~

Aida Sánchez Surita ~~Yta. H. H. H.~~

C. Josefina Meléndez Moreno ~~Yta. H. H. H.~~

EVA ACOSTA DOMÍNGUEZ ~~Yta. H. H. H.~~

José María Velázquez Repollo ~~Yta. H. H. H.~~

AMBROSIO CAMPOS VELAZ

Méndez de la Brena Didier ~~Yta. H. H. H.~~

María Elena Sandoval González ~~Yta. H. H. H.~~

LAURA IBETH GONZALEZ AGUILAR. ~~Yta. H. H. H.~~

Daniela Balandrano Cuellar ~~Yta. H. H. H.~~

Rocio Jiménez Vázquez ~~Yta. H. H. H.~~

Nayeli Sarai García Morones ~~Yta. H. H. H.~~

Pimentel Mosqueda Dania Elvira ~~Yta. H. H. H.~~

Martínez Piña Arelí Ariadna. ~~Yta. H. H. H.~~

Bonilla Armenta Armando ~~Yta. H. H. H.~~

Galicia Peña Rebeca ~~Yta. H. H. H.~~

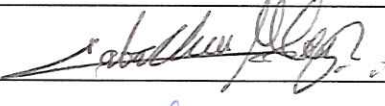
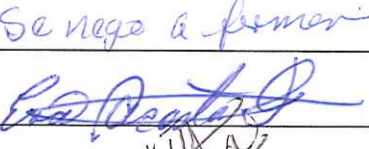
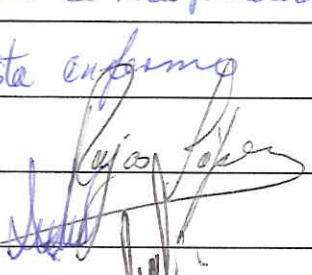
Treviño Paz Dalila Aide ~~Yta. H. H. H.~~

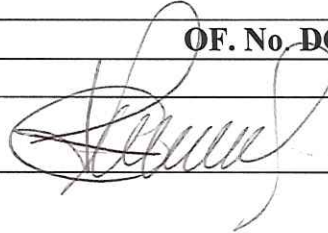
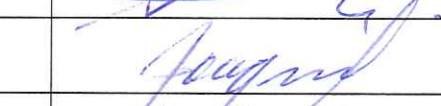
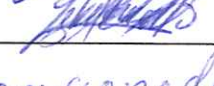
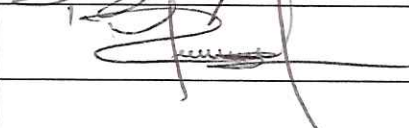
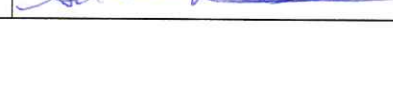
César Mauricio Córdoba Ayala ~~Yta. H. H. H.~~

Of No. DG/DI/050/2006

**ACUSE DE RECIBO DEL OFICIO
ENTREGA DE POLÍTICA DE EQUITAD**

LISTA DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DENUNCIAS Y QUEJAS

AIDA SÁNCHEZ ZURITA		1
ALICIA RAMÍREZ		2
ANDREA LOPEZ AVILES		
ANA LILIA GONZALEZ RODRÍGUEZ	diós Economicos	
ANGELES LEVARIOS		5 comisiones
ARMANDO TOVAR		
BLANCA FLORES	Vacaciones	
BULMARO LUCAS ROJAS		
CESAR CORDOVA AYALA		
DANIEL CABALLERO GONZALEZ		
DAVID GOMEZ ROMAN	Se nego a firmar	
EVA ACOSTA		
ELVIRA YÁNEZ OROPEZA		
ESTHER GOMEZ CARVAJAL	Esta de mesocidad noturnal	Pendiente
ENRIQUE PEREZ JURADO	Esta en firma	
FERNANDO ROJAS LOPEZ		
GEMA SANDOVAL		
GUILLERMO TORRES		
HUGO CASTRO MARTINEZ		

	ISABEL FRAUSTO		11
9	JACINTO ANTONIO DIAZ MUÑOZ		
10	JOSE GARCIA PEREZ		
11	JORGE ALCALA TREJO		
12	JORGE BRAVO MEDRANO		
	JOSEFINA MEDRANO		✓
13	JOAQUIN VELÁSQUEZ REBOLLO		✓
	LIDIA MARAVILLAS		
	LOURDES LARIOS		
	LUZ MA. CAMARILLO RANGEL		✓
	MA. ELENA LOZADA SÁNCHEZ	Comisionada	comisionada
	MA. GABRIELA DIAZ SERRALDEZ		
	MARIBEL GUERRA		
14	OSCAR LUIS E. GOMEZ PUENTE C.		
15	ROBERTO VARONA MUJICA		
16	SALVADOR OCAÑA		
	SILVIA Pilotzi DOMÍNGUEZ		19

16 206

07, de Junio del 2006.

ACTA DE INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo el día siete del mes de junio de 2006, a las 10:30 horas, se reunieron en la oficina del Titular de la Subprocuraduría Jurídica, los firmantes de la presente acta los cuales fueron previamente convocados vía correo electrónico y posterior entrega de oficio, con el objeto de llevar a cabo la Primera Reunión de Equidad de Género, bajo la siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- I. Presentación del Programa de Certificación de Equidad de Género, y compromisos del Titular y la Coordinadora de Equidad de Género**
- II. Informe de la designación de la Coordinadora de Equidad y sus Funciones**
- III. Integración del Comité de Equidad de Género de la Unidad Administrativa y sus Funciones**
- IV. Presentación y análisis del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, versión Julio 2003**
- V. Análisis de actividades a realizarse en la Subprocuraduría Jurídica.**
- VI. Asuntos Generales**

PRIMERO.- Respecto del punto I, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre en su calidad de titular del Programa de Certificación de Equidad de Género, explicó a los asistentes que con el fin de continuar con el compromiso del Procurador en la promoción e inclusión de la cultura de la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en México, que dirige el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), mediante la creación de un *Programa de certificación de equidad de género*, en el 2006, se realizarán las acciones necesarias para la implementación de acciones del MEG:2003, en la PROFEPA, en el 2006.

SEGUNDO.- En relación al punto II, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre informó a los convocados que la Licenciada Elizabeth Guadalupe López Ambrosio, Abogada Analista, fue designada como Coordinadora de Equidad de Género, informándole desde este momento y como se señala a continuación las funciones que tendrá conferidas:

- 1) Emitir informes periódicos a la alta gerencia sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y del cumplimiento de la política de equidad de género a través de la consecución de los objetivos y metas,**
- 2) Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de conductas no adecuadas del personal, conforme a procedimientos,**
- 3) Participar en la revisión gerencial o revisión de compromisos de la alta gerencia.**
- 4) Realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género de la Unidad Administrativa (dando seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que la Unidad Administrativa establezca).**
- 5) Informar periódicamente los resultados a la Coordinación de Equidad de Género de la PROFEPA.**

TERCERO.- En el punto III, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre, informó a los participantes que son designados como integrantes a partir de esta fecha, del Comité de Equidad de Género, integrándose el mismo de la siguiente forma: de la Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta el Dr. Armando Soto Flores y la Lic. Mayra Gabriela Ruíz Cabañas, de la Dirección General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio el Lic. Oscar Rafael Loera García y la Lic. Mayra Ortiz Bravo, y de la Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social el Dr. Jacinto Antonio Díaz Muñoz y la Lic. María Gabriela Díaz Serraldez, quienes tendrán conjuntamente las siguientes responsabilidades:

- a) Mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en toda la organización. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de la Coordinadora de equidad de género.
- b) Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual, conforme a los procedimientos determinados y publicados en la Intranet de PROFEPA, sección Equidad.
- c) Realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género de la organización, dando seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que la Unidad Administrativa establezca.

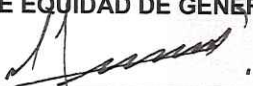
CUARTO.- En el punto IV, del Orden del Día, la Coordinadora de Equidad repartió a los asistentes un ejemplar del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, versión Julio 2003, y dio una explicación general de los elementos que integran dicho Modelo y que serán desarrollados para lograr la recertificación.

QUINTO.- En el punto V, del Orden del día la Coordinadora de Equidad de Género, presenta las actividades que se realizarán en la Subprocuraduría Jurídica consistentes en dos acciones a favor del personal: la primera en difundir dentro de la Subprocuraduría las conductas que se consideran inadecuadas, basándose en la encuesta que se realizó el año pasado con respecto a las conductas inapropiadas; y, la segunda consistente en dar a conocer los resultados con mayor porcentaje de debilidad conforme a las encuestas aplicadas el año pasado de Clima Laboral, de acuerdo al calendario de actividades del mes de Junio se realizará el curso de Masculinidad y conocimiento de conductas en el ámbito laboral.

SEXTO.- En el punto VI, del Orden del Día, los asistentes tratan asuntos generales del Modelo de Equidad de Género como dudas que pudieran surgir en relación a la implantación del mismo.

No habiendo otro asunto más que tratar y habiéndose desahogado todos los puntos del Orden del día, se dió por concluida la reunión de integración del Comité de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica de la PROFEPA, siendo las 11: 40 del día siete del mes de junio de dos mil seis, firmando los que en ella intervinieron.

**RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE
CERTIFICACIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO**



Titular de la Subprocuraduría Jurídica
Lic. Mauricio Limón Aguirre

COORDINADORA DE EQUITAD DE GÉNERO

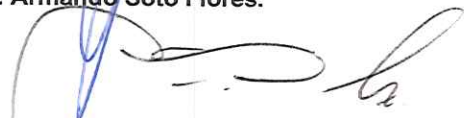


Coordinadora de Equidad de Género
Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EQUITAD DE GÉNERO



Dr. Armando Soto Flores.



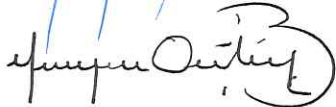
Lic. Oscar Rafael Loera García.



Dr. Jacinto Antonio Díaz Muñoz.



Lic. Mayra Gabriela Ruíz Cabañas.

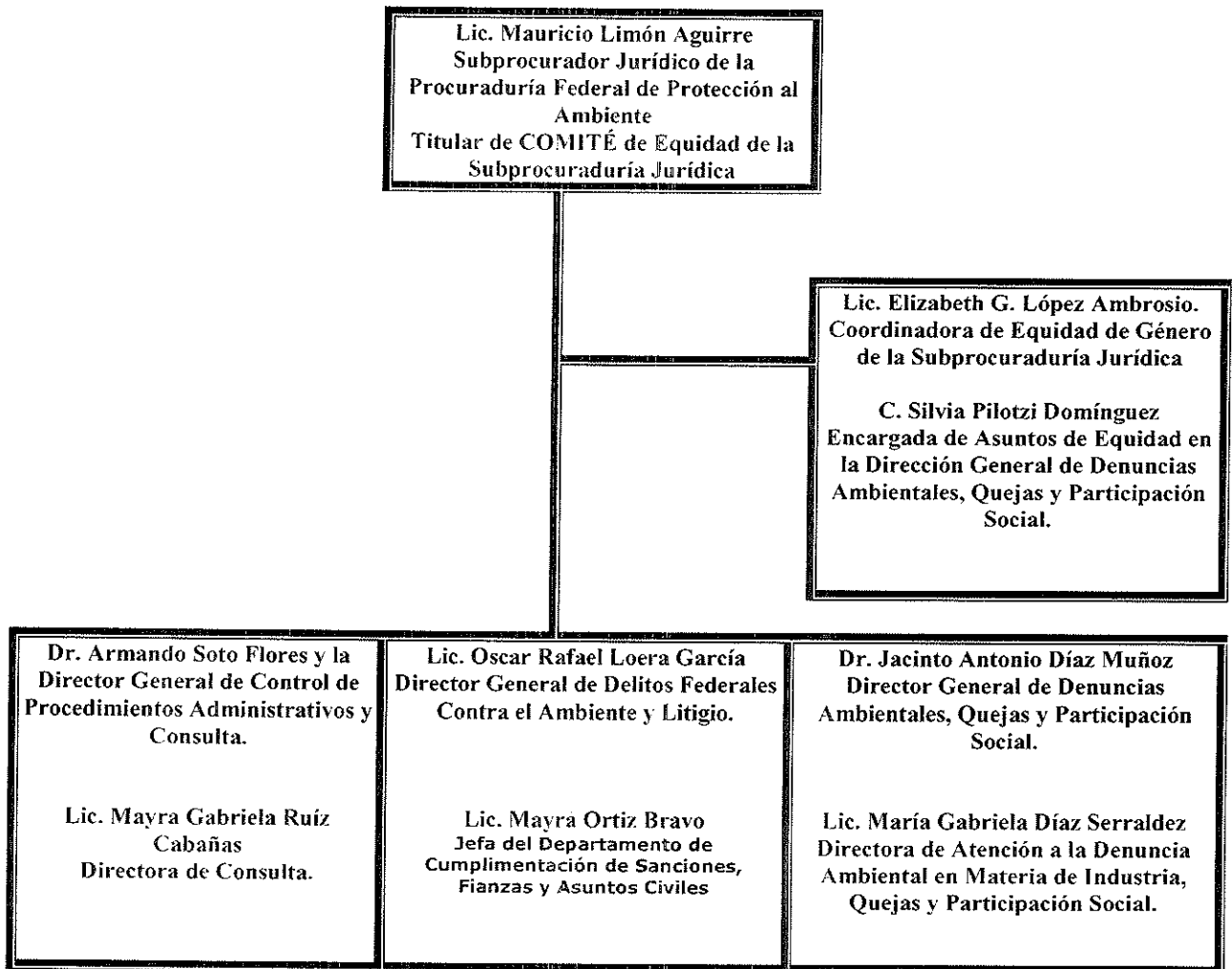


Lic. Mayra Ortiz Bravo.



Lic. Ma. Gabriela Díaz Serraldez.

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EQUITAD DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA



Ing. Ignacio Loyola Vera
Procurador Federal de Protección al Ambiente
Titular de COMITÉ de Equidad

Lic. Verónica Procell Maraver
Coordinadora de Equidad
de Género
de la PROFEPA
Brazo Operativo

Lic. Dulce María Yarza
Directora General
de Administración

Lic. Bernardo García Camino
Director General
de Coordinación
de Delegaciones

COORDINADORES DE
DELEGACIONES

OFC. CENTRALES

07, de Junio del 2006.

ACTA DE INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA.

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo el día siete del mes de junio de 2006, a las 10:30 horas, se reunieron en la oficina del Titular de la Subprocuraduría Jurídica, los firmantes de la presente acta los cuales fueron previamente convocados vía correo electrónico y posterior entrega de oficio, con el objeto de llevar a cabo la Primera Reunión de Equidad de Género, bajo la siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- I. Presentación del Programa de Certificación de Equidad de Género, y compromisos del Titular y la Coordinadora de Equidad de Género
- II. Informe de la designación de la Coordinadora de Equidad y sus Funciones
- III. Integración del Comité de Equidad de Género de la Unidad Administrativa y sus Funciones
- IV. Presentación y análisis del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, versión Julio 2003
- V. Análisis de actividades a realizarse en la Subprocuraduría Jurídica.
- VI. Asuntos Generales

PRIMERO.- Respecto del punto I, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre en su calidad de titular del Programa de Certificación de Equidad de Género, explicó a los asistentes que con el fin de continuar con el compromiso del Procurador en la promoción e inclusión de la cultura de la equidad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en México, que dirige el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), mediante la creación de un *Programa de certificación de equidad de género*, en el 2006, se realizarán las acciones necesarias para la implementación de acciones del MEG:2003, en la PROFEPA, en el 2006.

SEGUNDO.- En relación al punto II, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre informó a los convocados que la Licenciada Elizabeth Guadalupe López Ambrosio, Abogada Analista, fue designada como Coordinadora de Equidad de Género, informándole desde este momento y como se señala a continuación las funciones que tendrá conferidas:

- 1) Emitir informes periódicos a la alta gerencia sobre el desempeño y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y del cumplimiento de la política de equidad de género a través de la consecución de los objetivos y metas,
- 2) Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de conductas no adecuadas del personal, conforme a procedimientos,
- 3) Participar en la revisión gerencial o revisión de compromisos de la alta gerencia.
- 4) Realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género de la Unidad Administrativa (dando seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que la Unidad Administrativa establezca).
- 5) Informar periódicamente los resultados a la Coordinación de Equidad de Género de la PROFEPA.

TERCERO.- En el punto III, del Orden del Día, el Subprocurador Jurídico Licenciado Mauricio Limón Aguirre, informó a los participantes que son designados como integrantes a partir de esta fecha, del Comité de Equidad de Género, integrándose el mismo de la siguiente forma: de la Dirección General de Control de Procedimientos Administrativos y Consulta el Dr. Armando Soto Flores y la Lic. Mayra Gabriela Ruíz Cabañas, de la Dirección General de Delitos Federales Contra el Ambiente y Litigio el Lic. Oscar Rafael Loera García y la Lic. Mayra Ortiz Bravo, y de la Dirección General de Denuncias Ambientales, Quejas y Participación Social el Dr. Jacinto Antonio Díaz Muñoz y la Lic. María Gabriela Díaz Serralde, quienes tendrán conjuntamente las siguientes responsabilidades:

Recibí copia 22/Jun/06.
Verónica Bacall

- a) Mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en toda la organización. Dicho comité quedará bajo la responsabilidad de la Coordinadora de equidad de género.
- b) Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos del hostigamiento sexual, conforme a los procedimientos determinados y publicados en la Intranet de PROFEPA, sección Equidad.
- c) Realizar las evaluaciones al sistema de equidad de género de la organización, dando seguimiento al cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que la Unidad Administrativa establezca.

CUARTO.- En el punto IV, del Orden del Día, la Coordinadora de Equidad repartió a los asistentes un ejemplar del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, versión Julio 2003, y dio una explicación general de los elementos que integran dicho Modelo y que serán desarrollados para lograr la recertificación.

QUINTO.- En el punto V, del Orden del día la Coordinadora de Equidad de Género, presenta las actividades que se realizarán en la Subprocuraduría Jurídica consistentes en dos acciones a favor del personal: la primera en difundir dentro de la Subprocuraduría las conductas que se consideran inadecuadas, basándose en la encuesta que se realizó el año pasado con respecto a las conductas inapropiadas; y, la segunda consistente en dar a conocer los resultados con mayor porcentaje de debilidad conforme a las encuestas aplicadas el año pasado de Clima Laboral, de acuerdo al calendario de actividades del mes de Junio se realizará el curso de Masculinidad y conocimiento de conductas en el ámbito laboral.

SEXTO.- En el punto VI, del Orden del Día, los asistentes tratan asuntos generales del Modelo de Equidad de Género como dudas que pudieran surgir en relación a la implantación del mismo.

No habiendo otro asunto más que tratar y habiéndose desahogado todos los puntos del Orden del día, se dió por concluida la reunión de integración del Comité de Equidad de Género de la Subprocuraduría Jurídica de la PROFEPA, siendo las 11: 40 del día siete del mes de junio de dos mil seis, firmando los que en ella intervinieron.

RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE
CERTIFICACIÓN DE EQUITAD DE GÉNERO

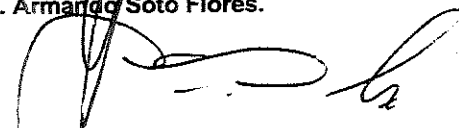

Titular de la Subprocuraduría Jurídica
Lic. Mauricio Limón Aguirre

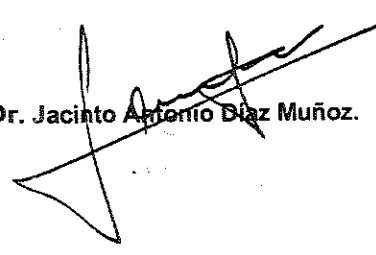
COORDINADORA DE EQUITAD DE GÉNERO

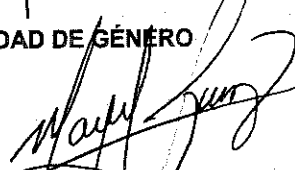

Coordinadora de Equidad de Género
Lic. Elizabeth Guadalupe López Ambrosio

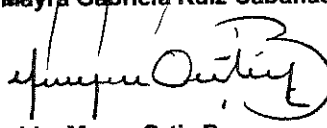
INTEGRANTES DEL COMITÉ DE EQUITAD DE GÉNERO

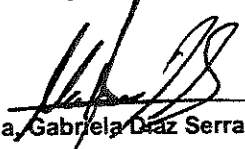

Dr. Armando Soto Flores.


Lic. Oscar Rafael Loera García.


Dr. Jacinto Antonio Díaz Muñoz.


Lic. Mayra Gabriela Ruiz Cabañas.


Lic. Mayra Ortiz Bravo.


Lic. Ma. Gabriela Díaz Serraldez.

100

100

100

**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

“La Ley al Servicio de la Naturaleza”

OF.No.PFPA/SJ/238/06

México, D.F., a 06 de Junio del 2006.

**LIC. VERONICA PROCELL MARAVER.
CORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO
DE LA PROCURADURÍA FEDERAL
DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE.**

PRESENTE.

Por medio del presente ocurso, me permito informarle que la Lic. Elizabeth G. López Ambrosio, subsistirá en el cargo de Coordinador de Equidad de Género de esta Subprocuraduría Jurídica al Lic. Israel Roberto Vera Santos actual Coordinador, esto para los efectos a que haya lugar.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

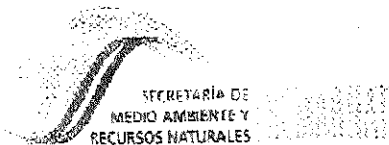
**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO.**



LIC. MAURICIO LIMON AGUIRRE.



EGLA



**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURIDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/237/06

México, D.F., a 06 de Junio del 2006.

**LIC. MARIA GABRIELA DÍAZ SERRALDEZ.
DIRECTORA DE ATENCIÓN A LA DENUNCIA
AMBIENTAL EN MATERIA DE INDUSTRIA,
QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.
PRESENTE.**

Por medio del presente ocurso me permito informarle que el día siete del presente año se le convoca a la reunión que se llevará a cabo con motivo de la implementación del Modelo de Equidad de Género, la cual se realizará en la Sala de Juntas de esta Subprocuraduría Jurídica, a las diez treinta horas.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO.**

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE.

*Recibi calendario
20. jun. 06*

C.c.p. Lic. Veronica Procell Maraver.-Cordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.-Presente

EGLA



**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/236/06

México, D.F., a 06 de Junio del 2006.

**DR. JACINTO ANTONIO DÍAZ MUÑOZ.
DIRECTOR GENERAL DE DENUNCIAS AMBIENTALES,
QUEJAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.
PRESENTE.**

Por medio del presente ocuro me permito informarle que el día siete del presente año se le convoca a la reunión que se llevará a cabo con motivo de la implementación del Modelo de Equidad de Género, la cual se realizará en la Sala de Juntas de esta Subprocuraduría Jurídica, a las diez treinta horas.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO.**

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE.



C.c.p. Lic. Veronica Procell Maraver.-Cordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.-Presente

EGLA



**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURIDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/234/06

México, D.F., a 06 de Junio del 2006.

**LIC. MAYRA GABRIELA RUÍZ CABAÑAS
DIRECTORA DE CONSULTA.
PRESENTE.**

Por medio del presente ocurso me permito informarle que el día siete del presente año se le convoca a la reunión que se llevará a cabo con motivo de la implementación del Modelo de Equidad de Género, la cual se realizará en la Sala de Juntas de esta Subprocuraduría Jurídica, a las diez treinta horas.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURIDICO.**


LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE.



**PROCURADURIA FEDERAL DE
PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURIDICA
DIRECCION DE CONSULTA**

Recibi Calendario

20/06/06

Ross

C.c.p. Lic. Veronica Procell Maraver.-Cordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.-Presente

EGLA



**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/233/06

México, D.F., a 06 de Junio del 2006.

**DR. ARMANDO SOTO FLORES.
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y CONSULTA.
PRESENTE.**

Por medio del presente oficio me permito informarle que el día siete del presente año se le convoca a la reunión que se llevará a cabo con motivo de la implementación del Modelo de Equidad de Género, la cual se realizará en la Sala de Juntas de esta Subprocuraduría Jurídica, a las diez treinta horas.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO.**

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE.



C.c.p. Lic. Veronica Procell Maraver.-Cordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.-Presente

EGLA



**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/235/06

México, D.F., a 06 de Junio del 2006.

**LIC. MAYRA ORTÍZ BRAVO
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE
CUMPLIMENTACIÓN DE SANCIONES,
FIANZAS Y ASUNTOS CIVILES.
PRESENTE.**

Por medio del presente recurso me permito informarle que el día siete del presente año se le convoca a la reunión que se llevará a cabo con motivo de la implementación del Modelo de Equidad de Género, la cual se realizará en la Sala de Juntas de esta Subprocuraduría Jurídica, a las diez treinta horas.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO.**

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE.

*Recibi 20/junio/06
Mauricio Aguirre*

C.c.p. Lic. Veronica Procell Maraver.-Cordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.-Presente

EGLA



**PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
SUBPROCURADURIA JURÍDICA**

"La Ley al Servicio de la Naturaleza"

OF.No.PFPA/SJ/232/06

México, D.F., a 06 de Junio del 2006.

**LIC. OSCAR RAFAEL LOERA GARCIA
DIRECTOR GENERAL DE DELITOS FEDERALES
CONTRA EL AMBIENTE Y LITIGIO.
PRESENTE.**

Por medio del presente oficio me permito informarle que el día siete del presente año se le convoca a la reunión que se llevará a cabo con motivo de la implementación del Modelo de Equidad de Género, la cual se realizará en la Sala de Juntas de esta Subprocuraduría Jurídica, a las diez treinta horas.

Sin otro particular, quedo de Usted para cualquier comentario o duda al respecto y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE
EL SUBPROCURADOR JURÍDICO.**

LIC. MAURICIO LIMÓN AGUIRRE.



C.c.p. Lic. Veronica Procell Maraver.-Cordinadora de Equidad de Género de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente.-Presente

EGLA

21/10/04



CALENDARIO DE ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

06-09

JULIO-00				
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
29	30	31	1	2
5	6	7	8	9
Elaboración del curso de sensibilización en equidad de género, clima laboral y conductas inapropiadas (conforme al reporte enviado por correo donde se reporta la acción a favor del personal), con el objeto de dar a conocer a todo el personal de las conductas que deberán abstenerse dentro del ámbito laboral.				
12	13	14	15	16
TODA LA SEMANA: Difusión e impartición de la capacitación de conductas inapropiadas (Establecer y difundir fechas de capacitación conforme a las actividades del personal)				
19	20	21	22	23
TODA LA SEMANA: Difusión e impartición de la capacitación de conductas inapropiadas, (Establecer y difundir fechas de capacitación conforme a las actividades del personal)				
26	27	28	29	30
TODA LA SEMANA: Envío de reporte a la coordinación de equidad de género de los resultados de capacitación de conductas inapropiadas que incluya fecha, sexo y personas capacitadas.				



CALENDARIO DE ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

jun-06

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
29	30	31	1	2
5	6	7	8	9
Elaboración del curso de sensibilización en equidad de género, clima laboral y conductas inapropiadas (conforme al reporte enviado por correo donde se reporta la acción a favor del personal), con el objeto de dar a conocer a todo el personal de las conductas que deberán de abstenerse dentro del ámbito laboral.				
12	13	14	15	16
TODA LA SEMANA: Difusión e impartición de la capacitación de conductas inapropiadas (Establecer y difundir fechas de capacitación conforme a las actividades del personal)				
19	20	21	22	23
TODA LA SEMANA: Difusión e impartición de la capacitación de conductas inapropiadas, (Establecer y difundir fechas de capacitación conforme a las actividades del personal)				
26	27	28	29	30
TODA LA SEMANA: Envío de reporte a la coordinación de equidad de género de los resultados de capacitación de conductas inapropiadas que incluya fecha, sexo y personas capacitadas.				

JULIO

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
3	4	5	6	7
Actualización del Sistema de Rol de Guardias de la Página de Intranet (mes de julio y Envío de reporte a la coordinación de equidad de género de los resultados de capacitación de conductas inapropiadas que incluya fecha, se, agosto)				
10	11	12	13	14
Establecer y/o actualizar enlace con INMUJERES Estatal u otras instancias relacionadas con el tema para apoyo de capacitación en temas de género al personal de la Delegación (masculinidad, clima laboral, etc.)				
17	18	19	20	21
Elaborar el programa para la impartición de talleres y calendarizar las fechas correspondientes con el personal				
24	25	26	27	28
Impartir capacitación y envío de reporte a la coordinación de equidad de género de los resultados de capacitación facilitada por Inmujeres u otras instancias que incluya fecha, sexo y personas capacitadas				
31	1° (Ago)			

TODO EL MES

Julio 2006						
D	L	M	J	V	S	
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



CALENDARIO DE ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

ago-06

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
	1	2	3	4
Calendariar capacitación de conductas responsables al 100% del personal de las Delegaciones en cualquier oficina en que se encuentren mediante en DVD entregado a los Delegados en la Pasada reunión nacional.				
7	8	9	10	11
Envío de reporte de capacitación de conductas responsables a la coordinación de equidad vía correo electrónico que incluya nombre, segregada por sexo, ubicación y firma (vprocell@profepa.gob.mx)				
14	15	16	17	18
Envío de reporte de capacitación de conductas responsables a la coordinación de equidad vía correo electrónico que incluya nombre, segregada por sexo, ubicación y firma (vprocell@profepa.gob.mx)				
21	22	23	24	25
Reunión con el comité de equidad de cada Delegación para reportar conclusión de capacitación, avances de acciones y envío de informes a la Coordinación de Equidad				
28	29	30	31	
Reunión con el comité de equidad de cada Delegación para reportar conclusión de capacitación, avances de acciones y envío de informes a la Coordinación de Equidad				

El Instituto Nacional de las Mujeres

otorga el presente



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
F-T-S-M-C-T



RECONOCIMIENTO

a

Silvia Pilotzi Domínguez

Por su participación en el taller de

"Sensibilización Construyendo la Equidad" el día 19 de julio

*como parte del proceso de capacitación del
Programa del Modelo de Equidad de Género*

México, D.F. 2006.



LIC MARTA LAURA CARRANZA AGUAYO
DIRECTORA GENERAL DE PROMOCIÓN Y ENLACE

Paveli/
originao
25/9/6

El Instituto Nacional de las Mujeres

otorga el presente



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



RECONOCIMIENTO

a

César Meleza Oyervide

Por su participación en el taller de

*"Interpretación e Implantación del Modelo de Equidad de Género, MEG. 2003" los días 27 y 28 de abril
como parte del proceso de capacitación del
Programa del Modelo de Equidad de Género*

México, D.F. 2006.

LIC. MARTA LAURA CARRANZA AGUIRRE
DIRECTORA GENERAL DE PROMOCIÓN Y ENLACE

Recibido:
24-08-06

