

Buenas prácticas
en la administración
pública federal

Desarrollo económico con perspectiva de género



Instituto Nacional de las Mujeres
INMUJERES

Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México, D.F.
www.inmujeres.gob.mx

Primera edición: octubre de 2010

ISBN: 978-607-7825-20-3

Impreso en México/*Printed in Mexico*

Agradecemos a Aída de los Ángeles Cerda Cristerna
su valioso apoyo para la elaboración de esta publicación

Índice

Introducción	5
El desarrollo económico desde la perspectiva de género	7
Conceptos básicos sobre género	7
Desventajas de las mujeres en el ámbito económico	11
El análisis de los temas económicos desde la perspectiva de género	17
Responsabilidad de la administración pública federal	20
Acciones que contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género	23
Hacer visibles a las mujeres como parte de la población objetivo	25
Profesionalización del personal en perspectiva de género	31
Identificación de aspectos de género en los programas	32
Planeación, ejecución y evaluación con perspectiva de género	36
Cultura institucional con igualdad de género	43
Buenas prácticas a favor del desarrollo económico de las mujeres	47
Las buenas prácticas: qué son y para qué sirven	47
Metodología	48
Buenas prácticas en la administración pública federal	50
Conclusiones	61
Índice de buenas prácticas por dependencias en orden alfabético	63
Bibliografía	103

Introducción

Durante muchos años, las mujeres han enfrentado inequidad en diversos ámbitos, entre ellos el económico. Decidido a cambiar esta situación, el Gobierno Federal ha asumido la responsabilidad de promover la igualdad de oportunidades y fomentar el empoderamiento de las mujeres para que gocen plenamente de sus derechos y libertades sin discriminación ni exclusión.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), institución encargada de dirigir la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, publica *Desarrollo económico con perspectiva de género. Buenas prácticas en la administración pública federal*, una herramienta teórico-práctica para las/los servidoras/es públicas/os responsables de la planificación, operación y evaluación de los programas de desarrollo económico, con el propósito de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en su labor diaria en la administración pública.

Entre las participaciones recibidas, y a las que agradecemos su valioso apoyo, están el Banco Nacional de Comercio Exterior, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, Nacional Financiera, la Secretaría de Desarrollo Social y el Instituto Nacional de Desarrollo Social, la Secretaría de Economía, a través del Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad y el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario, la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Mexicano de la Juventud, la Secretaría de la Reforma Agraria, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La estructura de la obra comprende tres apartados. En el primero se describen nociones esenciales que fundamentan la necesidad y los beneficios de integrar el enfoque de género en las acciones a favor del desarrollo económico y la responsabilidad de los/las funcionarios/as públicos/as de guiar su quehacer bajo ese principio.

La segunda parte describe acciones de diferente complejidad y alcance que pueden contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en los programas gubernamentales de desarrollo económico. Éstas van desde las más sencillas, como el manejo de lenguaje incluyente y la sensibilización sobre género, hasta la generación o readecuación de mecanismos que transformen con más profundidad la ejecución de los programas, como los diagnósticos participativos o la modificación de reglas de operación.

El último apartado consta de una breve descripción de las buenas prácticas en favor de las mujeres, resultado de una consulta entre las dependencias de la administración pública federal del sector económico. Su propósito es compartir estas experiencias y ponerlas a disposición de otras instituciones o dependencias interesadas en promover la participación equitativa de mujeres y hombres, tanto en los programas de apoyo que emiten para atender las necesidades de los diversos grupos de población, como en la incorporación de una cultura de igualdad a su interior.

Consciente de la complejidad que supone la incorporación de la perspectiva de género, con instrumentos como éste el INMUJERES busca acercar opciones que permitan concretarla en la agenda, los programas y el funcionamiento de las dependencias y entidades de gobierno, teniendo como guía la estrategia de la transversalidad.

La certeza de que la autonomía económica de las mujeres además de favorecerlas a ellas y sus familias contribuye también al desarrollo de nuestro país, queda fuera de duda. Por ello, la inserción de las mujeres en las actividades económicas es más que una cuestión de justicia social o de cumplir con obligaciones legales que rigen la labor de la administración pública federal. Tales acciones parten de reconocer la correlación positiva entre el incremento de su actividad productiva y el crecimiento económico de un país, y que se trata de una tarea que nos beneficia a todas y todos.

Por último, sólo nos resta invitar a las/los servidoras/es públicas/os a utilizar esta publicación en su trabajo cotidiano, y agradecer la valiosa colaboración de las instituciones participantes.

El desarrollo económico desde la perspectiva de género

Como todo Estado-Nación, uno de los principales retos que enfrenta México hoy día es garantizar el desarrollo económico y reducir las brechas económicas y sociales por medio de estrategias y diversas acciones. Hacia este objetivo se encamina el trabajo que, a través de programas y proyectos, emprende cada uno de los sectores de la administración pública conforme a sus facultades y atribuciones.

En este marco, la razón de ser del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) es la promoción, impulso y coordinación de acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, siendo uno de ellos el tema de esta publicación: la autonomía económica, factor primordial para el bienestar de las personas y para el desarrollo económico.

El contenido de esta sección se compone de tres partes. En la primera, se explican algunas nociones esenciales sobre la perspectiva de género, destacando la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral y la economía; posteriormente, se describen la necesidad y los beneficios de incorporar el enfoque de género en los programas federales dirigidos a fomentar el desarrollo económico, y por último se explica la responsabilidad de las/los funcionarios/as públicos/as de promover la igualdad de género a través de nuestro trabajo.

Conceptos básicos sobre género

Mujeres y hombres tenemos los mismos derechos y deberíamos tener las mismas oportunidades también. Sin embargo, durante muchos

años, ellas han enfrentado una situación de desventaja en diversos aspectos. En reconocimiento a esta situación, se ha hecho indispensable que las políticas públicas incluyan la perspectiva de género en su planeación, diseño, ejecución y seguimiento.

Pero ¿qué es la perspectiva de género? ¿Cómo podemos introducirla en nuestro ámbito de responsabilidades como funcionarias/os públicas/os? Para comenzar, es preciso explicar la diferencia entre sexo y género (véase Cuadro 1).

Según estos conceptos, la identidad de las personas y su papel en la sociedad provienen de lo que cada grupo social ha determinado que significa ser mujer u hombre. En nuestra cultura, esto se ha traducido en desventajas, sobre todo para las mujeres, quienes enfrentan segregación e inequidad a causa de prejuicios y estereotipos perpetuados por muchos años.

Diferencias entre sexo y género. Cuadro 1	
Sexo	Género
<p>Se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.</p> <p>Por lo tanto, al decir que solamente los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides y que únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz, estamos hablando de sexo.</p>	<p>Es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. A partir de ello se elaboran los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades y la valoración de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos.</p> <p>Un ejemplo es la creencia de que los hombres son más aptos para ciertos trabajos y las mujeres para otros, que da pauta a la creación de estereotipos.</p>

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *ABC de género en la administración pública*.

Estas ideas y creencias, construidas socialmente, han contribuido a asignar a los hombres la responsabilidad de llevar a cabo las actividades remuneradas y de reconocimiento público, y a las mujeres, las que garanticen el bienestar de las familias.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en las actividades económicas, ese modelo discriminatorio ha dado origen a que encaren situaciones de desigualdad, como tener menor acceso al trabajo remunerado y a la propiedad de las empresas que los hombres, a los cargos directivos en las organizaciones y a enfrentar discriminación salarial, además de sobrellevar una mayor carga del trabajo doméstico.

El mercado laboral se mantiene estructurado sobre una división sexual del trabajo, es decir, un reparto en las funciones de mujeres y hombres que refuerza los roles de género y limita su desempeño.

División sexual del trabajo. Cuadro 2

Los hombres están situados en las actividades productivas, que se desarrollan en el ámbito público y generan estatus, como el trabajo remunerado y la participación política.

Un claro ejemplo es la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones: 95 por ciento de las presidencias municipales y 76 por ciento de las diputaciones federales de México son ocupadas por hombres.

Las mujeres quedan ubicadas en las actividades reproductivas, que se desarrollan en el ámbito privado y son poco valoradas, como la crianza y educación de hijas e hijos y las labores domésticas, como la preparación de alimentos y la limpieza de la vivienda.

La carga de trabajo doméstico diferenciada por sexo ilustra esta cuestión: los hombres participan en 58 por ciento, y las mujeres en 96 por ciento.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (2007 y 2009), *Glosario de género y Sistema de Indicadores de Género*.

La división sexual del trabajo no favorece a las mujeres. Para ellas, incorporarse a la vida económica es un hecho condicionado por factores como el estado conyugal y/o tener a su cuidado niñas/os o personas adultas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad en el hogar, que les impide compaginar un trabajo remunerado con los deberes familiares que les son asignados culturalmente, o bien, a obligarse a ejercer su carrera profesional de manera interrumpida o aceptar empleos de menor calidad. Las responsabilidades familiares, entonces, llegan a convertirse en barreras para su participación equitativa en el trabajo remunerado, pues su inserción sucede de forma restringida y en condiciones de desventaja.

En diversas instituciones públicas y privadas, las concepciones sobre los roles de mujeres y hombres se incorporan de manera “natural”, ya que se asocia a las personas –dependiendo de su sexo– con determinadas características, cualidades y actividades. El desequilibrio que han originado estos estereotipos y roles de género puede y debe modificarse mediante nuevas maneras de relacionarnos entre mujeres y hombres.

Desarrollar acciones desde el ámbito público dirigidas a mejorar la vida de mujeres y hombres debe partir, primordialmente, de una visión que considere que su situación actual puede cambiar y que no está determinada de forma natural. Esta visión es la perspectiva de género, una herramienta que explica y fundamenta que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no por su determinación biológica, sino por las distinciones culturales asignadas a cada sexo.

El diseño de políticas públicas encaminadas al desarrollo económico, requiere de un enfoque de género como herramienta analítica, que nos permita a las/los servidoras/es públicas/os fijarnos prioridades y organizar o gestionar recursos. Para ello, habrá de tomarse en cuenta las disparidades y el impacto de los programas y proyectos de manera diferenciada entre mujeres y hombres, además de considerar su condición y posición.

Una creencia en torno a los programas y proyectos del sector gubernamental es que deben ser neutrales, es decir, que al dirigirlos a

la población en general, mujeres y hombres tienen la misma posibilidad de acceder a sus beneficios, pero no es así. Por el contrario, se trata de un supuesto que debe modificarse, ya que las personas, según su sexo, viven situaciones diferentes en la sociedad, el mercado laboral y el hogar. Aplicar el enfoque de género en la administración pública significa, entonces, analizar de manera diferenciada los efectos de sus acciones y programas públicos en la calidad de vida de mujeres y hombres, de modo que las/los servidoras/es públicas/os:

- Comprendamos las características socioculturales de mujeres y hombres.
- Distingamos que el concepto de género no es sinónimo de mujeres, sino que alude a la relación entre los sexos.
- Entendamos que las relaciones de género no se producen de forma aislada y que se articulan con otras variables de diferenciación social, como clase, edad y etnia, entre otras.

Para saber más:

Instituto Nacional de las Mujeres/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007), *ABC de género en la Administración Pública*, INMUJERES/PNUD, México.

Instituto Nacional de las Mujeres (2007), *Glosario de género*, INMUJERES, México.

Disponibles en:
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

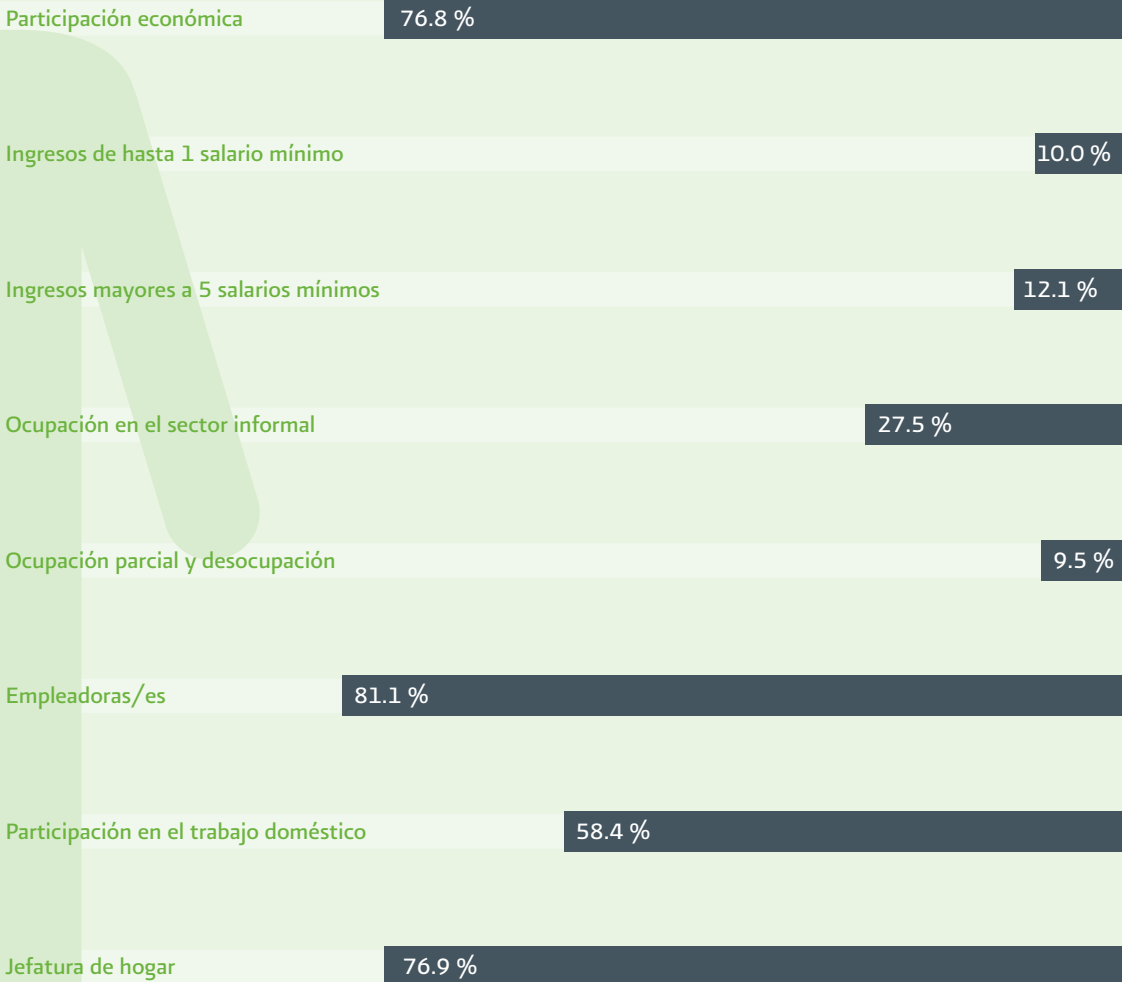
Desventajas de las mujeres en el ámbito económico

En este apartado se aborda cómo se han reflejado las diferencias de género en los hechos, para entender con claridad en qué consisten.

En México, la participación económica de las mujeres ha aumentado de manera constante durante los últimos 40 años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), pasó de 17.6 por ciento en 1970 a 41.2 por ciento en 2009; sin embargo, no ha significado que la desigualdad de género se haya suprimido.

La Gráfica 1 resume información desagregada por sexo de algunos aspectos significativos, que evidencian las desventajas que enfrentan las mujeres en la vida económica.

Participación de mujeres y hombres en la vida económica.



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2° trimestre de 2009.
Instituto Nacional de Geografía y Estadística, *Mujeres y hombres en México 2009*.

41.2 %

17.9 %

8.2 %

29.2 %

14.9 %

18.9 %

96.1 %

23.0 %



Conforme a estos datos, el porcentaje de mujeres en los niveles más bajos de ingreso es mayor, y por el contrario, es mayor el de hombres en los rangos de ingreso más altos. A pesar de la trascendencia del ingreso como un factor que potencia la autonomía de las mujeres, es precisamente uno de los rubros donde la desigualdad de género resulta más notoria.

Las mujeres reciben una menor remuneración que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, en el que unas y otros laboran igual número de horas y tienen la misma calificación. En promedio, el salario que se paga a las mujeres por su trabajo debería incrementarse en 9.5 por ciento para lograr la igualdad.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009), *Mujeres y hombres en México 2009*.

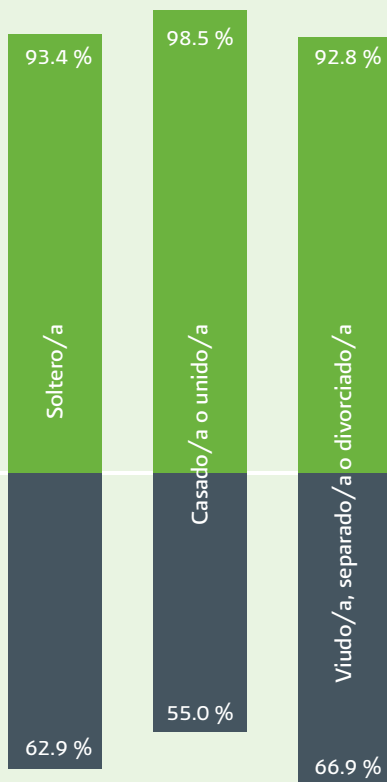
Otro dato que salta a la vista es la mayor precariedad de las mujeres en el empleo. Las tasas de ocupación en el sector informal y de ocupación parcial (menos de 15 horas a la semana) y desocupación son mayores para ellas, lo que supone falta de protección social y menores posibilidades de aprendizaje y movilidad laboral.

También es evidente la diferencia en la cantidad de personas propietarias de los recursos de producción, es decir, las y los empleadores, categoría en que las mujeres apenas figuran. Aunada a su reducida presencia en este rubro, encontramos que 88.8 por ciento de las empresas a cargo de mujeres son de tamaño micro, y que los giros en que se desenvuelven, principalmente comercio y servicios, las pone en riesgo de tener una baja competitividad.

El porcentaje de mujeres y hombres que participa en el trabajo doméstico es un indicador de que la creciente inserción económica de las mujeres no se ha visto acompañada de un cambio cultural (véase Gráfica 2). Cuando este dato se desagrega por estado conyugal, las mujeres en todos los casos tienen tasas de participación en el trabajo doméstico mayores a 90 por ciento, contraste aún mayor entre las personas casadas o unidas, quienes casi en su totalidad (98.5 por ciento) realiza actividades domésticas, mientras que los

Debido a que las tareas domésticas y el cuidado de la familia siguen siendo responsabilidades asignadas a las mujeres, estas ven limitadas sus alternativas laborales por las intensas cargas de trabajo, pues una vez que pasan el día ejerciendo sus funciones dentro de una empresa, sea como trabajadoras o empleadoras, regresan a casa a realizar labores domésticas.

Si sumamos el trabajo extradoméstico y el doméstico, encontramos que las mujeres trabajan en promedio 10.5 horas más a la semana que los hombres (INEGI, 2009).



hombres casados o unidos reportan la menor tasa de participación (55 por ciento) que el resto de las tasas registradas. Estos indicadores reflejan la persistencia de roles tradicionales en muchos hogares.

Durante las últimas décadas, en México hemos experimentado transformaciones sociales y económicas, derivadas de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Una de ellas es, precisamente, nuevas formas de conformar los hogares. Actualmente, a nivel nacional, uno de cada cuatro hogares está a cargo de una mujer.

Asimismo, es posible identificar cambios en cómo se constituyen los grupos familiares: hoy en día encontramos familias tradicionales, así como integradas por la madre o el padre sin cónyuge y sus hijas/os, hogares formados por una sola persona, o bien, en los que conviven varias generaciones; todo esto conlleva nuevas necesidades y demandas.

La realidad actual es que la mayoría de las familias no cuenta con una persona que pueda dedicarse exclusivamente a la crianza, educación y atención de sus integrantes y al mantenimiento del hogar. Sin embargo, esto no ha significado que las actitudes y estereotipos asociados con la división sexual del trabajo hayan cambiado. El funcionamiento de la sociedad –reflejado en la cultura de las organizaciones y en los horarios de trabajo, por mencionar algunos ejemplos– aún se basa en que las mujeres son quienes deben dedicarse al cuidado de la familia, limitando sus oportunidades de participar en el desarrollo económico y otros ámbitos públicos.

En resumen, estas cifras expresan la creciente participación de las mujeres en la vida económica, no así su acceso al trabajo remunerado y a la propiedad de las empresas, que es menor comparado con el de los hombres, además de enfrentar precariedad en el empleo, discriminación salarial y una mayor carga de trabajo doméstico.

Según el ámbito desde el cual nos desempeñamos como servidoras/es públicas/os, tenemos la responsabilidad de fomentar el crecimiento económico que permita mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, garantizando al mismo tiempo la igualdad de oportunidades

y la eliminación de estos desequilibrios, para que tanto unas como otros alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Para saber más:

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009), *Mujeres y hombres en México 2009*, México, INEGI. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

Instituto Nacional de las Mujeres (2009), *Sistema de Indicadores de Género* [en línea], INMUJERES, México.

Disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>

El análisis de los temas económicos desde la perspectiva de género

Después de establecer la utilidad de la perspectiva de género como herramienta para analizar de manera diferenciada el diseño y los efectos de las políticas públicas sobre la calidad de vida de mujeres y hombres, y de exponer la situación de desventaja que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo mediante el manejo de información estadística, en este apartado buscamos distinguir algunas pautas de análisis de los temas económicos y laborales con un enfoque de género.

El desarrollo económico está fundamentado en conceptos e ideas en apariencia neutrales, es decir, se considera que en la materialización de las acciones y su impacto beneficia de igual manera tanto a mujeres como hombres. Sin embargo, esta supuesta neutralidad encubre las desventajas que enfrentan las mujeres en el ámbito productivo y laboral. Las relaciones de género interactúan con los procesos del mercado, originando situaciones de desigualdad como las descritas en el apartado anterior: empleos mal remunerados, discriminación salarial y mayor carga de trabajo tanto en el espacio doméstico como extradoméstico.

Algunos postulados que distinguen el análisis del desarrollo económico desde una perspectiva de género son:

- **Las mujeres y los hombres tienen diferentes puntos de partida.** Debido a que las mujeres históricamente han experimentado discrimi-

nación, es necesario adoptar medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Estas medidas se conocen con el nombre de acciones afirmativas. En el ámbito económico, tales acciones resultan necesarias debido a la posición de desventaja de la que parten las mujeres, y no pueden ser consideradas como un acto discriminatorio hacia los hombres.

- **La aplicación de políticas e instrumentos para asegurar un desarrollo productivo eficiente, competitivo e incluyente, requiere identificar áreas y temas relevantes en cuanto a las desigualdades de género.**

Algunos aspectos de particular relevancia son el desigual acceso de mujeres y hombres a los recursos productivos –tierra, capital, crédito y oportunidades de capacitación–; la concentración de las mujeres en microempresas y los obstáculos que enfrentan para acceder a las grandes industrias; la falta de equidad en el mercado laboral, incrementada por la sobrerrepresentación femenina en los sectores informales y de baja productividad, así como las estructuras y roles familiares que mantienen a las mujeres como las primordiales responsables del trabajo doméstico (Espino, 2005).

- **Existe una correlación positiva entre el incremento de la actividad productiva de las mujeres y el crecimiento económico.**

Si la fuerza laboral se ha incrementado en México en los últimos años, ha sido gracias a la incorporación de las mujeres, ya que las tasas de participación de los hombres se han mantenido estables. Adicionalmente, existen análisis (Weeks y Seiler, 2001) que muestran una correlación positiva entre la actividad empresarial de las mujeres y el crecimiento de un país.

- **El impacto de los programas de apoyo es distinto si se dirigen a mujeres o a hombres, aun cuando convivan en el mismo hogar.**

Existe evidencia (Elson, 2004) de que los hombres, incluso los que se encuentran en situación de pobreza, separan una fracción del ingreso para uso personal en actividades de esparcimiento, mientras que las mujeres tienden a contribuir al sustento familiar con todos sus ingresos y a destinarlo en beneficio de sus hijas/os.

- **Es indispensable reconocer la contribución del trabajo doméstico en el desarrollo económico.**

El crecimiento económico y social de un país depende no sólo del trabajo remunerado, sino también del trabajo doméstico. Es fundamental valorar y analizar la forma en que esta clase de trabajo contribuye al desarrollo, pues solamente así puede entenderse que lo que llamamos productividad económica, cuenta en la práctica con la subvención indirecta que aporta la productividad social del trabajo doméstico (Elson, 2004; OIT, 2008b).

- **Al analizar el impacto de las políticas públicas, es preciso considerar la repercusión que tendrán sobre la cantidad de trabajo realizado por las mujeres.**

Se ha estudiado poco si el hecho de ser beneficiarias de los programas de apoyo representa, además de un beneficio para la vida de las mujeres y sus familias, una carga adicional a sus ya de por sí largas jornadas. Por tanto, es necesario que en la elaboración de los programas y proyectos de desarrollo económico se tome en cuenta que generalmente son ellas quienes tienen las responsabilidades domésticas a su cargo, lo que les genera una doble jornada de trabajo.

- **El acceso a los programas de apoyo no genera autonomía económica en las mujeres de manera automática.**

Cuando las mujeres tienen acceso a programas de apoyo para la generación de ingresos, se asume que con ello obtendrán autonomía económica y se iniciará una serie de espirales virtuosas (Mayoux, 2002). Mas traducir el empoderamiento en la práctica, requiere de pensar acciones que acompañen al financiamiento o a la capacitación para involucrar a las mujeres en la toma de decisiones.

Dada la complejidad de las relaciones de género y la multiplicidad de factores que conllevan, la perspectiva de género debe ser un elemento constante en todo momento del desarrollo de una actividad o proyecto. Planear y operar un programa de apoyo con enfoque de género significa intervenir en la forma de fijar las prioridades y de organizar los recursos para visibilizar a las mujeres como sujetos activos del desarrollo.

Responsabilidad de la administración pública federal

Las brechas de desigualdad que separan a las mujeres de los hombres pueden prevenirse y eliminarse a través de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y garanticen la igualdad de oportunidades, a la vez que promuevan transformaciones estructurales y culturales.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad entre mujeres y hombres en el Artículo 4°. En apego a ella y a partir de instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) adoptada por México en 1981 y la Plataforma de Acción de Beijing, que data de 1995, surgen la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006 y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en 2007. En ambas, se expresa la inserción de las mujeres en el desarrollo económico como una prioridad.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Define que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, en cualquier ámbito. En los Artículos 33 y 34 se incluyen también temas económicos y laborales.

Disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Tiene por objeto garantizar una vida libre de violencia para las mujeres, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación. Entre las modalidades que describe en los Artículos 11 y 13 se incluyen la violencia laboral y el hostigamiento sexual laboral, ambas relacionadas con la incursión de las mujeres en la vida productiva.

Disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/>

Desde hace varios años, el Gobierno Federal ha incluido el tema de género en sus planes y programas. En la actual administración, el PND 2007-2012, el PROIGUALDAD y el Presupuesto de Egresos de la Federación atienden la igualdad de género, al igual que los programas sectoriales, a través de sus objetivos, estrategias e indicadores.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

Uno de los cinco ejes de política pública del Plan Nacional de Desarrollo es la igualdad de oportunidades, que es vista como el camino para la ampliación de capacidades y el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas. En el objetivo 16 del eje 3, se indica específicamente eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Las estrategias de este objetivo establecen la construcción de políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la administración pública federal, y consideran, por supuesto, el tema económico, mediante el combate a la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral y la vinculación entre los programas para la erradicación de la pobreza y aquellos dirigidos a la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las mujeres.

Disponible en: <http://pnd.presidencia.gob.mx/>

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2009-2012

El PROIGUALDAD es el mapa rector de la Política Nacional de Igualdad, contiene las metas a lograr a través de la coordinación entre los ámbitos de gobierno y los poderes Legislativo y Judicial. Las líneas de acción planteadas en este programa contribuyen al cumplimiento de los cinco ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y buscan garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y potenciar su agencia económica.

Disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/>

Presupuesto de
Egresos de la
Federación
2010

Este documento, que establece los lineamientos para el ejercicio, control y evaluación del gasto público federal, señala en su Artículo 26 que el Ejecutivo Federal impulsará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de la administración pública federal. Para ello, las dependencias y entidades deberán considerar elementos como: reflejar la incorporación de la perspectiva de género en la matriz de indicadores de resultados, desagregar por sexo tanto la población atendida como los indicadores y fomentar la perspectiva de género en el diseño y ejecución de programas, aun cuando no estén específicamente dirigidos a solventar desigualdades en este aspecto.

Disponible en: http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2010.pdf

Las personas que trabajamos en la administración pública federal tenemos la responsabilidad de aplicar estas disposiciones en nuestras actividades, en el marco de los programas institucionales. Como puede verse, además de una cuestión de justicia social que contribuye al desarrollo del país, la obligatoriedad de esta importante tarea se encuentra establecida en la legislación y los instrumentos que rigen nuestra labor.

Acciones que contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género

Una vez puntualizadas la necesidad y utilidad de integrar el enfoque de género en las políticas públicas de desarrollo económico, en esta segunda parte describiremos una serie de elementos que apuntalan la consecución de este objetivo.

El género debe ser una variable transversal en la cultura organizacional y en las políticas públicas, es decir, que abarque su quehacer cotidiano, visión y misión, así como los procesos de planeación, ejecución y evaluación. Es así como la incorporación de este enfoque incluyente se inserta en dos sentidos, primero, como parte de la cultura organizacional de la entidad o dependencia gubernamental, y segundo, en la instrumentación de programas y proyectos, tomando en cuenta que la mentalidad, valores y prácticas de las/los servidoras/es públicas/os se proyectan en todas las acciones del Gobierno Federal. Esto implica que la perspectiva de género no es una cuestión separada del funcionamiento de la organización ni aislada de los programas, sino parte de la agenda de la dependencia, tanto al interior como al exterior.

En el primer apartado aprendimos cómo plasmar la perspectiva de género en el trabajo cotidiano como servidoras/es públicas/os y que ésta es un enfoque que puede incidir en diversos aspectos de la cultura, la interacción social y el trabajo. En esta segunda parte, presentaremos ejemplos de cinco tipos de acciones para ponerlas en práctica en la agenda, en los programas y en el funcionamiento de las dependencias y entidades de gobierno, teniendo como guía el concepto de transversalidad.

Acciones que contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género

Hacer visibles a las mujeres como parte de la población objetivo

- Lenguaje que visibilice e incluya a las mujeres
- Eliminación de estereotipos de género en la imagen institucional
- Difusión de información en espacios que favorezcan el acceso de las mujeres al programa
- Información sobre población objetivo e indicadores de resultados desagregados por sexo

Profesionalización del personal en perspectiva de género

- Sensibilización y capacitación sobre género
- Multiplicación y sustentabilidad de la formación

Identificación de aspectos de género en el acceso de las mujeres al programa

- Análisis de impacto de los programas, considerando la interrelación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico
- Incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres

Planeación, ejecución y evaluación con perspectiva de género

- Diagnósticos participativos con perspectiva de género
- Acciones afirmativas en la ejecución del programa
- Evaluación del programa con perspectiva de género
- Presupuestos con perspectiva de género
- Modificación de reglas de operación

Cultura institucional con igualdad de género

- Establecimiento de compromisos a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Existencia de un área encargada de la política de igualdad de género
- Implementación de un programa de cultura institucional

Hacer visibles a las mujeres como parte de la población objetivo

Lenguaje que visibilice e incluya a las mujeres

Un vocabulario que evidencie la presencia de las mujeres no representa en sí mismo una garantía de que ellas van a participar en un programa, o de que se generarán cambios sociales tendientes a disminuir las brechas entre mujeres y hombres. La intención de expresarse de manera incluyente es que el lenguaje sea un medio para promover la eliminación de la discriminación, en conjunto con otros mecanismos. Por esa razón, se propone construir nuevas opciones para enunciar las ideas, que supriman cualquier tipo de exclusión verbal o escrita.

En muchas culturas, lo masculino está posicionado como lo central y lo femenino como marginal. Ello puede tener el efecto perjudicial de discriminar a uno de los sexos por considerarlo inferior al otro, reflejándolo en expresiones que invisibilizan, estereotipan, desvalorizan y humillan a las mujeres (CONAPRED, 2007). Aunque no vulnere directa e inmediatamente los derechos y oportunidades de las personas, el uso del lenguaje sexista es grave porque afecta su autoestima y dignidad, además de ser discriminatorio.

Una primera recomendación es hablar en todo momento de las mujeres y no de la mujer, usando el sustantivo en plural para reflejar las diversas características que tienen las mujeres de nuestro país. A manera de guía, el Cuadro 3 resume los criterios básicos para la eliminación del lenguaje sexista en la administración pública federal, ejemplificando algunas expresiones comunes y proponiendo una alternativa incluyente.

Es necesario subrayar que el esfuerzo por evitar el lenguaje sexista empleando un lenguaje incluyente no debe conducirnos a trivializar el tema, pensando que con expresarnos de manera políticamente correcta se resuelve el problema de la discriminación. Esta es sólo una acción inicial para eludir la exclusión.

Para saber más:

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2007), *10 criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública*, Textos del Caracol, México.

Criterios para eliminar un lenguaje sexista. Cuadro

3

Criterio	Expresión sexista	Lenguaje incluyente
Uso de genéricos	El hombre ha creado sistemas Los mexicanos Los emprendedores	La humanidad ha creado sistemas La población mexicana Las personas emprendedoras
Uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento El supervisor emitirá su opinión	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento Quien supervise emitirá su opinión
Uso de artículos	Los trabajadores Los beneficiarios del programa	Los y las trabajadoras Las y los beneficiarios del programa
Uso de diagonales y paréntesis	El interesado: Estimado:	El/la interesado/a: Estimado(a):
Uso de títulos académicos y ocupaciones	El médico Teresa Peralta Las enfermeras	La médica Teresa Peralta El personal de enfermería
Uso de tratamientos de cortesía	La señorita empresaria La señora presidenta	La empresaria La presidenta
Androcentrismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altas funcionarias y funcionarios y sus cónyuges
Uso de la arroba	Funcionari@s Maestr@s	Funcionarias y funcionarios El personal docente
Los grupos en situación de exclusión	La mujer Los indígenas Los discapacitados Los enfermos de sida	Las mujeres Las y los indígenas Las personas con discapacidad Las personas que viven con VIH/sida
Uso de diminutivos	Las jovencitas Los viejitos	Las jóvenes Las personas adultas mayores

Fuente: CONAPRED (2007), *10 criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública.*

Eliminación de estereotipos de género en la imagen institucional

Los materiales que proporcionan información sobre los servicios de una institución pueden llegar a ser sexistas, al igual que el lenguaje. Las páginas de internet, los trípticos, los carteles, y los materiales de difusión en general, transmiten mensajes sobre lo que para la organización representa ser mujer, ser hombre, pertenecer a la población indígena, ser una persona con discapacidad o tener cierta edad. Por ello, es necesario mantener una mirada crítica sobre la manera en que difundimos los programas gubernamentales en estas modalidades de la comunicación institucional, y así eliminar los estereotipos de género y la discriminación de cualquier modo.

Recomendaciones para eliminar el uso de imágenes sexistas en la comunicación visual de la administración pública. Cuadro

4

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar figuras estereotipadas que muestran a las mujeres desarrollando actividades domésticas y a los hombres actividades remuneradas. • Evitar imágenes que hacen ver a las mujeres en situaciones prejuiciosas o idílicas, que no reflejan la realidad. • No exhibir imágenes que muestran superioridad entre mujeres y hombres o que expongan a la mujer en situaciones de subordinación. | <ul style="list-style-type: none"> • Incluir a las mujeres en las imágenes. • Incorporar diversidad en las situaciones expuestas en los materiales de difusión. • Utilizar imágenes de mujeres desarrollando actividades remuneradas, incluso aquellas en las cuales prevalezca la segregación ocupacional, como ingenieras, técnicas o transportistas. • Representar la igualdad de género a través de imágenes, un ejemplo sería mostrar a hombres y mujeres compartiendo la crianza de niños y niñas o las labores domésticas. |
|--|---|

Fuente: INMUJERES (2002), *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*.

Una representación incluyente y adecuada de la población a la que se dirige un programa puede contribuir a un mayor acercamiento y mejor identificación. Existen personas emprendedoras de todas las edades, así como del ámbito rural y urbano, pero si los carteles de promoción de los apoyos para iniciar una empresa solamente reflejan a hombres jóvenes, una mujer adulta mayor podría no reconocerse entre el público objetivo.

Para saber más:

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

Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

Difusión en espacios que favorezcan el acceso de las mujeres a la información de los programas

Las mujeres tienen un capital social menor, toda vez que no se reconocen o contabilizan sus aportes al desarrollo económico. Este factor, de suma importancia en la esfera productiva, les afecta negativamente al limitar el alcance de los beneficios que podrían obtener de su trabajo remunerado y del contacto con otras personas (Espino, 2005). En este sentido, la información sobre los programas debe ser difundida en diversos espacios, donde las mujeres de todas las edades, etnias y ubicaciones geográficas puedan tener acceso a ella, tomando en cuenta su mayor permanencia en el espacio privado.

Si bien el uso de la internet es útil como medio de difusión de los programas de apoyo, también es cierto que las mujeres tienen menor acceso a esta herramienta. La brecha digital entre mujeres y hombres –es decir, la diferencia en cuanto a la capacidad para utilizar las tecnologías de información y comunicación de forma eficiente– aún es amplia, pese al veloz ritmo de adelanto en algunas regiones. En los países desarrollados, por ejemplo, las mujeres representan entre 34 y 50 por ciento de las usuarias de internet, y en algunos países en desarrollo su participación puede llegar tan sólo a 4 por ciento (OIT, 2008a). Ante la diversidad de regiones que tiene México podemos

afirmar que la búsqueda de información con la idea de emprender un negocio no será realizada en las mismas condiciones por una joven urbana que por una mujer rural de 50 años.

De acuerdo con un diagnóstico sobre la situación de las empresarias, realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (2008b) con base en trabajo de campo cuantitativo y cualitativo con esta población, la petición exteriorizada con más frecuencia fue tener un mayor acceso a la información de los programas de desarrollo empresarial de los gobiernos federal, estatal y municipal, así como asesoría sobre los pasos a seguir para obtenerlos. Las entrevistadas dijeron desconocer la oferta de apoyos para emplearse, emprender un negocio o consolidarlo. Consideraron que la información sobre las características de los programas, los requisitos para obtenerlos y qué organismos los otorgan, no es difundida de manera adecuada para llegar a toda la población, sobre todo la que se encuentra en zonas rurales.

Información sobre población objetivo e indicadores de resultados desagregados por sexo

Un paso esencial para la incorporación de la perspectiva de género en los programas y las políticas públicas es contar con diagnósticos y evaluaciones desagregados por sexo que permitan entender la situación real y actual de la población objetivo. La construcción de estadísticas e indicadores de género implica el reconocimiento de la diversidad, pues a través de estas herramientas pueden conocerse a detalle las características de las mujeres y los hombres a quienes se dirige un programa, y así diseñar estrategias para atender sus necesidades específicas.

Los registros administrativos, que contienen los datos que se recolectan como parte de la gestión interna de la dependencia, son una fuente información muy valiosa y oportuna ya que se tiene la ventaja de que no se requieren procedimientos adicionales para recolectarla. Para aprovecharlos, es preciso elaborar formatos de captura que incluyan la variable sexo como parte de los datos que se solicitan a las personas y organizaciones beneficiarias de los programas.

La información desagregada por sexo se requiere para:

- Ofrecer evidencias sobre la situación diferenciada de mujeres y hombres.
- Elegir temas y ámbitos de acción de mayor prioridad.
- Planear programas de trabajo informados.
- Monitorear el impacto de las políticas públicas.

Algunas recomendaciones para que la generación de estadísticas e indicadores desagregados por sexo sea una práctica exitosa (Fundación Mujeres, 2007) son:

- Explotar los datos disponibles incluyendo la variable sexo; agregar esta categoría como elemento de estudio sistemáticamente, de tal forma que pueda ser cruzada con el resto de variables que se analizan usualmente.
- Mantener actualizados los desarrollos estadísticos y garantizar su permanencia.
- Difundir la información para que sea utilizada en la planeación.
- Desarrollar indicadores específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, que permitan un mejor conocimiento de la situación.

Para los/las funcionarios/as de la administración pública federal, la generación de estadísticas e indicadores desagregados por sexo permite

Para saber más:

Instituto Nacional de las Mujeres (2003), *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*, INMUJERES, México.

Instituto Nacional de las Mujeres/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2001), *El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México: Una guía para el uso y una referencia para la producción de información*, INMUJERES/PNUD, México.

Disponibles en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

Unidad Mujer y Desarrollo (2006), *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de Población de las Naciones Unidas, Santiago.

Disponible en: <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/indicadores/publicaciones/default.htm>

contar con un mejor conocimiento sobre la condición y posición de las mujeres y las relaciones de género, para detectar tanto las áreas en que es más urgente trabajar como los avances que se han logrado.

Profesionalización del personal en perspectiva de género

Sensibilización y capacitación sobre género

La sensibilización y capacitación en género de las personas responsables de la planeación, operación y evaluación de programas gubernamentales es una actividad fundamental para la integración de este enfoque en su quehacer cotidiano y para fomentar el desarrollo económico con equidad.

En apartados anteriores hemos mencionado que los valores y las prácticas de los/las funcionarios/as públicos/as se reflejan en el diseño y ejecución de las acciones de gobierno. De aquí surge la necesidad de darles instrumentos para modificar su manera de mirar y comprender las relaciones entre mujeres y hombres en dos sentidos. Primero, es necesario llevar a cabo un proceso de sensibilización para reconocer los prejuicios internos que refuerzan ideas erróneas sobre el género y distinguir las diferencias que antes no notábamos, y segundo, brindar capacitación sobre temas específicos y con ello darles herramientas para profesionalizar los conocimientos sobre género en el ámbito de su competencia.

Algunos temas útiles para quienes llevan a cabo la operación de programas en la administración pública federal son:

- Conceptos básicos sobre género
- Estadísticas e indicadores de género
- Elaboración de proyectos con perspectiva de género
- Presupuestos con perspectiva de género
- Capacitación temática: profundización sobre la relación entre género y desarrollo económico, desarrollo rural, desigualdad laboral, hostigamiento sexual laboral, entre otros

Para saber más:

Instituto Nacional de las Mujeres (2008), Colección *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*, INMUJERES, México. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Mujeres>, San José.

Multiplicación y sustentabilidad de la formación

Para que los esfuerzos de sensibilización y capacitación se desplieguen al interior de las dependencias con eficiencia, de manera permanente y a largo plazo, se requiere poner en marcha una estrategia de multiplicación, es decir, capacitar a personas que puedan convertirse en capacitadoras/es. De esa manera, los contenidos sobre género se integran en la oferta de las áreas de recursos humanos y capacitación de las propias organizaciones, sin que requieran de personal externo para satisfacer sus demandas de formación.

Una condición fundamental para que esta estrategia funcione adecuadamente es que prevalezca una baja rotación de personal; sin embargo, en la administración pública federal ésta es significativa debido a múltiples factores. Una vez que se ha invertido en el desarrollo de habilidades y el dominio de herramientas para la capacitación en género de las dependencias y entidades, conviene retener al personal profesionalizado.

Identificación de aspectos de género en los programas

Análisis de impacto de los programas considerando la interrelación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico

Desde el enfoque de género, existe una interrelación entre el trabajo para el mercado y el que se realiza para mantener los hogares en condiciones de bienestar. La división sexual del trabajo ha propiciado una mayor presencia de los hombres en el trabajo remunerado y posicionado a las mujeres como responsables del cuidado de las familias y las viviendas, determinando una situación de desigualdad entre los sexos en el aspecto económico y laboral.

El trabajo doméstico no se piensa como un elemento articulado con la economía y se asume como dado. Pensemos, por ejemplo, en las personas en edad productiva que no podrían salir a trabajar sin antes resolver quién se hará cargo de las actividades del hogar y del cuidado

de hijas/os, es decir, el trabajo doméstico facilita la realización del trabajo remunerado.

En este mismo sentido, la cantidad de tiempo dedicado a las actividades domésticas repercute en la disponibilidad para realizar otras, como estudiar, disfrutar de tiempo libre y, por supuesto, participar en el trabajo remunerado (INMUJERES, 2008a). Muchas mujeres se ven obligadas a insertarse en el mercado laboral en condiciones desfavorables, tales como jornadas parciales, empleos esporádicos o en el sector informal, debido a que tienen que compaginar sus horarios con las labores del hogar.

Todo esto debe tomarse en cuenta al planear y ejecutar los programas de apoyo. Es decir, considerar las actividades que realizan de manera diferenciada mujeres y hombres, para con ello identificar los roles de unos y otras, y si las mujeres tienen acceso a los recursos o control sobre ellos y poder de decisión en la asignación de responsabilidades. Una forma de registrar esta información es mediante la elaboración de una matriz que incluya las principales actividades observadas, quién las realiza y cuánto tiempo les dedican. Con ello puede detectarse quién o quiénes tienen sobrecarga de trabajo y si éste es valorado o no en la comunidad, ya que usualmente se subvaloran los roles de las mujeres asociados con el trabajo productivo (PNUD, 2006). Un ejemplo es el trabajo agropecuario, sector en que las mujeres colaboran en muchas actividades, las cuales, sin embargo, son consideradas extensión del trabajo doméstico, lo que origina que esta participación no se cuantifique.

En el Cuadro 5 se presenta un ejemplo que compara y diferencia las circunstancias que viven una mujer y un hombre en el momento de buscar el apoyo de un programa de financiamiento para el desarrollo de su negocio.

En nuestro país, las mujeres tienen mayores cargas de trabajo doméstico que los hombres. En el Cuadro 5 se evidencia cómo ellas cumplen una diversidad de roles que pueden llegar a impedirles el acceso a los programas de apoyo o a tener jornadas de trabajo más extensas, cuando deciden emprender actividades productivas, obligándolas a hacer el esfuerzo de compaginar todos sus papeles.

Actividad	Hombre	Mujer	Observaciones
Acudir a la microfinanciera en busca de información	X	X	
Realizar trámites para la obtención del microcrédito	X	X	
Tomar curso de capacitación de 8:00 a 16:00 horas	X		Las mujeres enfrentan dificultades para hacer compatibles los horarios de capacitación y la disponibilidad para participación en redes con el cuidado de las/ los hijas/os.
Participar en reunión de organización empresarial	X		
Emplear el financiamiento para compra de maquinaria	X	X	
Gestionar un crédito por un monto que requiere garantía hipotecaria	X		Las mujeres generalmente no cuentan con la propiedad de la vivienda o la tierra, hecho que impide su acceso a apoyos que exigen estos requisitos.
Llevar y recoger a hijas/os de la escuela		X	Aunque los hombres participen en las actividades domésticas, las mujeres son las principales responsables y dedican un mayor número de horas a su realización.
Preparar alimentos y limpiar la vivienda		X	
Cuidar de personas adultas mayores en el hogar		X	

Fuente: Elaboración propia.

Incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres

La presencia, participación y representación de mujeres en los puestos de toma de decisiones, resulta fundamental para alcanzar la igualdad de género, aspecto en que el empoderamiento constituye un factor clave.

Empoderamiento es el proceso de cambio en que las mujeres van aumentando su acceso al poder y que tiene como consecuencia la transformación de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Este proceso también es favorable para los hombres, pues pueden liberarse de los roles y estereotipos de género.

Fuente: Zaldaña, C. P. (1999), *La unión hace el poder*.

Desde el origen de las políticas de igualdad de género, el fortalecimiento de la presencia social de las mujeres ha sido una constante. La apertura de espacios de diálogo entre las organizaciones de mujeres y las autoridades y las medidas relacionadas con el desarrollo de una participación cualificada de las mujeres son algunas de esas variantes, aunque han comenzado a surgir otras que buscan fortalecer la presencia de mujeres en organizaciones no especializadas en ellas y que operan en espacios de intervención no directamente vinculados con la defensa de la igualdad y los derechos (Fundación Mujeres, 2007).

En el ámbito del desarrollo económico, que tiene una participación mayor de hombres y existen muchos estereotipos que limitan la acción de las mujeres, es necesario promover medidas como éstas para fomentar la representación de los intereses de las mujeres en sindicatos, organizaciones y cámaras empresariales y en la agenda de las dependencias del sector económico del Gobierno Federal.

Acciones afirmativas para el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones

En el entendido de que la justicia debe fundamentar las políticas públicas, la paridad es un principio deseable desde la visión de género. Es decir, el reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre los sexos, a través de la búsqueda de cantidades iguales de mujeres y hombres en las posiciones de poder y toma de decisiones.

Algunas acciones afirmativas que pueden realizarse para incrementar la participación y el empoderamiento de las mujeres son:

- Metas específicas para mujeres
- Cuotas de participación
- Facilitar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones

Planeación, ejecución y evaluación con perspectiva de género

Diagnósticos participativos con perspectiva de género

La integración de la perspectiva de género en un programa o proyecto debe hacerse desde su planeación. El primer paso para lograrlo consiste en realizar un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres de manera diferenciada, dado que sus puntos de partida, como hemos visto, son distintos, y pueden requerir formas de atención particulares.

Además de describir las características sociodemográficas de la población objetivo, los conceptos de condición y posición, necesidades prácticas e intereses estratégicos (véase Cuadro 6), ofrecen elementos para diagnosticar la situación de mujeres y hombres, determinar si un programa está favoreciendo o no la igualdad de género, y posteriormente evaluar si su impacto representa un avance en este sentido.

Condición, posición, necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres. Cuadro

6

Condición	Posición
Se refiere a la calidad de vida de las personas, es decir, las circunstancias materiales en las que se vive: pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de atender su salud, entre otras.	Alude a la ubicación de las mujeres en la estructura de poder de una sociedad. Su análisis comprende el reconocimiento social y el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres, así como la participación en la toma de decisiones.
Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
Son aquellas que las mujeres identifican al intentar cumplir con los roles socialmente asignados. Están vinculadas a su condición de vida: abastecimiento de agua, servicios de salud, cuidado infantil. Pueden ser satisfechas sin transformar los roles de género y ser atendidas por otras personas.	Son aquellos que las mujeres identifican a raíz del reconocimiento de su posición subordinada en la sociedad. Incluyen elementos como los derechos ciudadanos, el combate a la violencia de género, la igualdad de oportunidades en el empleo y el control de su fecundidad. Su satisfacción conduce a un cuestionamiento de los roles de género y a la búsqueda de la equidad. Requiere procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento.

Fuente: ABC de género en la Administración Pública, INMUJERES y PNUD, 2007, y Glosario de género, INMUJERES, 2007.

Para que el diagnóstico sea integral, debe incluir una descripción de la condición y la posición de las mujeres, estadísticas desagregadas por sexo y un análisis con las opiniones de la población objetivo, en el cual se sugiere utilizar la metodología del diagnóstico participativo con perspectiva de género.

La participación de la población objetivo es imprescindible para que el diagnóstico refleje la diversidad de características y necesidades de las personas a quienes va dirigido un programa. Otro punto significativo es que dado las mujeres tienen poco acceso a los mecanismos formales de toma de decisiones, la consulta que se realice para obtener las opiniones de las personas involucradas debe asegurar su participación y promover que tenga el mismo peso que la de los hombres.

Un diagnóstico participativo con perspectiva de género es un proceso sistemático que sirve para reconocer una situación y determinar las razones de su existencia, en donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones de las personas involucradas en dicha situación, considerando que mujeres y hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes, y visibilizando también las relaciones de poder en un grupo (Aguilar, Briceño, Valenciano y Chacón, 1999).

Para saber más:

L. Aguilar, G. Briceño, I. Valenciano y E. Chacón (1999), *Quien busca... encuentra: Elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género*, Unión Mundial por la Naturaleza/ Fundación Arias para la Paz/Progreso Humano/Instituto Nacional de las Mujeres, San José.

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

Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

Acciones afirmativas en la ejecución de un programa

Con base en que mujeres y hombres parten de distintas condiciones y posiciones para alcanzar su autonomía económica y que ellas han experimentado discriminación durante tanto tiempo, es necesario diseñar y poner en práctica medidas especiales para que superen su situación de desventaja.

Por definición, estas acciones afirmativas son temporales; es decir, en el momento en que desaparezca la situación de desigualdad, las medidas también. Pero mientras siga existiendo inequidad en el ámbito económico, los programas de apoyo que fomentan el empleo y el desarrollo de proyectos productivos y empresariales deben contener disposiciones para acelerar la igualdad entre los sexos.

Algunas acciones afirmativas para mejorar la situación de las mujeres que pueden incorporarse en la operación de los programas son: Convocatorias y metas específicas; montos mayores de financiamiento y capacitación especializada.

Medidas como el establecimiento de metas específicas para mujeres y porcentajes más altos de financiamiento para proyectos en los que ellas estén a cargo o participen, buscan facilitar su acceso a los programas de apoyo y, paralelamente, desarrollar sus capacidades y el control de los recursos de producción, abriéndoles la posibilidad real y efectiva de insertarse en el mercado en mejores condiciones o de recibir los beneficios derivados del uso de los activos.

Durante la ejecución de los programas, el monitoreo y el acompañamiento a las personas beneficiarias de un programa de apoyo son primordiales para que sus proyectos tengan éxito. Esto puede proveer indicios del correcto avance de las actividades y, en su caso, hacer correcciones oportunas. Las empresarias, por ejemplo, expresan que para emprender un negocio y hacerlo prosperar, requieren no solamente de capital, sino también, indudablemente, de saber utilizarlo (INMUJERES, 2008b). Una vez que obtienen financiamiento, necesitan asesoría para administrar el recurso, planear sus pagos y mantener el crecimiento de la empresa.

El seguimiento al proyecto después del periodo de ejecución favorece su sustentabilidad. En la mayor parte de las evaluaciones de los programas se miden sólo los resultados inmediatos, sin analizar qué sucedió tras la terminación del ciclo presupuestal. Para conocer el impacto del apoyo se requiere obtener información sobre los proyectos en un plazo mayor.

Evaluación del programa con perspectiva de género

La obligación del Gobierno Federal de rendir cuentas sobre los recursos económicos ejercidos, ha dado pauta a que se verifique el cumplimiento de las metas de los programas a través de indicadores de resultados y de evaluaciones externas. Sin embargo, evaluar con perspectiva de género significa, además, diferenciar en la medición de resultados los beneficios obtenidos por mujeres y hombres, tanto en su condición como en su posición.

En la planeación de un programa, es necesario definir la manera en que será evaluado, es decir, cómo se medirá el cumplimiento de sus objetivos. Para ello pueden utilizarse indicadores como cantidades, descripción de procesos o hechos que muestren cambios cualitativos de una condición específica (INMUJERES, 2006), desagregados por sexo, edad, etnia y otras características de interés para el programa, con la intención de visibilizar las diferencias en el impacto.

Los indicadores que miden avances a favor de la igualdad:

- Detectan cambios en las relaciones de género que sean congruentes con los objetivos de desarrollo, el objetivo general y los objetivos específicos del programa.
- Determinan si se han superado las limitaciones que dificultan la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- Evalúan la integración de la perspectiva de género en los programas y las instituciones (PNUD, 2006).

Un indicador de evaluación con perspectiva de género es una medida que permite verificar, valorar y visualizar las desigualdades entre mujeres y hombres y que muestra los cambios en la condición social de unas y otros en un contexto y periodo dados.

Fuente: Inmujeres (2003), *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*.

Dentro de las evaluaciones para medir el impacto en asuntos más complejos, como la transformación en las relaciones de género, es indispensable hacer preguntas específicas, por ejemplo, si a causa del programa las mujeres obtuvieron mayor autonomía o accedieron a puestos de toma de decisiones, si se modificó la distribución del trabajo doméstico al interior de sus hogares o si se superó algún obstáculo relacionado con los roles de género.

Dado que el propósito de la evaluación no es solamente el control sino también la posibilidad de replantear o potenciar las acciones emprendidas, conviene destacar la riqueza de utilizar indicadores cualitativos. Éstos son muy valiosos en el análisis de género, ya que brindan información que los indicadores cuantitativos podrían no reflejar, por ejemplo, saber si las mujeres adquirieron una mayor autonomía como resultado de la ejecución del proyecto, o si se modificaron prejuicios y estereotipos entre la población.

Definición de indicadores cuantitativos y cualitativos y sus fuentes más comunes. Cuadro

7

Indicadores cuantitativos	Indicadores cualitativos
<p>Son cantidades (números totales o porcentajes) que muestran el resultado promedio o el avance en la búsqueda de un objetivo.</p> <p>Fuentes comunes: Registros administrativos Encuestas aplicadas a la población objetivo Censos Encuestas de empleo, ingreso y uso del tiempo</p>	<p>Son juicios y percepciones de la gente acerca de un tema. Son útiles para la comprensión de procesos, pero no muestran qué tan generalizados son los puntos de vista expresados.</p> <p>Fuentes comunes: Grupos de discusión Entrevistas Observación participante Evaluación participativa Trabajo de campo sociológico y antropológico</p>

Fuente: PNUD (2006), *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*.

Para saber más:

Instituto Nacional de las Mujeres (2003), *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*, Inmujeres, México.

Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2006), *Guía de transversalización de género en proyectos de desarrollo*, México, PNUD.

Disponible en: <http://www.undp.org.mx/>

Unidad Mujer y Desarrollo (2006), *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de Población de las Naciones Unidas, Santiago.

Disponible en: <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/indicadores/publicaciones/default.htm>

Presupuestos con perspectiva de género

Un presupuesto público con perspectiva de género es el que reconoce las construcciones de género como normas que rigen las relaciones sociales y, en consecuencia, las diferentes condiciones, posiciones y necesidades de mujeres y hombres, así como las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales entre unas y otros (INMUJERES, 2005). Es decir, no se trata de un presupuesto específico para mujeres, sino de programar el ingreso y el gasto público preguntándose qué impacto tendrán estas medidas sobre la desigualdad de género.

Aunque muchos de los programas de apoyo están enfocados a atender las necesidades prácticas de las personas, como combatir la pobreza o mejorar el acceso a recursos productivos, presupuestar con perspectiva de género significa promover el empoderamiento y el reconocimiento social de las mujeres, es decir, sus intereses estratégicos.

Existen formas diferentes de incorporar el enfoque de género en los presupuestos, todo depende del alcance. Por ejemplo, puede aplicarse en proyectos, programas o una dependencia específica, en el sistema impositivo, o bien, a través de la legislación o incidir en el presupuesto completo, lo cual ha sido pocas veces intentado hasta la fecha (Elson, 2004). La práctica más común en nuestro país es la del gasto etiquetado.

Desde 2008, el Presupuesto de Egresos de la Federación ha incluido un anexo que explicita el presupuesto destinado a las mujeres y la igualdad de género. Ese año el monto alcanzó 7,024.8 millones de

Para saber más:

Instituto Nacional de las Mujeres (2005), *Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*, INMUJERES, México.

Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010

Disponible en: http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/PEF_2010.pdf

pesos, en 2009 fue de 8,981.6 y para 2010 aumentó a 10,920.7. Las dependencias y entidades responsables de los programas contenidos en el anexo informan los resultados obtenidos a través de indicadores, metas e información sobre las acciones y la población atendida. Si bien la etiquetación constituye un logro importante, porque visibiliza los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres, un enfoque transversal de género en el proceso de programación y presupuestación representa un esfuerzo aún más completo porque no se limita a destinar recursos para atender a las mujeres sino que implica la modificación de los roles de género.

Modificación de reglas de operación

Las reglas de operación son las disposiciones que precisan la forma de aplicar un programa. Para que cuenten con un enfoque de género, habrá que analizar, identificar, y en su caso modificar, aquellas que no contemplen el reconocimiento de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Las reglas de operación con perspectiva de género permiten reforzar y dar permanencia a las acciones a favor de la igualdad de género que surgen de los programas de apoyo, particularmente en los procesos de planeación, ejecución y evaluación. Suelen reflejar procesos previos a su formulación, como un diagnóstico participativo o la capacitación en género recibida por las personas a cargo de su elaboración.

Entre los aspectos a revisar o a incluir en las reglas de operación de cualquier programa en el que se decida adoptar acciones a favor de la igualdad están:

- Incorporar lenguaje incluyente.
- Desagregar por sexo la información de la población objetivo y los indicadores de resultados.
- Verificar que los criterios de participación no generen limitaciones para la participación de las mujeres.
- Incluir acciones afirmativas.
- Buscar la eliminación de las brechas de género, respecto al acceso y control de los recursos, la toma de decisiones y el empoderamiento de las mujeres.
- Evaluación del programa desde la perspectiva de género.

Cultura institucional con igualdad de género

Establecimiento de compromisos a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Asumir un compromiso explícito e integral a favor de la igualdad de género por parte de las dependencias y entidades públicas, potencia las acciones encaminadas hacia este fin, mejora la colaboración interinstitucional y contribuye a una percepción positiva entre la población.

Para que este compromiso tenga resonancia, debe abordarse desde una declaración al más alto nivel institucional, que exponga tanto los objetivos generales como los procesos para su puesta en marcha, y que se difunda al interior de la organización, además de erigirse en un instrumento que facilite el compromiso de otros actores implicados en la tarea y que sea evaluado y renovado periódicamente (Fundación Mujeres, 2007). Ejemplo de ello es el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, documento en que se plasma el compromiso de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y de los gobiernos estatales y municipales, para dar prioridad a la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Existencia de un área encargada de la política de igualdad de género

La existencia de un área especializada que asuma la responsabilidad de impulsar la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en la operación interna de la dependencia (institucionalización) como en la formulación y ejecución de sus políticas públicas (transversalización).

La creación y permanencia de un área o unidad de género –con estructura profesional, recursos propios y facultad para detonar proyectos y dar seguimiento a la inclusión del tema en la dependencia– indiscutiblemente refleja el compromiso de asumir responsabilidades a favor de la igualdad de género.

Entre las tareas que debe llevar a cabo la unidad de igualdad de género pueden incluirse:

- Delinear, proponer y buscar mecanismos para definir la posición de la instancia en relación con el tema de género, así como una política institucional plasmada en objetivos y líneas de acción.
- Impulsar el tema en todas las áreas de la organización y fomentar la creación de redes para su potenciación.
- Promover el uso de la perspectiva de género como herramienta metodológica en el trabajo, en las políticas de la institución y en los programas dirigidos al personal.
- Promover la sensibilización y capacitación del personal en la materia.
- Coordinar las acciones y desarrollar e implementar instrumentos, mecanismos y procedimientos que permitan su monitoreo y evaluación.
- Impulsar e incrementar la coordinación con otras instancias de la administración pública, a fin de realizar y compartir experiencias exitosas (INMUJERES, 2002).

Vale destacar que si bien una unidad de género tiene competencia para coordinar la incorporación del enfoque de género en las labores de la organización, no es la responsable directa de efectuar muchas de las acciones, sino de establecer vínculos y relacionarse con las áreas responsables de la ejecución.

Por ejemplo, los programas de apoyo pueden pertenecer a una dirección general determinada, distinta al área de género, lo cual delimita a la primera las obligaciones de la operación del programa, y a la segunda, las responsabilidades de colaborar en el diseño de un diagnóstico incluyente o de brindar asesoría para la definición de indicadores de género.

En ocasiones se asume que la unidad de género es responsable de todas las tareas relacionadas con esta materia o en favor de las mujeres; por ello, es preciso aclarar que transversalizar la perspectiva de género

supone incidir en todas las áreas de la institución. Un área específica de género es un excelente elemento de coordinación y facilitación; sin embargo, terminará siendo accesorio a menos que la tarea sea asumida como una responsabilidad de la alta dirección y de la dependencia en su totalidad.

Implementación de un programa de cultura institucional

En la manera como están organizadas las instituciones siempre está presente la dimensión de género, es decir, no se trata de un concepto ajeno o que tenga que agregarse. Este ordenamiento se expresa en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura; en su estructura, procesos y procedimientos; en las creencias, prácticas y comportamientos individuales y colectivos (Inmujeres, 2002). La innovación de incorporar la perspectiva de género consiste en analizar y modificar la cultura institucional desde una nueva mirada, que reconozca las ideas construidas socialmente que colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres, y evite que se sigan reproduciendo al interior de las organizaciones del Gobierno Federal.

En 2009, el Instituto Nacional de las Mujeres presentó el Programa de Cultura Institucional como una estrategia que busca transformar el quehacer institucional para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva de género. A través de nueve objetivos, este instrumento es la guía para facilitar a las dependencias y entidades públicas el establecimiento de acciones tendientes a lograr una práctica cotidiana en la que se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. **Política nacional y deberes institucionales**
Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la administración pública federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.
2. **Clima laboral**
Lograr un clima laboral que permita a la administración pública federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.
3. **Comunicación incluyente**
Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la administración pública federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
4. **Selección de personal**
Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
5. **Salarios y prestaciones**
Contar con una administración pública federal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
6. **Promoción vertical y horizontal**
Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la administración pública federal.
7. **Capacitación y formación profesional**
Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
8. **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**
Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la administración pública federal.
9. **Hostigamiento y acoso sexual**
Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la administración pública federal.

Para saber más:

- Instituto Nacional de las Mujeres (2009), *Programa de Cultura Institucional*, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2009), *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2002), *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, México.

Disponible en:
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/>

La cultura organizacional es una pieza clave para la implementación de acciones a favor de la igualdad de género en los programas dirigidos a la población porque propician condiciones favorables. Esto significa que, además de la incorporación de la perspectiva de género en los programas de apoyo que diseñan y ejecutan las dependencias de la administración pública federal, deben promoverse valores y prácticas afines que transformen las inequidades presentes en el ambiente laboral.

Buenas prácticas a favor del desarrollo económico de las mujeres

En este último apartado describiremos algunos programas del Gobierno Federal en materia de desarrollo económico que se caracterizan por promover la autonomía económica de las mujeres mediante acciones con diferentes alcances y propósitos. La difusión de estas buenas prácticas tiene como objetivo acercar a las dependencias de la administración pública federal una herramienta más para incorporar la perspectiva de género en sus programas.

Las buenas prácticas: qué son y para qué sirven

El concepto de buenas prácticas se refiere a los proyectos, programas o políticas públicas innovadores que logran cumplir eficazmente sus metas, cuentan con sistemas de registro, monitoreo y evaluación de resultados y, en principio, con una alta incidencia pública y social, además de ser reproducibles y sostenibles en el tiempo (PNUD, 2007). Para los propósitos de esta publicación, se trata de experiencias exitosas que han tenido como resultado un mayor desarrollo económico para las mujeres, y que se ven reflejadas en la ejecución de acciones, así como en su seguimiento y evaluación.

Una buena práctica de integración de la perspectiva de género puede abarcar todo tipo de acciones, siempre y cuando su efecto contribuya a una mayor igualdad entre mujeres y hombres en su área de intervención. Para elaborar este listado, se recopilieron ejemplos donde las brechas de género hayan sido un elemento orientador para fijar las prioridades y organizar los recursos para la gestión de las políticas públicas de desarrollo económico.

Un elemento esencial para que una experiencia se considere buena práctica es comprobar su funcionalidad (IPEC y OIT, 2001), mediante documentación debidamente organizada que permita conocer las lecciones aprendidas de las instituciones que ya pasaron por el proce-

so de incorporar el enfoque de género en su operación o de poner en marcha una acción afirmativa en favor de las mujeres. Es a través de publicaciones como ésta que recuperamos este aprendizaje y lo ponemos a disposición del personal de la administración pública que tiene a su cargo los programas de apoyo del Gobierno Federal.

Si bien las buenas prácticas no pueden ser trasladadas de manera idéntica de una situación a otra —recordemos que cada programa tiene una población objetivo y una problemática específicas—, son útiles porque nos permiten aprender, propiciar la reflexión, guiar posibles adaptaciones y, en general, construir conocimiento sobre una tarea que compete a todas las dependencias y entidades de la administración pública federal.

Metodología

De junio a agosto de 2009 se realizó una consulta entre las dependencias de la administración pública federal del sector económico, con la finalidad de identificar cuáles pudieran aportar experiencias exitosas para potenciar la agencia económica de las mujeres, o que propiciaran, a través de la cultura institucional, condiciones favorables para la promoción de la agencia económica con igualdad de oportunidades.

Se envió información sobre el proyecto, detallando los criterios de selección y clasificación de las buenas prácticas, así como una ficha solicitando los siguientes datos:

- Dependencia
- Área específica
- Nombre de la buena práctica
- Población objetivo
- Ubicación geográfica
- Fecha de inicio
- Descripción de aspectos clave de la experiencia
- Metodología para la evaluación de resultados
- Beneficios obtenidos por la población objetivo
- Documentos disponibles para consulta

Las dependencias con experiencias que cumplieron las características requeridas y que estuvieran vigentes en el momento de la recopilación de información, anotaron la información solicitada en las fichas. Cada organización decidió el número de prácticas enviadas. El INMUJERES sistematizó la información.

Se recibieron propuestas de buenas prácticas de:

- Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT)
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)
- Nacional Financiera
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) e Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL)
- Secretaría de Economía (SE), a través del Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad (FONAES) y el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM)
- Secretaría de Educación Pública (SEP) e Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE)
- Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS)

Otros organismos decidieron no participar, en vista de que sus esfuerzos en la materia están en una etapa de consolidación; sin embargo, todos manifestaron su interés y compromiso por realizar acciones en favor de las mujeres y la igualdad de género.

Para que los programas o acciones fueran considerados, se tomaron en cuenta tres criterios:

- Pertinencia: contribución de la experiencia para potenciar la agencia económica de las mujeres o propiciar que el trabajo a favor de esta agencia económica se desarrolle en igualdad de oportunidades. La identificación de este criterio se localiza en el apartado sobre los beneficios obtenidos por la población objetivo.

- Eficiencia: se refiere a la obtención de resultados medibles, cumplimiento de las metas planteadas, manejo de seguimiento y evaluación, para lo cual se recabó la metodología para la evaluación de resultados de los programas o acciones.
- Sustentabilidad: las prácticas cuentan con recursos suficientes dentro de la estructura de la organización, permitiendo su continuidad y la consecución de las metas de manera sostenida.

Buenas prácticas en la administración pública federal

A continuación se presentan las buenas prácticas a favor del desarrollo económico de las mujeres, clasificadas según los mecanismos propuestos en el capítulo anterior, los cuales contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género en los programas y el funcionamiento de las organizaciones.

Para una consulta detallada, al final de esta publicación se encuentran las fichas que contienen toda la información recabada sobre cada buena práctica, incluyendo la descripción de aspectos clave de la experiencia.

Las experiencias aquí mostradas, diversas en sus orientaciones y alcances, coinciden en favorecer el desarrollo económico de las mujeres a través de acciones específicas en la operación de la institución o sus programas de apoyo.

Hacer visibles a las mujeres como parte de la población objetivo

El manejo de un **lenguaje que visibilice e incluya a las mujeres** queda de manifiesto en las reglas de operación del Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA) de la Secretaría de la Reforma Agraria, en las que se explicita la presencia de mujeres y hombres como parte de la población objetivo. En tales reglas, se describe como objetivos incrementar el número de mujeres beneficiadas y la promoción de la transversalidad de la perspectiva de género, considerando la carga de trabajo que las muje-

res de este sector realizan de manera simultánea con sus proyectos productivos, de modo que sea más factible la posibilidad de que se inserten en estos programas.

Buena práctica 19

Dependencia: Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)
Elementos que promueven la participación de las mujeres en el Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA)

Las necesidades de las mujeres varían según la etapa del ciclo de vida en que se encuentren y las situaciones que pueden limitar su acceso a los recursos de producción, como habitar en una zona rural o no tener propiedades a su nombre. Con este propósito, **promover el acceso de distintos grupos de mujeres** al programa resulta primordial para aumentar su participación y lograr que los programas de apoyo sean una herramienta para su empoderamiento.

El Fideicomiso Nacional de Financiamiento al Microempresario (FINAFIIM) de la Secretaría de Economía atiende a las mujeres que, debido a que no cuentan con garantías, difícilmente tienen acceso a servicios crediticios. Por otro lado, los programas de acercamiento al trabajo remunerado y creación de empresas del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) se enfocan en la población menor de 30 años que, por su reciente ingreso al mercado laboral, requiere capacitación y fortalecimiento para insertarse de manera equitativa y bien remunerada. En ambos casos, el diseño de los programas reconoce y atiende a grupos en desventaja, para lograr su autonomía económica.

Buena práctica 15

Dependencia: Fideicomiso Nacional de Financiamiento al Microempresario (FINAFIM)
Canalizar recursos financieros para el emprendimiento de proyectos productivos a personas de escasos recursos

Buena práctica 18

Dependencia: Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE)
Acceso para las y los jóvenes al trabajo remunerado
y la creación de empresas

La **desagregación de información sobre población objetivo** por sexo orienta el trabajo de las estrategias de vinculación laboral del Servicio Nacional de Empleo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El análisis de la información por sexo permite eliminar el sesgo que pudiera causar una revisión neutral y brinda retroalimentación para que las acciones de mejora continua se encaminen hacia la igualdad de género, tanto en la orientación laboral a las personas que buscan empleo como en la administración de vacantes y alternativas de capacitación.

Buena práctica 23

Dependencia: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
Capacitación para el trabajo productivo y el
autoempleo

Profesionalización del personal en perspectiva de género

Además de los servicios de atención psicológica, referencia, asesoría, orientación y gestión social y jurídica, el Módulo de Orientación, Prevención y Atención a la Violencia de Género de la Secretaría de Educación Pública brinda **sensibilización y capacitación sobre género** como parte de sus estrategias para transversalizar la perspectiva de género y promover el empoderamiento de las mujeres. Para ello cuenta con un programa que consta de conferencias y talleres sobre temas como derechos humanos, discriminación y violencia de género, paternidad y masculinidades. Un elemento que fortalece el efecto de la capacitación es la aplicación de una evaluación de aprendizaje, mediante dos cuestionarios, uno de conocimientos previos y otro posterior a la capacitación.

Buena práctica 17

Dependencia: Secretaría de Educación Pública (SEP)
Creación de un área especializada en atención psicológica con perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres

Identificación de aspectos de género en el acceso de las mujeres a los programas

Ejemplo de un programa que considera la **interrelación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico** es el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras de la Secretaría de Desarrollo Social. Con base en el reconocimiento de que las responsabilidades familiares suelen recaer en las mujeres, este programa busca facilitar su acceso a servicios de cuidado para sus hijos e hijas, de manera que puedan trabajar fuera de casa, buscar empleo o estudiar. El Curso para Estancias Infantiles de Nacional Financiera complementa la modalidad de Impulso a los Servicios de Cuidado, proporcionando una visión empresarial a las administradoras de las estancias para su manejo exitoso.

Buena práctica 7

Dependencia: Nacional Financiera
Curso para mejorar capacidades empresariales de propietarias de estancias infantiles

Buena práctica 9

Dependencia: Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
Facilitar la participación de las mujeres en las Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras

Como experiencias relativas al **incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres**, se presentan cuatro ejemplos en distintos ámbitos de acción. El primero es el Fondo Proequidad del Instituto Nacional de las Mujeres, que otorga financiamiento a orga-

nizaciones de la sociedad civil de todo el país, para la realización de proyectos de desarrollo social orientados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en rubros de atención prioritaria, uno de los cuales es el desarrollo económico. Los proyectos apoyados deben privilegiar la atención a los intereses estratégicos de género y fomentar el asociacionismo de las mujeres, propiciando su participación en la solución de sus necesidades.

También dirigida a organizaciones de la sociedad civil, la Convocatoria de Equidad de Género del Programa de Coinversión Social del Instituto Nacional de Desarrollo Social impulsa el desarrollo de proyectos orientados al diseño de modelos, estrategias de intervención y realización de investigaciones sobre el tema, en beneficio de grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a fortalecer y profesionalizar a las organizaciones que contribuyan a la solución de problemáticas relacionadas con la equidad de género y el desarrollo social.

El tercer ejemplo es el Programa Hábitat, de la Secretaría de Desarrollo Social, que reporta entre sus beneficios el impulso a la transformación de los roles socialmente construidos respecto a las responsabilidades atribuidas a mujeres y hombres y el fomento a la autonomía y liderazgo de las mujeres para la toma de decisiones sobre su persona, familia y distribución de sus recursos.

Por último, el Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras de la Secretaría de la Reforma Agraria atiende a personas jóvenes para que accedan a recursos de producción, facilitándoles la adquisición de tierra y créditos, y enfocándose particularmente en las mujeres como uno de sus grupos prioritarios de atención, para que puedan tener control sobre los recursos e independencia económica.

Buena práctica 4

Dependencia: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Financiamiento a proyectos para mejorar la vida de las mujeres mediante el Fondo Proequidad

Buena práctica 10

Dependencia: Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
Participación comunitaria con el Programa Hábitat

Buena práctica 11

Dependencia: Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL)
Convocatoria de Equidad de Género del Programa de Coinversión Social (PCS)

Buena práctica 20

Dependencia: Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)
Participación de mujeres jóvenes en agroempresas y acceso a factores de producción (tierra y crédito)

Planeación, ejecución y evaluación de programas con perspectiva de género

Las dos acciones afirmativas en la ejecución del programa que se presentan aquí se refieren a capacitación. Nacional Financiera desarrolla el curso Mujeres Emprendedoras y Mujeres Empresarias, cuyo valor agregado es la inclusión de temas de género, que inciden en la administración y dirección de negocios dirigidos por mujeres y que difícilmente serían abordados en un curso tradicional dirigido a la población empresarial.

El Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad focaliza la calidad y oportunidad de **capacitación a sus beneficiarias**, según las necesidades de cada entidad federativa, por lo que la planeación de la formación es continua y secuenciada.

Buena práctica 6

Dependencia: Nacional Financiera
Curso Mujeres Emprendedoras y Mujeres Empresarias

Buena práctica 13

Dependencia: Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad (FONAES)
Capacitación empresarial para beneficiarias

El Programa de Empleo Temporal de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales desarrolla una estrategia integral de incorporación del enfoque de igualdad de género en todas las etapas de su operación, por lo cual es una buena práctica en materia de planeación y ejecución, pero se presenta como ejemplo de la **evaluación de un programa con perspectiva de género** debido a su amplio desarrollo en esta parte del proceso.

El programa tiene una serie de indicadores para medir la participación de mujeres y hombres de manera diferenciada, como parte de su proceso interno de evaluación, tales como porcentaje de participación de mujeres en proyectos aprobados y presencia de mujeres por proyecto. Maneja dos sistemas de información con objetivos diferenciados, lo que complementa la etapa de seguimiento del programa desde un enfoque de género.

Destaca el seguimiento a la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, en este caso, en la mesa directiva de los comités de participación social. En 2008 se puso en marcha una acción afirmativa, que establece la obligatoriedad de incluir la participación de mujeres en proyectos donde al menos una de ellas ocupe el cargo de presidenta, secretaria o tesorera del comité. A través de uno de sus sistemas, se ha contabilizado que aunque los cargos de presidencia aún tienden a ser ocupados por hombres, para 2009 se aprecian resultados más equilibrados en otros cargos de las mesas directivas.

Buena práctica 22

Dependencia: Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT)
Programa de Empleo Temporal (PET)

Los ejemplos más frecuentes de presupuestos con perspectiva de género en la administración pública federal son de etiquetación del gasto. En esta categoría están tres programas destinados en su totalidad a atender necesidades prácticas de las mujeres: el Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, el Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales de la Secretaría de Economía y el Programa de la Mujer en el Sector Agrario de la Secretaría de la Reforma Agraria. Los tres están enfocados a la mejora del ingreso de las mujeres, por la vía del desarrollo de proyectos productivos.

Además, se documenta el caso de Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad, que sin ser un programa dedicado por completo a favorecer proyectos de mujeres, cuenta con dos **instrumentos específicamente dirigidos a emprendedoras y empresarias**: apoyo en efectivo para abrir o ampliar un negocio y apoyo para garantizar un crédito destinado a abrir o ampliar un negocio. De igual forma, sobresale el incremento en los montos máximos de apoyo, a partir de las reglas de operación 2008.

Buena práctica 3

Dependencia: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)
Subsidios para proyectos productivos gestionados por y para mujeres indígenas

Buena práctica 14

Dependencia: Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad (FONAES)
Incremento en el porcentaje de los instrumentos de apoyo a las empresas de mujeres

Buena práctica 16

Dependencia: Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR)
Canalizar recursos financieros a mujeres del medio rural para el emprendimiento de proyectos productivos

Buena práctica 21

Dependencia: Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)
Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG), programa etiquetado para aumentar ingresos de las mujeres

La Secretaría de Desarrollo Social modificó las reglas de operación del Programa de Opciones Productivas para integrar acciones afirmativas en favor de las mujeres y la equidad de género en diversas modalidades del programa. Los cambios incorporados son que la formación ofrecida a la población beneficia e incorpora el enfoque de género y que las aportaciones requeridas a las mujeres son menores que las solicitadas a hombres o grupos mixtos, a fin de fomentar una mayor participación de las productoras. Además, se incorpora la perspectiva de género en las diversas fases de operación del programa, específicamente en materia de desagregación por sexo de información e indicadores, evaluación externa e identificación diferenciada de beneficios.

Buena práctica 8

Dependencia: Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
Modificaciones a reglas de operación para incorporar acciones afirmativas a favor de las mujeres y la equidad de género en el Programa Hábitat

Cultura institucional con igualdad de género

El establecimiento de compromisos institucionales a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pueden tener diferentes alcances, desde acciones desarrolladas por áreas específicas de la organización, hasta las que involucran a todas las áreas. El Banco Nacional de Comercio Exterior cuenta con dos ejemplos, un programa de capacitación en línea y un buzón electrónico para apoyar el seguimiento al Código de Conducta de la institución, que incluye una cláusula sobre equidad de género y respeto a la diversidad, y el Programa Golondrinos, que fomenta el desarrollo personal y profesional de las/los hijas/os del personal de la institución.

El Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres es una herramienta para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género, o bien, para ejecutar acciones afirmativas que conduzcan –a corto y mediano plazo– al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo. Las organizaciones que lo adoptan son reconocidas con un distintivo, que puede ser usado en su imagen institucional y les permite que el público pueda diferenciar sus productos y servicios, al asociarlos con un compromiso a favor de la equidad de género en el ámbito laboral.

Buena práctica 1

Dependencia: Banco Nacional de Comercio Exterior
Capacitación en línea y buzón electrónico del Código de Conducta

Buena práctica 2

Dependencia: Banco Nacional de Comercio Exterior
Golondrinos

Buena práctica 5

Dependencia: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Modelo de Equidad de Género (MEG)

La labor en materia de transversalidad realizada por la Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer del Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad es una prueba de los resultados que pueden alcanzarse al interior y exterior de una dependencia, gracias a la **existencia de un área encargada de la política de igualdad de género**. Esta Coordinación, con nivel de dirección general adjunta y cuenta con tres direcciones, se encarga de favorecer la inversión productiva de manera directa, brindar formación integral a las empresarias apoyadas y vincularse con otras dependencias, internacionales, sociales y privadas, para trabajar de manera coordinada sobre el tema.

Buena práctica 12

Dependencia: Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad (FONAES)
Transversalidad de la perspectiva de equidad en la labor del FONAES

Conclusiones

La igualdad entre mujeres y hombres debe ser un elemento transversal en las políticas públicas. De aquí que la perspectiva de género es una visión que debe insertarse tanto en los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas de apoyo de las dependencias del gobierno federal, como en su quehacer cotidiano y su cultura organizacional, debido a que las prácticas y valores de las personas que laboran en una institución se proyectan en todas sus acciones.

La transversalidad de la perspectiva de género es preciso traducirla como un proceso de análisis que contenga actividades específicas, a partir del reconocimiento del impacto diferenciado de las acciones gubernamentales para las mujeres y los hombres, y cuyos resultados queden plasmados en los programas y el funcionamiento de las organizaciones.

Las buenas prácticas que se exponen a continuación tienen la finalidad de contribuir a lograr un desarrollo económico con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, a través de experiencias que surgen de la propia administración pública federal. Su valor reside en que permiten recuperar el aprendizaje obtenido por aquellas instituciones que han experimentado el proceso de incorporar el enfoque de género en su operación, y sirven como instrumentos para guiar esta compleja tarea.

Para lograr que las mujeres sean visibles como sujetos activos del desarrollo y participen en la vida económica de nuestro país de manera igualitaria y sin discriminación, la perspectiva de género debe ser un fundamento constante, en todo momento, del desarrollo de una actividad o proyecto, por lo que reiteramos la invitación a las servidoras y servidores públicos para que utilicen esta herramienta en su trabajo cotidiano.

Índice de buenas prácticas por dependencias en orden alfabético

- 65 Buena práctica 1 Banco Nacional de Comercio Exterior
- 66 Buena práctica 2 Banco Nacional de Comercio Exterior
- 67 Buena práctica 3 Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
- 68 Buena práctica 4 Instituto Nacional de las Mujeres
- 69 Buena práctica 5 Instituto Nacional de las Mujeres
- 70 Buena práctica 6 Nacional Financiera
- 71 Buena práctica 7 Nacional Financiera
- 72 Buena práctica 8 Secretaría de Desarrollo Social
- 74 Buena práctica 9 Secretaría de Desarrollo Social
- 76 Buena práctica 10 Secretaría de Desarrollo Social
- 78 Buena práctica 11 Secretaría de Desarrollo Social/ Instituto Nacional de Desarrollo Social
- 80 Buena práctica 12 Secretaría de Economía/Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad
- 82 Buena práctica 13 Secretaría de Economía/Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad
- 84 Buena práctica 14 Secretaría de Economía/Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad
- 86 Buena práctica 15 Secretaría de Economía/Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario
- 88 Buena práctica 16 Secretaría de Economía/Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario
- 90 Buena práctica 17 Secretaría de Educación Pública
- 92 Buena práctica 18 Secretaría de Educación Pública/Instituto Mexicano de la Juventud
- 94 Buena práctica 19 Secretaría de la Reforma Agraria
- 96 Buena práctica 20 Secretaría de la Reforma Agraria
- 97 Buena práctica 21 Secretaría de la Reforma Agraria
- 99 Buena práctica 22 Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
- 102 Buena práctica 23 Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Dependencia	Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT)
Área	Dirección de Recursos Humanos y Calidad, Gerencia de Desarrollo de Personal
Nombre de la buena práctica	Programa de capacitación en línea y buzón electrónico del Código de Conducta
Población objetivo	Personal de la institución
Ubicación geográfica	Oficinas centrales en el Distrito Federal y Centros BANCOMEXT en Hermosillo, Monterrey, Guadalajara y Mérida
Fecha de inicio	1 de junio de 2009

Aspectos clave

Descripción

El Código de Conducta de BANCOMEXT incluye el lineamiento de Equidad de Género y Respeto a la Diversidad, mediante el cual promueve la igualdad de derechos y oportunidades y el respeto entre mujeres, hombres, personas adultas mayores y con discapacidad dentro de la institución.

Se puso en marcha un programa de capacitación en línea sobre el Código de Conducta y un buzón electrónico, para que el personal pueda reportar cualquier conducta inadecuada conforme a los lineamientos de dicho Código. Se integró un grupo de trabajo encargado de revisar, analizar y canalizar los reportes recibidos a las áreas que corresponda.

Evaluación

En total, 97 por ciento del personal ha acreditado el curso con una calificación mínima de 80.

En junio y julio de 2009 se presentaron tres reportes de conductas inadecuadas, las cuales han sido debidamente atendidas por el grupo de trabajo integrado para tal fin.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Se logró capacitar y sensibilizar sobre el Código de Conducta a 97 por ciento del personal, de niveles directivos, gerencia media y operativos. Se concientizó al personal sobre la responsabilidad de reportar cualquier conducta inadecuada a los lineamientos establecidos en el Código, lo cual se complementa con el buzón electrónico, que permite contar con un medio de comunicación para enviar los reportes.

Dependencia	Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT)
Área	Dirección de Recursos Humanos y Calidad
Nombre de la buena práctica	Programa de Golondrinos
Población objetivo	Hijas e hijos del personal de la institución, de 14 a 18 años
Ubicación geográfica	Oficinas de BANCOMEXT en el Distrito Federal, Monterrey, Mérida y Guadalajara
Fecha de inicio	1 de junio de 2009

Aspectos clave

Descripción

Este programa se realiza anualmente durante el periodo de vacaciones escolares. Comienza con un evento de bienvenida e inducción al BANCOMEXT, una plática de seguridad y protección civil y un recorrido guiado por las instalaciones. Durante seis semanas las/los jóvenes desarrollan actividades de oficina, bajo la supervisión de una persona que actúa como tutora, quien es responsable de orientar al/la golondrino/a en las actividades asignadas.

La vinculación de los/las hijos/as del personal con la actividad productiva de sus padres y madres genera actitudes de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, que contribuyen al bienestar de las personas en su ambiente de trabajo, así como en su ámbito familiar e individual.

Evaluación

Se realiza una evaluación del/la golondrino/a al término del programa por parte de la persona tutora.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Inducción al ambiente laboral para que las/los jóvenes obtengan experiencias, habilidades e información de utilidad para su desarrollo personal y profesional, contribuyendo a definir sus intereses y profesión futura, a través de la experiencia y conocimiento que adquieren en las diferentes áreas de BANCOMEXT, y a tener una mayor comprensión de las actividades que desarrollan sus padres y madres, fortaleciendo el vínculo trabajo-familia.

Buena práctica

3

Dependencia	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)
Área	Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI)
Nombre de la buena práctica	Subsidios para proyectos productivos gestionados por y para mujeres indígenas
Población objetivo	Mujeres indígenas con escasa práctica organizativa y económica-comercial
Ubicación geográfica	24 entidades federativas: Baja California, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Durango, Guerrero, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán
Fecha de inicio	2002

Aspectos clave

Descripción

Es un programa sujeto a reglas de operación, que nace como parte del Fondo Indígena operado por la Secretaría de Desarrollo Social y es transferido en 2003 al Instituto Nacional Indigenista, que ese mismo año se convierte en Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. Está dirigido a mujeres indígenas con escasa práctica organizativa y económica-comercial; brinda subsidios para procesos productivos y de autoconsumo, que les permite impulsar y consolidar su organización y proyecto a través de capacitación y asistencia técnica, teniendo la posibilidad de acceder en un futuro a otras fuentes de apoyo y de abrir espacios de reflexión respecto a su condición social y de autoestima.

Evaluación

Se realiza mediante una cédula de seguimiento al proyecto, que se requisita con base en información levantada durante las visitas en sitio a los proyectos. La cédula es capturada en un sistema informático denominado Sistema Integral de Mujeres.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Las mujeres indígenas beneficiarias han:

- Mejorado su ingreso familiar
- Incrementado su toma de decisiones
- Elevado su autoestima
- Mejorado su situación de igualdad con los hombres
- Conocido sus derechos como mujeres y como indígenas

Documentos de consulta

www.cdi.gob.mx/popmi

Dependencia	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Área	Dirección de Participación Social y Política
Nombre de la buena práctica	Financiamiento a proyectos para mejorar la vida de las mujeres mediante el Fondo PROEQUIDAD
Población objetivo	Organizaciones de la sociedad civil orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	2002

Aspectos clave

Descripción

El objetivo del Fondo PROEQUIDAD es otorgar financiamiento a organizaciones de la sociedad civil de todo el país, para el diseño e instrumentación de proyectos de desarrollo social orientados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en rubros, grupos o regiones de atención prioritaria.

Cada 8 de marzo, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se publica la convocatoria que señala los temas, la documentación para registrar proyectos y los requisitos generales para participar. Contempla dos categorías de participación:

- A. Para organizaciones con 1 a 3 años de constitución legal, por un monto de 150 mil pesos.
- B. Para organizaciones con más de 3 años de constitución legal, con un apoyo de 300 mil pesos.

Evaluación

Se evalúa el avance y resultado de los proyectos a través del Informe Parcial de Actividades y el Informe Final de Resultados. Con la entrega de este último, se incluyen los productos generados. Se realizan visitas de seguimiento y evaluación a fin de verificar el cumplimiento de los objetivos y el ejercicio del presupuesto conforme a lo planteado en el proyecto.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Dentro de los temas apoyados por el Fondo PROEQUIDAD, se cuenta con proyectos enfocados al desarrollo económico y con proyectos productivos para mujeres. Dichos proyectos inciden en los procesos de empoderamiento de las mujeres, propician su participación en la solución de sus necesidades, privilegiando la atención a sus intereses estratégicos de género, fomentan el asociacionismo y promueven una cultura de ejercicio y respeto de los derechos de las mujeres, niñas y niños.

Documentos de consulta

www.inmujeres.gob.mx

Buena práctica

5

Dependencia	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Área	Dirección del Modelo de Equidad de Género
Nombre de la buena práctica	Modelo de Equidad de Género (MEG)
Población objetivo	Hombres y mujeres que trabajan en empresas e instituciones públicas y sociales
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	2002

Aspectos clave

Descripción

El Modelo de Equidad de Género (MEG) es una estrategia que proporciona una herramienta para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan –a corto y mediano plazo– al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Las organizaciones que lo adoptan son reconocidas con un distintivo, que puede ser usado en la imagen institucional de modo que el público pueda diferenciar sus productos y servicios, al asociarlos con un compromiso a favor de la equidad de género en el ámbito laboral.

Evaluación

Se realiza a través de una auditoría de tercera parte.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

- Elaboración de acciones para corregir o evitar discriminación en el proceso de selección y contratación de personal.
- Eliminación y rechazo a los efectos perjudiciales de los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral de mujeres y hombres.
- Promoción de la participación de mujeres y hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo, tanto en lo económico como en lo profesional, en los sectores o puestos en los que están subrepresentadas/os.
- Diversificación de las ocupaciones de mujeres y hombres.
- Impulso al desarrollo de políticas de recursos humanos en las empresas privadas y organismos públicos que tengan como guía la igualdad de oportunidades y trato.
- Elaboración de acciones para promover e incorporar a un mayor número de mujeres a puestos directivos, ascensos e igualdad salarial.
- Elaboración de acciones para corregir problemas de segregación ocupacional.

Documentos de consulta

Folleto del Modelo de Equidad de Género www.inmujeres.gob.mx

Dependencia	Nacional Financiera
Área	Dirección de Desarrollo de Productos
Nombre de la buena práctica	Curso Mujeres Emprendedoras y Mujeres Empresarias
Población objetivo	Mujeres emprendedoras
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	2005

Aspectos clave

Descripción

Debido a que un gran número de mujeres han optado por desempeñarse como empresarias, se desarrolló un curso de capacitación empresarial con enfoque de género. Considerando que la equidad es un tema que incide directamente en el desarrollo empresarial de las mujeres, se elaboraron materiales de instrucción que facilitan la reducción de las brechas entre los sexos. Además se ha detectado que aproximadamente 50 por ciento de asistencia al resto de los cursos de Nacional Financiera son mujeres.

Con base en la certeza de que un gran número de mujeres buscan tener independencia económica o complementar su ingreso familiar, sentirse económicamente seguras ante un futuro incierto y de que aspiran a mantenerse útiles y responsables de sus propias decisiones, en el curso se incluyeron temas adicionales a un enfoque meramente empresarial. Se estudian conceptos como autoestima, el rol de las empresarias en la familia, consejos de permanencia en negocios dominados por hombres, obstáculos reales y simbólicos para las mujeres que dirigen empresas, entre otros.

Evaluación

Las encuestas de satisfacción alcanzan un nivel de aceptación de las participantes superior a 90 por ciento, en contenido y calidad de la participación.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

El valor agregado del curso es la inclusión de temas de género, los cuales difícilmente son abordados en un curso dirigido a la población empresarial en general, pero que son fundamentales en la administración y dirección de negocios dirigidos por mujeres.

Documentos de consulta

www.nafin.com

Buena práctica

7

Dependencia	Nacional Financiera
Área	Dirección de Desarrollo de Productos
Nombre de la buena práctica	Curso para mejorar capacidades empresariales de las propietarias de estancias infantiles
Población objetivo	Mujeres emprendedoras
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	2007

Aspectos clave

Descripción

En el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras intervienen la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), como coordinadora y operadora; el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), como encargado de otorgar la capacitación para el cuidado de niñas/niños; y Nacional Financiera, con capacitación empresarial para las propietarias de estancias infantiles.

El curso, preparado para quienes desean afiliarse al programa o para quienes ya tienen una estancia infantil, se dirige también a aumentar las posibilidades de éxito de las estancias infantiles, proporcionando a sus administradoras conceptos, experiencias, métodos, ejercicios, trabajo en equipo y autoevaluaciones que les facilitarán la puesta en marcha y la dirección de este servicio. Se enseña una metodología para que la propietaria, usando sus propios datos, elabore su presupuesto y determine su utilidad.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Mayor confianza y conocimiento para las mujeres al ofrecer el servicio de estancia infantil, fortaleciendo su rol de empresarias.

Documentos de consulta

www.nafin.com

Dependencia	Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
Área	Dirección General de Opciones Productivas
Nombre de la buena práctica	Modificaciones a reglas de operación para incorporar acciones afirmativas en favor de las mujeres y la equidad de género en Programa Hábitat
Población objetivo	Personas, familias, grupos sociales y organizaciones de productoras/es en condiciones de pobreza que habitan en las zonas de cobertura del Programa de Opciones Productivas
Ubicación geográfica	Zonas de atención prioritaria rurales, municipios catalogados como predominantemente indígenas por el Consejo Nacional de Población y localidades de alta y muy alta marginación con una población hasta de 14 999 habitantes
Fecha de inicio	2009

Aspectos clave

Descripción

Se realizaron modificaciones a las reglas de operación del Programa de Opciones Productivas, promoviendo la incorporación de capacitación sobre género y acciones afirmativas para las mujeres en diversas modalidades.

En el numeral 3.5.1, relacionado con la modalidad de Agencias de Desarrollo Local, se estableció que las acciones de formación deberán atender al menos los siguientes temas:

- Desarrollo sustentable
- Equidad de género
- Transparencia, rendición de cuentas y contraloría social

En el numeral 3.5.3, referente a la modalidad de Proyectos Integradores, se establecieron aportaciones menores para las mujeres:

- En municipios con menor Índice de Desarrollo Humano, los grupos de mujeres aportarán como mínimo 5 por ciento del monto en efectivo solicitado a la SEDESOL. El apoyo federal máximo por proyecto será hasta 95 por ciento del valor del proyecto, sin rebasar los cinco millones de pesos. En comparación, los grupos de hombres o grupos mixtos deben aportar como mínimo 10 por ciento.
- Para otros municipios y localidades dentro de la cobertura, la aportación mínima en efectivo de las/los beneficiarios/as en grupos de mujeres será de 10 por ciento del monto solicitado a la SEDESOL. El apoyo federal máximo por proyecto será de hasta 90 por ciento el valor del proyecto, sin rebasar los cinco millones de pesos. En comparación, los grupos de hombres o grupos mixtos deben aportar como mínimo 20 por ciento.

En el numeral 3.5.4, relacionado con la modalidad de Fondo de Cofinanciamiento, se establecieron aportaciones menores para las mujeres:

- En municipios con menor índice de desarrollo humano, las mujeres o grupos de mujeres, aportarán como mínimo 5 por ciento del valor del proyecto, pudiendo ser: otros subsidios (federales, estatales o municipales), aportaciones de la beneficiaria (en efectivo) u otras fuentes (incluyendo crédito). El apoyo federal máximo por proyecto será de hasta 95 por ciento del valor del proyecto, sin rebasar los 300 mil pesos. En comparación, los hombres, grupos de hombres o grupos mixtos deben aportar como mínimo 10 por ciento.
- En otros municipios y localidades ubicados dentro de la cobertura, la aportación de las mujeres o grupos de mujeres será como mínimo de 20 por ciento del valor del proyecto, pudiendo ser: otros subsidios (federales, estatales o municipales), aportaciones de la beneficiaria (en efectivo) u otras fuentes (incluyendo crédito). El apoyo federal máximo por proyecto será de hasta 80 por ciento del valor del proyecto, sin rebasar los 300 mil pesos. En comparación, los hombres, grupos de hombres o grupos mixtos deben aportar como mínimo 40 por ciento.

Evaluación

Se incorpora la perspectiva de género en las diversas fases de operación del programa, específicamente en materia de desagregación por sexo de información e indicadores, evaluación externa e identificación diferenciada de beneficios.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Los planes de trabajo presentados por las Agencias de Desarrollo Local incorporaron el enfoque de género, con lo cual las mujeres participantes reciben capacitación para el desarrollo humano y productivo. Las aportaciones de las beneficiarias son menores, para fomentar que haya más participación de mujeres en el desarrollo de actividades insertadas en una cadena productiva y de proyectos productivos.

Documentos de consulta

Reglas de operación 2009: www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=802151

Dependencia	Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
Área	Dirección General de Políticas Sociales
Nombre de la buena práctica	Facilitar la participación económica de las mujeres mediante las Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras
Población objetivo	<p><i>Modalidad de apoyo a madres trabajadoras y padres solos</i> Hogares con ingresos de hasta 6 salarios mínimos, con al menos un niño o niña de entre 1 y 3 años 11 meses de edad, o entre 1 y 5 años 11 meses de edad en casos de menores con alguna discapacidad, en los que padres, madres, tutores/as o principales cuidadores/as trabajan, estudian o están buscando trabajo y no tienen acceso al servicio de guardería o cuidado infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios.</p> <p><i>Modalidades de impulso a los servicios de cuidado y atención infantil e incorporación a la red de estancias infantiles</i> Personas físicas, grupos de personas o personas morales, incluyendo organizaciones de la sociedad civil, que deseen y puedan ofrecer servicios de cuidado y atención infantil para la población objetivo del programa en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos, conforme a los criterios y requisitos establecidos en las reglas de operación del programa y sus anexos.</p>
Ubicación geográfica	Alcance nacional, con seguimiento a nivel de localidad urbana o rural, municipal y por entidad federativa
Fecha de inicio	11 de enero de 2007

Aspectos clave

Descripción

El Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras surge con objeto de disminuir la vulnerabilidad de los hogares en los que el cuidado de los/las hijos/as recae en una madre trabajadora o con intención de incorporarse al mercado laboral, un/a estudiante, o un padre solo, mediante la creación de espacios que permitan aumentar la oferta de cuidado y atención infantil y la entrega de apoyos para cubrir parte de los gastos por este servicio.

La población de mayor interés para el programa se compone de madres de niños/as pequeños/as que trabajan, buscan empleo o estudian y no cuentan con servicios de cuidado infantil, dado que cambiar esta restricción constituye un potencial importante para integrarse a un trabajo formal. Además, se busca atender a los hogares con menores ingresos.

Para la asignación de estos apoyos, se le da prioridad a las madres solas trabajadoras, madres trabajadoras, madres en busca de empleo, estudiantes y padres solos, en ese orden. El programa consiste en la entrega de apoyos a hogares, con hijos/as entre 1 y 3 años 11 meses, o entre 1 y 5 años 11 meses de edad, si son menores con alguna discapacidad y perciben hasta seis salarios mínimos, para que se cubra parcialmente el costo de los servicios de cuidado y atención infantil.

Evaluación

El programa se apega a lo señalado en los lineamientos generales para la evaluación de los programas federales de la administración pública federal. Se reporta a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por medio de un sistema de indicadores, que muestra el seguimiento del avance en las metas y objetivos estratégicos del programa.

De forma semestral, se lleva a cabo una encuesta a la población beneficiaria y a las personas responsables de las estancias afiliadas. El análisis de los datos genera evidencia del desempeño del programa en el tiempo y de algunos beneficios, al comparar la situación laboral y económica de los/las beneficiarios/as antes y después de recibir apoyo del programa.

La evaluación externa de impacto del programa procura evidenciar los beneficios directos en cuanto a la calidad de vida de la población beneficiaria, los cambios económicos en sus hogares, el desarrollo de los/las niños/as que acuden a las estancias, entre otros. Se busca identificar los cambios en la vida de los/las beneficiarios/as en el tiempo, teniendo como referencia a personas en condiciones similares, pero que no reciben apoyo del programa.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Modalidad madres trabajadoras y padres solos

De acuerdo con los resultados de la encuesta a la población beneficiaria del programa realizada en diciembre de 2008, se identificó que 99 por ciento son mujeres, quienes reportan lo siguiente:

- 93 por ciento de las beneficiarias se encuentra trabajando, 2 por ciento estudia y 5 por ciento busca trabajo.
- 27 por ciento de las beneficiarias labora en su primer empleo.
- El principal motivo por el que no habían trabajado era que no tenían dónde dejar a sus hijas/os (72.2 por ciento).
- Antes de ser beneficiarias del programa, 24 de cada 100 mujeres pensaba que su situación económica era mala o muy mala; 9 de esas 24 beneficiarias consideran que después de permanecer en el programa, su situación económica es muy buena o buena; 11 que es regular y 4 que permanece igual.
- El 87 por ciento de las madres beneficiarias afirma que su situación económica ha mejorado desde su incorporación al programa.
- El incremento del ingreso del hogar es de 16.5 por ciento, y el incremento del ingreso de la beneficiaria, de 35 por ciento.

Modalidad servicios de cuidado y atención infantil

De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada a las personas responsables de las estancias afiliadas al programa en diciembre de 2008, se identificó que 70 de cada 100 pesos que ingresan a una estancia provienen del presupuesto federal, y 23 de cada 100 pesos son cobrados como cuotas de corresponsabilidad. El resto de los recursos proviene de las cuotas que pagan las madres que no cuentan con el apoyo del programa.

Documentos de consulta

Programa Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras:
www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=801579

Informe Trimestral a la Cámara de Diputados:
www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=802196

Dependencia	Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
Área	Unidad de Programas de Atención de la Pobreza Urbana
Nombre de la buena práctica	Participación comunitaria en el Programa Hábitat
Población objetivo	Hombres y mujeres en zonas urbanas marginadas (Polígonos Hábitat) en ciudades con al menos 1.5 mil habitantes
Ubicación geográfica	En 2008, Hábitat tuvo una cobertura en: 245 ciudades y 1 173 polígonos, comprendidos en 353 municipios y delegaciones del Distrito Federal
Fecha de inicio	25 de marzo 2003

Aspectos clave

Descripción

El objetivo de Hábitat consiste en contribuir a la superación de la pobreza y a la mejora de la calidad de vida de quienes habitan en zonas urbano-marginadas, mediante el fortalecimiento de la organización y participación comunitaria, así como mediante el mejoramiento del entorno urbano.

Para ello, interviene a través de tres modalidades:

- a) Mejoramiento del entorno, mediante el cual se introduce, amplía y mejora la infraestructura básica.
- b) Promoción del desarrollo urbano, que apoya proyectos para el fortalecimiento de las capacidades de planificación de los gobiernos locales.
- c) Desarrollo social y comunitario, que financia acciones de organización y participación comunitaria, desarrollo de capacidades individuales y colectivas, prevención de la violencia familiar y comunitaria, promoción de la equidad de género, así como la construcción, mejoramiento y equipamiento de inmuebles destinados a la prestación de servicios comunitarios. En esta última se inscriben las acciones de capacitación en oficios que promueven el desarrollo económico de las mujeres.

Evaluación

En las evaluaciones externas realizadas por instituciones académicas (El Colegio de la Frontera Norte, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social y El Colegio de México) en 2005 y 2007 se encontraron los siguientes hallazgos:

- Dentro del Programa Hábitat, destaca el lugar que se otorga a las jefas de familia, dando con ello una prioridad a la dimensión de género y ciclo de vida, que busca la equidad en las oportunidades de servicio y acceso al mercado de trabajo para hombres y mujeres.
- La elaboración de modelos para la intervención en aspectos de género ha sido captado por la modalidad de oportunidades para las mujeres de forma muy eficaz.
- El apoyo a proyectos productivos representa uno de los aspectos que mayor impacto puede tener en la competitividad de los barrios urbanos pobres. Con ayuda de organismos de la sociedad civil y de centros educativos locales, se observó que Hábitat propició la formación de microempresas que generan fuentes de empleo para las mujeres, incrementan los ingresos de la población trabajadora y ofrecen productos que enriquecen la alimentación de la población, o bien, tienen potencial de mercado. En algunos casos, se trata de microempresas que implican además un impacto ambiental positivo.

- Las experiencias evaluadas han cumplido con la meta de desvincularse del financiamiento público al configurarse como empresas productivas rentables, que contribuyen a la equidad de género.
- El programa impulsa la competitividad y ha hecho más eficientes a las ciudades, por medio de mejoras a su infraestructura y conectividad, al tiempo que ha reducido los factores que impiden la participación de la fuerza laboral, tales como un mejor acceso a los mercados de trabajo y el incremento de las oportunidades de las mujeres.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Las acciones de capacitación propician importantes avances en las condiciones económicas, sociales y culturales de las mujeres, así como en su autopercepción, ya que:

- Se fortalecen y desarrollan sus capacidades y habilidades técnicas y personales, lo que favorece el trabajo independiente o representa el acceso al mercado laboral.
- Las beneficiarias han obtenido habilidades técnicas en oficios tradicionales y no tradicionales: alfarería, bisutería, bordado, carpintería, herrería, plomería, diseño y confección de ropa, diseño de imagen personal, entre otras.
- Se potencia la organización y participación comunitaria mediante la formación de redes sociales productivas con posibilidad de consolidarse en micronegocios.
- Se impulsa la transformación de los roles socialmente construidos respecto a las responsabilidades atribuidas a mujeres y hombres.
- Se fomenta la autonomía y liderazgo de las mujeres para la toma de decisiones sobre su persona, familia y distribución de sus recursos.

Documentos de consulta

Guías y manuales del Programa Hábitat:

www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=802178

Reglas de Operación 2009:

www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=802161

Dependencia	Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL)
Área	Dirección General Adjunta de Equidad de Género y Proyectos Estratégicos para el Desarrollo
Nombre de la buena práctica	Convocatoria de Equidad de Género del Programa de Coinversión Social (PCS)
Población objetivo	Organizaciones de la sociedad civil (OSC), instituciones de educación superior y centros de investigación
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	2002

Aspectos clave

Descripción

La Convocatoria de Equidad de Género es una convocatoria específica del Programa de Coinversión Social que tiene por objetivo promover y fortalecer los proyectos de coinversión entre el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil, enfocadas a la atención de población en situación de pobreza, exclusión, marginación, desigualdad por género o vulnerabilidad social. A través del programa se impulsan acciones de desarrollo social, humano y sustentable; de promoción de los derechos económicos, sociales y culturales, y la equidad de género, así como la generación de conocimiento y metodologías que son de utilidad para la política pública.

El objetivo de la Convocatoria de Equidad de Género es impulsar el desarrollo de proyectos orientados al diseño de modelos, estrategias de intervención y realización de investigaciones en materia de equidad de género, en beneficio de grupos en situación de vulnerabilidad. La publicación de la convocatoria es anual.

Evaluación

La Dirección de Evaluación y Seguimiento del INDESOL es la encargada de coordinar el seguimiento, la revisión y calificación de los proyectos apoyados en la Convocatoria de Equidad de Género. Al término de la ejecución del proyecto, las y los beneficiarios tienen, entre otras obligaciones, entregar los materiales probatorios que den cuenta del cabal cumplimiento de las metas.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

- Desarrollo de capital social, mediante la acción correspondiente entre gobierno, OSC, instituciones de educación superior y centros de investigación.
- Fomento a la promoción de estrategias de vinculación entre OSC, instituciones de educación superior y centros de investigación y gobierno, con el fin de fortalecer redes que potencien su trabajo.
- Impulso a las propuestas de las OSC, instituciones de educación superior y centros de investigación, dirigidas al mejoramiento de las condiciones de vida de grupos prioritarios, desde una visión de género.
- Fortalecimiento y profesionalización de las OSC, para contribuir a la solución de problemáticas relacionadas con la equidad de género y el desarrollo social.

Documentos de consulta

Reglas de Operación 2009 del Programa de Coinversión Social.

<http://148.245.48.10/web/index.asp?seccion=2&subnivel=4&subnivel1=1>

Convocatoria de Equidad de Género.

http://148.245.48.10/web/pdfs/2009/CONVOCATORIA_eg.pdf

Materiales probatorios de los proyectos apoyados por la convocatoria, mismos que se encuentran en la Dirección de Evaluación y Seguimiento del INDESOL, ubicada en 2a Cerrada de Belisario Domínguez núm. 40, Col. Del Carmen Coyoacán, Del. Coyoacán, C. P. 04100, México, D. F.

Dependencia	Secretaría de Economía Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad (FONAES)
Área	Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer (CEDPM)
Nombre de la buena práctica	Transversalidad de la perspectiva de equidad en la labor del FONAES
Población objetivo	Población rural, campesina, indígena y urbana con escasez de recursos, que demuestre su capacidad organizativa, productiva o empresarial para abrir o ampliar un negocio
Ubicación geográfica	Alcance nacional, mediante una red de 32 representaciones federales en las entidades federativas, y 64 oficinas regionales en todo el país
Fecha de inicio	19 de febrero de 2001

Aspectos clave

Descripción

El Programa Mujer, originalmente a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social, está adscrito al FONAES y se le dio el nivel de dirección general adjunta, estableciéndose la Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer.

Esta área es la encargada de asegurar la transversalidad de la perspectiva de equidad en todo el FONAES. Tiene como propósito definir e impulsar políticas y acciones de apoyo a las empresarias sociales y grupos sociales en situación de vulnerabilidad, en sus procesos productivos y de desarrollo humano, para lograr su inserción equilibrada en el desarrollo económico, y así favorecer la generación de empleos y colaborar en la mejora de sus condiciones de vida y las de sus familias. Además de las mujeres, otros grupos prioritarios para la institución son indígenas, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Objetivos:

1. Difundir las acciones y políticas en materia de equidad e inclusión.
2. Difundir el impacto de los proyectos productivos de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad.
3. Crear y mantener enlaces con instancias vinculadas a los temas de equidad e inclusión.
4. Llevar el seguimiento y evaluación de proyectos de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad.
5. Identificar proyectos replicables y grupos donde éstos se desarrollen.
6. Generar estadísticas sobre los apoyos del FONAES con perspectiva de género e inclusión.
7. Diseñar estrategias de capacitación por giros empresariales.
8. Diseñar el programa de capacitación y sensibilización sobre equidad e inclusión para el personal del FONAES.
9. Participar en la aprobación de proyectos productivos de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad.

Estrategias de acción:

- a) Apoyo a la inversión productiva de manera directa. Para proyectos productivos con viabilidad técnica, financiera y comercial y sostenible en el tiempo a grupos y empresas integradas por mujeres.
- b) Formación integral. A través de la realización de esquemas formativos, se busca que las participantes adquieran habilidades, actitudes y conocimientos, que les permitan mejorar sus proyectos productivos, sus procesos organizativos, su calidad de vida y la de sus familias.

- c) Promoción y fortalecimiento de la organización. Se promueve la coordinación y vinculación de apoyos y recursos con diversos programas (gubernamentales, de organizaciones internacionales y organizaciones de la sociedad civil) que inciden en el ámbito del desarrollo empresarial con enfoque de género.
- d) Acciones para establecer redes económicas y sociales, así como organizar e incorporar a las empresas sociales en cadenas productivas.

Organigrama

Dirección de Operación y Seguimiento: da seguimiento y atención a los proyectos productivos de la población objetivo del FONAES, en especial de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad, para lograr la inserción de este sector de la población en la vida productiva del país.

Dirección de Diseño de Formación: impulsa el desarrollo de las habilidades y capacidades gerenciales, administrativas, técnicas, productivas y de comercialización de las mujeres y grupos sociales en situación de vulnerabilidad, con el fin de mejorar su productividad y su participación en los mercados en condiciones más competitivas.

Dirección de Enlaces Interinstitucionales: establece acuerdos de colaboración y cooperación con instituciones e instancias nacionales e internacionales relacionadas con la población objetivo del FONAES, para impulsar y consolidar sus proyectos productivos.

Evaluación

Entre las atribuciones específicas de la Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer están: supervisar y evaluar la aplicación de las políticas, criterios y/o lineamientos correspondientes a los instrumentos de apoyo de su competencia; establecer metas e indicadores y dar seguimiento a sus resultados e informarlos a la Coordinación General.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

- Se han diseñado e implementado instrumentos dirigidos exclusivamente a apoyar la apertura y crecimiento de negocios exclusivos de mujeres o en los cuales éstas ocupan puestos de decisión y administración.
- Las mujeres cuentan con una mejor situación para acceder a apoyos que les permitan ser independientes financieramente y elevar su calidad de vida y la de sus familias.
- Los indicadores institucionales de 2008 muestran la labor de concientización en materia de equidad:
 - 39 por ciento del presupuesto global del FONAES se destinó a mujeres. De 30 mil personas beneficiadas en 2008, 50 por ciento son mujeres.
 - Se crearon 27 800 empleos para mujeres, lo que representa 87 por ciento del total generado por las empresas del FONAES. En comparación, durante 2007, 43 por ciento de los 32 812 empleos creados fueron para mujeres.
 - El 47 por ciento de los estudios de preinversión realizados fueron para grupos de o con mujeres.
 - Las mujeres tuvieron presencia en ocho de cada 10 proyectos aprobados en 2008; una tendencia que va en aumento, ya que apenas dos años antes la participación era de cinco por cada 10.

Documentos de consulta

Estadísticas e indicadores institucionales del FONAES: www.fonaes.gob.mx/ii001.html

Acuerdo que regula la organización y funcionamiento interno de la Coordinación General del Programa Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad:
www.economia.gob.mx/pics/p/p437/A474.pdf

Dependencia	Secretaría de Economía Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad (FONAES)
Área	Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer (CEDPM)
Nombre de la buena práctica	Capacitación empresarial para beneficiarias
Población objetivo	Población rural, campesina, indígena y urbana de escasos recursos, que demuestre su capacidad organizativa, productiva o empresarial para abrir o ampliar un negocio
Ubicación geográfica	Alcance nacional, mediante una red de 32 representaciones federales en las entidades federativas y 64 oficinas regionales en todo el país
Fecha de inicio	2001

Aspectos clave

Descripción

En 2001, el FONAES destinaba poco más de 424 mil pesos para capacitación de sus empresarias sociales. En 2007, la cifra sobrepasó los 9 millones 720 mil pesos. En seis años, aumentó de 87 a 14 mil 963 empresarias capacitadas. En total, en ese año, se realizaron 40 jornadas estatales de capacitación a las que acudieron mil 195 empresarias, además de un Encuentro Internacional para mil 100 mujeres, incluyendo empresarias de Honduras, Costa Rica y Panamá.

En 2008 se elaboró un Programa de Facultamiento Empresarial Regional para la CEDPM, que abarcó eventos de capacitación focalizados por giro empresarial y de carácter regional. En cada uno de estos eventos, se ofrecen conocimientos prácticos para que las beneficiarias del FONAES diseñen estrategias de negocios eficaces y acordes a las actividades específicas a las que se dedican, a fin de posicionar exitosamente sus productos y/o servicios en el mercado nacional e internacional. En este mismo año, se ofreció capacitación en ocho regiones a nivel nacional, sumando un total de 1 422 empresarias sociales, integrantes de 784 empresas.

Se realizó el Tercer Encuentro Internacional de Empresarias Sociales FONAES 2008, al que asistieron 935 empresarias sociales de 703 empresas de la República Mexicana y 32 empresarias extranjeras. Durante la X Feria Nacional Expo FONAES 2008 se presentaron seis conferencias para las empresarias asistentes y público en general. La asistencia aproximada fue de 235 personas y se distribuyeron 290 paquetes de capacitación a empresarias sociales.

Se realizó un convenio de colaboración entre el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) y el FONAES en 2008, en el cual se establece difundir, promover y propiciar los servicios educativos entre la población beneficiaria del FONAES.

Evaluación

Se generan cifras probatorias del avance en cobertura que ha presentado la capacitación para empresarias.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

La calidad y oportunidad de las capacitaciones se ha focalizado conforme a las necesidades de cada entidad federativa, por lo que se planeó una formación continua, para lograr una secuencia a través de cuatro niveles de capacitación.

Documentos de consulta

Estadísticas e indicadores institucionales del FONAES:
www.fonaes.gob.mx/ii001.html

Dependencia	Secretaría de Economía Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad (FONAES)
Área	Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer (CEDPM)
Nombre de la buena práctica	Incremento en el porcentaje de los instrumentos de apoyo a las empresas de mujeres
Población objetivo	Población rural, campesina, indígena y urbana de escasos recursos, que demuestre su capacidad organizativa, productiva o empresarial para abrir o ampliar un negocio
Ubicación geográfica	Alcance nacional, mediante una red de 32 representaciones federales en las entidades federativas y 64 oficinas regionales en todo el país
Fecha de inicio	31 de diciembre de 2007

Aspectos clave

Descripción

El FONAES promueve –a través de la Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer– el enfoque de género en todas las acciones y estrategias que implementa. En cuanto a financiamiento, existen dos instrumentos diseñados específicamente para apoyar a las mujeres emprendedoras:

Apoyo en efectivo para abrir o ampliar un negocio de mujeres

Es el apoyo que se otorga en efectivo a mujeres, de manera individual u organizadas en grupos o empresas sociales integradas en su mayoría por mujeres, para abrir o ampliar un negocio, y que incluye capital de inversión y capital de trabajo. Se entiende que un grupo o empresa social está integrada en su mayoría por mujeres cuando éstas constituyen tres cuartas partes o más de las socias y tienen a su cargo las funciones de dirección, coordinación y supervisión.

El apoyo en efectivo para abrir o ampliar un negocio de mujeres tiene las mismas características, montos máximos, condiciones y requisitos que el apoyo para abrir o ampliar un negocio, con la diferencia de que los porcentajes de aportación del FONAES son superiores:

- 80 por ciento, cuando en la aportación restante no estén incluidos recursos de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal; y
- 60 por ciento, cuando en la aportación restante sí estén incluidos recursos de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal.

Apoyo para garantizar un crédito destinado a abrir o ampliar un negocio de mujeres

El apoyo consiste en constituir una garantía líquida que permita a las empresas sociales, integradas en su mayoría por mujeres, la obtención de un crédito para abrir o ampliar un negocio, incluyendo capital de inversión y capital de trabajo. Se entiende que una empresa social se compone en su mayoría por mujeres, cuando éstas representan tres cuartas partes de las socias y tienen a su cargo las funciones de dirección, coordinación y supervisión.

El apoyo para garantizar un crédito destinado a abrir o ampliar un negocio de mujeres tiene las mismas características, montos máximos, condiciones y requisitos, que el apoyo para garantizar un crédito destinado a abrir o ampliar un negocio, con la diferencia de que los porcentajes de aportación del FONAES para la garantía líquida son superiores:

- 60 por ciento, cuando no existan otras aportaciones al proyecto que provengan de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal; y
- 40 por ciento, cuando sí existan otras aportaciones al proyecto que provengan de otros programas de apoyo gubernamental federal, estatal o municipal.

Con estos instrumentos, se otorgan 20 puntos más de apoyo a las solicitantes mujeres, ya sea en proyectos individuales u organizadas en grupos o empresas de mujeres, en comparación con las solicitudes de grupos mixtos o de hombres.

Los apoyos se pueden destinar a:

- Comprar activos fijos
- Capital de trabajo
- Adquisición de árboles frutales, ganado o aves de corral
- Máximo dos apoyos al mismo proyecto
- Constituir una garantía líquida que les permita la obtención de un crédito

En comparación, las empresas de hombres y mixtas pueden recibir una aportación máxima de hasta 60 por ciento del valor total del proyecto, cuando no existan apoyos de otras instituciones, y hasta 40 por ciento cuando sí los haya. Los proyectos de hombres y mixtos únicamente pueden recibir hasta 40 y 20 por ciento del valor total del proyecto en las mismas circunstancias.

Desde 2008, con la publicación de nuevas reglas de operación para la dependencia, el monto máximo de los apoyos otorgados a las empresas de mujeres pasó de 300 mil pesos a tres millones de pesos; es decir, un incremento de mil por ciento.

En ese mismo año, por primera vez se otorgaron garantías líquidas hasta por cinco millones de pesos a las empresas formadas por mujeres, para que pudieran amparar la solicitud de créditos mayores ante otras instituciones financieras.

Evaluación

Se ha aumentado la participación de mujeres en proyectos exclusivos, y con ello, el monto presupuestario destinado para apoyarlas.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Las mujeres organizadas en empresas y grupos sociales pueden recibir 20 puntos más de apoyo para iniciar o ampliar su negocio, haciendo posible que comiencen en mejores condiciones materiales y de producción, y en consecuencia, tengan mayor permanencia en el mercado. Gracias a estos criterios, existen más empresas de mujeres de las que habría si se les solicitaran mayores porcentajes de aportación, ya que tradicionalmente ellas no son dueñas del patrimonio familiar.

Documentos de consulta

Reglas de operación:
www.fonaes.gob.mx/qf002.html

Dependencia	Secretaría de Economía Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM)
Área	Fideicomiso del Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (FINAFIM)
Nombre de la buena práctica	Canalizar recursos financieros para el emprendimiento de proyectos productivos a personas de escasos recursos
Población objetivo	Mujeres y hombres en situación de pobreza, habitantes de zonas rurales o urbanas marginadas y no marginadas, con proyectos productivos viables de ser financiados a través de instituciones de microfinanciamiento
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	2001

Aspectos clave

Descripción

La estrategia de PRONAFIM parte de reconocer las desventajas de amplios sectores de la población en situación de desigualdad y exclusión. Por medio del Fideicomiso del Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (FINAFIM), un fideicomiso público que administra los recursos del PRONAFIM, este último otorga microfinanciamientos a la población objetivo, mediante créditos en condiciones accesibles a instituciones de microfinanciamiento (IMF).

Mediante este programa, se fortalece a las IMF a través de apoyos crediticios para la adquisición de *software*, *hardware*, equipo, mobiliario y equipo de cómputo necesario para el mejoramiento de su operación; y apoyos no recuperables para el establecimiento de sucursales, extensiones y agencias de microfinancieras y para capacitación, asistencia técnica, participación en foros, mesas de trabajo y eventos organizados por el PRONAFIM y/o por organizaciones del sector nacionales e internacionales a las IMF e intermediarios y para la capacitación de hombres y mujeres beneficiados/as por el microcrédito.

Evaluación

El PRONAFIM está sujeto a dos evaluaciones:

Interna: tiende a verificar el cumplimiento de las metas y objetivos; se realiza con base en los indicadores de resultados previstos en la matriz de marco lógico. Se trabaja en la constitución de un banco de datos de cobertura nacional del sector de microfinanciamiento, con el propósito de dar seguimiento a sus operaciones, evaluar a las diferentes IMF y medir el impacto social de este tipo de créditos. Asimismo, envía a la Cámara de Diputados, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a la Secretaría de la Función Pública, informes trimestrales sobre los resultados de los indicadores.

Externa: se hace con cargo al presupuesto del programa y la realizan instituciones académicas y de investigación u organismos especializados de carácter nacional e internacional que cuentan con reconocimiento y experiencia en la materia, atendiendo a los lineamientos que emite el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Los recursos obtenidos del financiamiento permiten a los/las beneficiarios/as iniciar, consolidar o ampliar sus emprendimientos productivos, con el fin de elevar su nivel de vida y el de sus familias. Más de 80 por ciento de las personas acreditadas de FINAFIM son mujeres y, con los beneficios del programa, han logrado una participación más activa, e incluso preponderante, en la toma de decisiones en la vida familiar y de su localidad.

Documentos de consulta

www.economia.gob.mx

www.pronafim.gob.mx

Dependencia	Secretaría de Economía Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM)
Área	Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR)
Nombre de la buena práctica	Canalizar recursos financieros a mujeres del medio rural para el emprendimiento de proyectos productivos
Población objetivo	Los microcréditos de las instituciones de microfinanciamiento financiados por el FOMMUR están dirigidos a mujeres en situación de pobreza, en grupos constituidos por un mínimo de cinco mujeres y un máximo de 40, mayores de 18 años, o madres mayores de 15 años emancipadas, que habiten en el medio rural, en localidades de alta y muy alta marginación
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	2000

Aspectos clave

Descripción

El FOMMUR apoya con microfinanciamientos a la población objetivo a través de microcréditos, en condiciones accesibles, otorgados por Instituciones de Microfinanciamiento (IMF) que operan el programa. El FOMMUR favorece a las IMF a través de apoyos crediticios para la adquisición de *software*, *hardware*, equipo, mobiliario y equipo de cómputo necesario para el mejoramiento de su operación, y de apoyos no recuperables para el pago a oficiales de crédito, capacitación del personal de las IMF, asistencias técnicas, participación en foros, mesas de trabajo y eventos organizados por el PRONAFIM y/o por organizaciones del sector nacionales e internacionales a las IMF e intermediarios y para la capacitación de mujeres y hombres beneficiados/as por el microcrédito.

Una de las características más importantes del FOMMUR es que opera con un esquema de gradualidad para este tipo de créditos.

Ciclo de financiamiento	Monto máximo por persona	Plazo de recuperación
1er ciclo	Hasta \$1,500.00	4 meses
2° ciclo	Hasta \$2,500.00	De 4 a 9 meses
3° ciclo	Hasta \$4,000.00	De 4 a 12 meses
4° ciclo	Hasta \$6,000.00	De 4 a 12 meses

Después de cubrir satisfactoriamente el cuarto ciclo, los grupos interesados pueden solicitar ciclos posteriores hasta alcanzar un monto máximo de 20 mil pesos por persona. El programa otorga mayores créditos a quienes son más responsables en su manejo.

Evaluación

El FOMMUR está sujeto a dos tipos de evaluaciones:

Interna: tiende a verificar el cumplimiento de las metas y objetivos y se realiza con base en los indicadores de resultados previstos en la matriz de marco lógico. Se trabaja en la constitución de un banco de datos de cobertura nacional del sector de microfinanciamiento, con el propósito de dar seguimiento a sus operaciones, evaluar a las diferentes IMF y medir el impacto social de este tipo de créditos. Asimismo, envía a la Cámara de Diputados, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a la Secretaría de la Función Pública, informes trimestrales sobre los resultados de los indicadores.

Externa: se hace con cargo al presupuesto del programa y se realiza por instituciones académicas y de investigación u organismos especializados de carácter nacional e internacional que cuenten con reconocimiento y experiencia en la materia, atendiendo a los lineamientos que emite el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

Beneficios obtenidos por la población objetivo

El FOMMUR cubre una necesidad que por muchos años estuvo olvidada: la falta de crédito a las mujeres del medio rural. Durante mucho tiempo, este sector no fue atendido por la banca tradicional por el grado de pobreza de este sector, la falta de garantías y porque habitan en zonas de difícil acceso.

Por tal motivo, el Gobierno Federal se vio en la necesidad de diseñar programas como el FOMMUR, encaminados a cubrir este requerimiento, toda vez que el acceso al crédito les permite a estas personas emprender, consolidar y ampliar pequeños proyectos productivos, lo que se traduce en un aumento en el nivel de vida de estas emprendedoras y de sus familias. Además, les permite elevar su autoestima, debido a que conforme una mujer rural es sujeta de crédito, se vuelve más participativa tanto a nivel familiar como en su localidad. De ahí que el impacto del microcrédito no sólo sea económico, sino también en la autonomía de la beneficiaria.

Documentos de consulta

www.economia.gob.mx www.pronafim.gob.mx

Dependencia	Secretaría de Educación Pública (SEP)
Área	Módulo de Orientación, Prevención y Atención de la Violencia de Género (MOPAV)
Nombre de la buena práctica	Creación de un área especializada en atención psicológica con perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres
Población objetivo	Trabajadoras y trabajadores del sector central de la SEP (personal directivo, de mandos medios y operativo) y personal subcontratado para realizar labores de intendencia, limpieza y vigilancia
Ubicación geográfica	Distrito Federal
Fecha de inicio	Enero 2009

Aspectos clave

En el MOPAV se brindan diferentes tipos de atención.

Atención psicológica con perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres

La atención ofrecida por un equipo de expertas/os se configura con base en los rasgos distintivos de las personas usuarias de este servicio, pues cada una de ellas/os se encuentra en una situación única y atraviesa momentos singulares y complejos. Esta atención inicial representa una etapa en la que, a través de la escucha y reflexión conjunta entre la persona usuaria y el personal del MOPAV, se define la ruta de intervención, ya sea individual o grupal.

Referencia de las personas usuarias con seguimiento a instituciones y servicios que ofrezcan y donativos de asistencia social

Referencia para obtener apoyos en dinero para transporte, becas, albergue o atención médica y siquiátrica de urgencia.

Asesoría, orientación y gestión social y jurídica

Información que atienda a la demanda puntual de la persona, con el fin de ampliar sus alternativas y vías de abordaje de su problemática, así como acompañamiento en trámites sociales y jurídicos.

Capacitación en materia de género para personal operativo, mandos medios y superiores

Programa de sensibilización y capacitación en materia de equidad de género, mediante conferencias y talleres, con temas como derechos humanos, discriminación y violencia de género, maternidad, paternidad, masculinidades, derechos de las mujeres, crianza y relaciones de pareja.

Evaluación

En la capacitación se aplica un cuestionario de conocimientos previos (pre-test) y posteriores (post-test) sobre los temas trabajados en los talleres de capacitación, así como una evaluación institucional a través de un cuestionario de opinión.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

- Las personas usuarias del MOPAV registran avances en su proceso de autonomía social y económica, reflejada en indicadores como el manejo del crédito y el dinero; la administración o recuperación de sus bienes; la libertad para definir el destino de sus ingresos; la obtención de nuevas fuentes laborales y de ingresos; y fundamentalmente, la significación que conceden a estos logros, al percibirse como sujetos con derechos para conducir sus vidas con independencia y autodeterminación.
- Los apoyos puntuales y oportunos en momentos de crisis marcan la diferencia entre la parálisis y el avance de mujeres en situación de violencia, brindándoles autonomía y seguridad para tomar decisiones libres, y tranquilidad emocional en momentos difíciles y cambios importantes.
- Fortalecimiento de las personas usuarias para afrontar situaciones de violencia.
- Las horas de capacitación institucional son contabilizadas y validadas para escalafón.
- El posicionamiento de la temática de género sirve como base para su transversalización.

Dependencia	Secretaría de Educación Pública (SEP) e Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE)
Área	Subdirección General de Bienestar y Servicios Juveniles
Nombre de la buena práctica	Acceso para las/los jóvenes al trabajo remunerado y la creación de empresas
Población objetivo	Mujeres y hombres de 16 a 29 años de edad
Ubicación geográfica	Alcance nacional
Fecha de inicio	La Bolsa de Trabajo en Línea comenzó de manera coordinada con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Portal del Empleo, en junio de 2008. El programa Emprendedores juveniles se inició en 2003

Aspectos clave

Bolsa de Trabajo en Línea

El objetivo del programa es fortalecer el trabajo de personas jóvenes de 16 a 29 años de edad, mediante la vinculación institucional, que permite integrar un sistema de información sobre la oferta laboral, así como cursos de capacitación para el trabajo, a fin de que este sector logre articularse al desarrollo del país en mejores condiciones.

El servicio se proporciona mediante los Centros de Intermediación Laboral, que son módulos equipados con computadoras, con acceso a internet y correo electrónico, impresora, fotocopidora y teléfono, para el apoyo integral de los procesos de vinculación laboral de las/los jóvenes que buscan empleo. Las personas interesadas realizan directamente sus acciones de búsqueda de empleo con ayuda de los recursos informáticos disponibles y del personal del área.

Emprendedores juveniles

El programa está disponible en Baja California Sur, Coahuila, Colima, Michoacán, Morelos, Oaxaca, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Sonora y Veracruz. Tiene dos componentes:

- Formación empresarial. Tiene el propósito de fomentar una cultura emprendedora, que impulse la creación de empresas de jóvenes, a través de talleres para emprendedoras/es, así como brindar asesorías especializadas para que las/los propios jóvenes conformen su plan de negocios.
- Entrega de apoyos económicos a los mejores proyectos de creación de empresas sustentables. Tiene como propósito fomentar, con responsabilidad social, la cultura de productividad entre las/los jóvenes. Se apoyan proyectos productivos individuales o en grupo.

Evaluación

En el programa Emprendedores Juveniles, las instancias en coinvertición establecen contacto permanente con la persona beneficiaria. El IMJUVE aplica, por vía telefónica y de forma aleatoria, una encuesta de seguimiento a las empresas.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

- Facilitar a las/los jóvenes el acceso e incorporación al sector productivo, mediante un sistema integral de información sobre oferta laboral.
- Las/los jóvenes participantes aprenden a conformar un plan de negocios, aspecto muy importante que les permite ordenar la información relacionada con su proyecto de empresa o negocio, así como conocer y practicar lenguaje y cultura empresariales.

Documentos de consulta

www.imjuventud.gob.mx

Dependencia	Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)
Área	Dirección General de Coordinación
Nombre de la buena práctica	Elementos que promueven la participación de la mujer en el Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA)
Población objetivo	Mujeres y hombres mayores de edad habitantes de núcleos agrarios
Ubicación geográfica	<p>El programa tiene cobertura nacional y atiende a la población asentada en núcleos agrarios, que no es titular de derechos agrarios inscritos en el Registro Agrario Nacional. Atiende preferentemente a personas adultas mayores con capacidad física para integrarse a grupos, y a mujeres y hombres que habiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En los municipios considerados en la Estrategia Nacional a Microrregiones 100x100 (municipios más pobres) a incluidos en el catálogo emitido por el Gobierno Federal. • En el territorio considerado en la Estrategia de Atención Integral a 300 municipios marginados en zonas forestales. • En municipios y localidades con población indígena incluidos en el catálogo que emita el gobierno federal a través de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. • En núcleos agrarios ubicados en las ocho entidades con mayor rezago social, consignadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
Fecha de inicio	2001

Aspectos clave

Descripción

El programa tiene como objetivo general contribuir al incremento de ingresos y generación de empleos en el sector rural, mediante la puesta en marcha de estrategias que impulsen, a través del otorgamiento de apoyos, la creación de agroempresas y de servicios entre la población que habita los núcleos agrarios en todo el país.

Cuenta con metas e indicadores que le permiten conocer el avance en el ejercicio del presupuesto, el número de proyectos productivos y de beneficiarias a nivel nacional y estatal, así como los proyectos apoyados en las diferentes zonas estratégicas.

El presupuesto del FAPPA es aprobado anualmente por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, a través del Presupuesto de Egresos de la Federación. Los tipos apoyo que considera son:

- Subsidio para inversión de proyectos productivos (hasta un máximo de 240 mil pesos).
- Apoyo para constitución de la figura asociativa (5 mil pesos).
- El 9 por ciento del monto autorizado para la inversión, para asistencia técnica, en forma adicional al recurso autorizado en la fracción que antecede.

Evaluación

El FAPPA está sujeto a dos evaluaciones:

Interna: se evalúan las obras, acciones y proyectos en ejecución para estar en posibilidad de derivar mecanismos de autocontrol, corrección y evaluación. La evaluación se realiza trimestralmente y para tal efecto se establecen metas e indicadores que le permiten conocer el avance en el ejercicio del presupuesto, el número de proyectos productivos y de beneficiarias, así como los proyectos productivos apoyados en las diferentes zonas estratégicas.

Externa: se cuenta con la evaluación de Consistencia y Resultados 2007, realizada por la Universidad Autónoma Metropolitana, y con la evaluación diagnóstica de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el programa, elaborada por El Colegio Mexiquense, que expresa los cambios observados en las reglas de operación, pues aunque no es exclusivo para mujeres, añade referencias explícitas para mujeres y hombres.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

El programa permite a su población beneficiaria incrementar sus ingresos, y de esta manera mejorar su nivel de vida en lo personal, familiar y comunitario.

Los proyectos productivos son implementados con una visión de sustentabilidad y respeto al medio ambiente, lo cual contribuye al combate a la pobreza.

Documentos de consulta

Reglas de Operación 2009 del FAPPA: www.sra.gob.mx/sraweb/programas/fappa/

Evaluación externa de Consistencia y Resultados 2007, realizada por la Universidad Autónoma Metropolitana:
www.sra.gob.mx/sraweb/programas/fappa/evaluacion-y-monitoreo-de-programas-fappa/

Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2009, publicado en la página de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión en la dirección electrónica: www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/ref/pef_2009.htm

Dependencia	Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)
Área	Dirección General de Política y Planeación Agraria
Nombre de la buena práctica	Participación de mujeres jóvenes en agroempresas y acceso a factores de producción (tierra y crédito)
Población objetivo	Mujeres y hombres de 18 a 39 años de edad que sean sujetos agrarios
Ubicación geográfica	Municipios focalizados en todas las entidades federativas (excepto Quintana Roo y Distrito Federal)
Fecha de inicio	2004

Aspectos clave

Descripción

El Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras subsidia el fortalecimiento de capacidades empresariales y habilidades técnico-productivas mediante un Proyecto Escuela, y gestiona apoyos directos y créditos para el establecimiento de agroempresas de personas jóvenes que acrediten las etapas iniciales, a fin de fomentar el arraigo a la tierra y la generación de ingresos

Se enfoca en los municipios con bajo índice de desarrollo humano, pobreza de capacidades y pobreza patrimonial, propiciando la participación de jóvenes de grupos prioritarios, como indígenas y mujeres, y realizando una amplia promoción en los núcleos agrarios elegidos, con el consentimiento y acompañamiento de las autoridades ejidales o comunales.

Evaluación

Evaluaciones externas de organismos internacionales, como la Organización para la Agricultura y la Alimentación, y asociaciones civiles, como el Grupo Educación Popular con Mujeres, A. C., y monitoreo interno de enlaces regionales y promotores para dar cumplimiento a la matriz del marco lógico.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

De un universo de cuatro mil jóvenes que ha recibido capacitación emprendedora y técnico-productiva, durante 2007 y 2008, 1 637 recibieron créditos de Financiera Rural. De esta cantidad, 581 son mujeres, lo que equivale a 35 por ciento del total, con un monto de 107 millones 223 mil 68 pesos, sin considerar los subsidios de capacitación del Proyecto Escuela.

El impacto del programa desde una perspectiva de género es diversa, pues las mujeres:

- Participan en los grupos de capacitación y en el Proyecto Escuela, y también reciben apoyos directos y créditos en igualdad de condiciones.
- Alcanzan un estatus de avecindadas dentro del núcleo agrario.
- Pueden ejecutar proyectos individuales, que fortalecen su independencia gracias al ingreso, además de su arraigo a la tierra.

Documentos de consulta

Información sobre el programa: 207.249.24.51/sraweb/programas/joven-emprendedor-rural/

Buena práctica 21

Dependencia	Secretaría de la Reforma Agraria (SRA)
Área	Dirección General de Coordinación
Nombre de la buena práctica	Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG), programa etiquetado para aumentar ingresos de mujeres
Población objetivo	Mujeres mayores de edad de núcleos agrarios, en condiciones de pobreza
Ubicación geográfica	<p>El programa tiene cobertura nacional y atiende a las mujeres integrada en grupos de trabajo que habitan en núcleos agrarios.</p> <p>Se atiende preferentemente a grupos ubicados en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lugares determinados por la Estrategia Nacional de Atención a Microrregiones (100x100). • Municipios determinados en la Estrategia de Atención Integral a 300 municipios marginados en zonas forestales. • Municipios y localidades con población indígena considerados en el catálogo que emite la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. • Las ocho entidades con mayor rezago social que establece el Plan Nacional de Desarrollo.
Fecha de inicio	2002

Aspectos clave

Descripción

El PROMUSAG tiene como objetivo general contribuir al incremento de ingresos y generación de empleos en las mujeres del sector rural que habitan en núcleos agrarios, mediante la implementación de estrategias que impulsen, a través del otorgamiento de apoyos, la creación de agroempresas y de servicios.

Cuenta con metas e indicadores que le permiten conocer el avance en el ejercicio del presupuesto, el número de proyectos productivos y de beneficiarias a nacional y estatal, así como los proyectos apoyados en las diferentes zonas estratégicas (indígenas, microrregiones, municipios de la estrategia 100X100 y ProÁrbol).

El presupuesto del PROMUSAG es aprobado anualmente por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, a través del Presupuesto de Egresos de la Federación. Los tipos apoyo que considera son:

- Subsidio para inversión de proyectos productivos (hasta por un monto de 125 mil pesos).
- El 10 por ciento del monto autorizado para la inversión, para asistencia técnica.

Evaluación

El PROMUSAG está sujeto a dos evaluaciones:

Interna: se realiza una evaluación a las obras, acciones y proyectos en ejecución para estar en posibilidad de derivar mecanismos de autocontrol, corrección y evaluación. Dicha evaluación se realiza trimestralmente y para tal efecto se cuenta con metas e indicadores que le permiten conocer el avance en el ejercicio del presupuesto, el número de proyectos productivos y de beneficiarias, así como los proyectos productivos apoyados en las diferentes zonas estratégicas.

Externa: se cuenta con la evaluación de Consistencia y Resultados 2007, realizada por la Universidad Autónoma Metropolitana, y con la evaluación diagnóstica de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el programa, elaborada por El Colegio Mexiquense, donde se destaca tanto el carácter cuantitativo al medir las acciones realizadas como la necesidad de realizar un análisis cualitativo de su incidencia.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

El programa permite a sus desarrolladoras incrementar sus ingresos de manera que pueda mejorar su nivel de vida en lo personal, familiar y comunitario.

Los proyectos productivos son implementados con una visión de sustentabilidad y respeto al medio ambiente, lo cual contribuye al combate a la pobreza.

Documentos de consulta

Reglas de Operación del PROMUSAG:

www.sra.gob.mx/sraweb/programas/promusag/

Evaluación externa de Consistencia y Resultados 2007, realizada por la Universidad Autónoma Metropolitana:

www.sra.gob.mx/sraweb/programas/promusag/evaluacion-y-monitoreo-de-programas-promusag/

Buena práctica

22

Dependencia	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT)
Área	Dirección General de Política Ambiental e Integración Regional y Sectorial
Nombre de la buena práctica	Indicadores y evaluación con perspectiva de género en el Programa de Empleo Temporal (PET)
Población objetivo	Mujeres y hombres de 16 años más, que enfrenten una disminución temporal en su ingreso por baja demanda de mano de obra o por los efectos de una emergencia
Ubicación geográfica	A nivel nacional, en localidades de hasta 15 mil habitantes, con preferencia en las localidades de hasta 5 mil. En casos excepcionales puede operar en poblaciones con más de 15 mil habitantes
Fecha de inicio	1999

Aspectos clave

Descripción

El PET de la SEMARNAT ha desarrollado una estrategia integral de incorporación del enfoque de igualdad de género en todas las etapas de su operación, procurando ir más allá de los requerimientos establecidos por el Presupuesto de Egresos de la Federación, de los requerimientos de la matriz de marco lógico y sus indicadores comprometidos.

El enfoque de igualdad de género se encuentra más desarrollado en los lineamientos de operación. Su inserción obedece a las etapas de planeación:

Planeación

- Tiene un apartado específico de etnia y género para impulsar acciones afirmativas en todo el proceso, desde el diagnóstico hasta la evaluación, así como incluir los intereses y necesidades de los pueblos indígenas y las mujeres, proporcionando elementos para su empoderamiento.
- Para la calificación de proyectos recibidos por las dependencias que ejecutan el programa, se cuenta con los criterios generales para la calificación de proyectos, que establecen la promoción de la participación de las mujeres y la población indígena entre los elementos a considerar.

Instrumentación

- Existe la obligatoriedad de buscar acciones en proyectos transversales con las áreas que promueven la equidad de género y etnia dentro de la Semarnat, como los programas para la Igualdad de Género y de los Pueblos Indígenas, a fin de fomentar la praxis de estos enfoques.

Seguimiento

- Se cuenta con indicadores de género obligatorios para todas las dependencias ejecutoras.
- Existen dos sistemas de información con objetivos diferenciados, lo que complementa la etapa de seguimiento del programa desde el enfoque de género:
 - a) El Sistema de Información y Administración del PET (SIAPET), exclusivo de la SEMARNAT, que permite diferenciar la participación de mujeres y hombres por obra, tipo de obra en que participan, entidad federativa, municipio y localidad de la participación y distribución por sexo de los beneficios otorgados.
 - b) El Sistema de Información Integral del PET (SIIPET), que permite contar con un registro de cada persona beneficiada por sexo, edad, monto de pagos recibidos por fecha y un módulo estadístico por entidad federativa.
- El Módulo Geomático es otra herramienta que permite ubicar las coordenadas exactas donde se da la participación de hombres y mujeres, incluye la información de la distribución de los beneficios por sexo y la coherencia técnica y ambiental de las obras llevadas a cabo.
- Se da seguimiento a la estructura de edades y la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones (mesa directiva de los comités de participación social), dando seguimiento a la medida afirmativa de género implementada en 2008.

El análisis de la participación de las mujeres en la toma de decisiones es de gran importancia, pues aunque se den incrementos cuantitativos en el número de mujeres participantes, aún están marginadas de estos espacios. Solamente 25 por ciento de las personas que presiden los comités de beneficiarios/as son mujeres, proporción que se incrementa a 45 cuando se habla de cargos como secretarios/as y tesoreros/as; y la relación tiende nuevamente a hacerse desigual entre vocales, donde sólo 30 por ciento son mujeres.

Evaluación

- En 2008 se aplicó una encuesta de percepción a las beneficiarias del programa. En 2009 se amplió el instrumento para obtener información relativa al destino de gasto de los beneficios del PET en las mujeres, condición escolar, situación conyugal, ubicación de jefas de familia, número de dependientes económicos, percepción sobre beneficios sociales, organizativos y ambientales del programa e importancia coyuntural de los recursos económicos percibidos.

Evaluación

El PET cuenta con indicadores para medir la participación de mujeres y hombres de manera diferenciada, como parte del proceso interno de evaluación.

Indicador	Fórmula	Cobertura
Porcentaje de proyectos aprobados con participación de mujeres	$\text{Número de proyectos aprobados con 50 por ciento o más de participación de mujeres} / \text{Número total de proyectos} \times 100$	Localidad, municipio, estado, dependencia, global
Porcentaje de participación de mujeres en proyectos aprobados	$\text{Número de mujeres beneficiarias} / \text{Número total de personas beneficiadas} \times 100$	Proyecto, localidad, municipio, estado, dependencia, global
Participación de las mujeres en la distribución de los jornales	$\text{Número de jornales realizados por mujeres} / \text{Número total de jornales} \times 100$	Proyecto, localidad, municipio, estado, dependencia, global
Participación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones de los comités de beneficiarios	Número de hombres y mujeres con participación en el órgano ejecutivo del comité de beneficiarios por cargo	Proyecto
Presencia de mujeres por proyecto	Tipo de proyectos con mayor participación de mujeres	Municipio, estado, dependencia, global

Cuenta con evaluación externa realizada por instituciones de educación superior.

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Apoyo económico bajo la modalidad de jornales de hasta por 132 días al año.

- El proceso de intervención social que impulsa el PET-SEMARNAT busca generar un proceso organizativo en las comunidades, además de dejar en ellas obras de infraestructura de beneficio comunitario.
- Los beneficios ambientales son la conservación y contención del deterioro de los ecosistemas de las comunidades sujetas de intervención, contribuyendo a la mejora de su calidad de vida.
- En 2008 se puso en marcha una acción afirmativa, estableciendo la obligatoriedad de que en proyectos donde exista participación de mujeres, al menos una de ellas ocupe el cargo de presidenta, secretaria o tesorera. Los cargos de presidencia todavía tienden a ser ocupados por hombres, pero se aprecian los resultados en la relación más equilibrada que se observa en otros puestos.

Documentos de consulta

Información sobre el PET-SEMARNAT: www.semarnat.gob.mx/queessemarnat/programas/Pages/pet.aspx

Dependencia	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
Área	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo (SNE)
Nombre de la buena práctica	Capacitación para el Trabajo Productivo y el Autoempleo
Población objetivo	Hombres y mujeres y de 16 años y más, que se encuentran en situación de desempleo o subempleo, y que tienen interés en crear o consolidar un proyecto productivo
Ubicación geográfica	Tiene aplicación a nivel nacional, en los municipios y localidades que dispongan de las condiciones para dar capacitación de corto plazo, aunque se ha privilegiado para zonas de alta y muy alta marginación
Fecha de inicio	2002

Aspectos clave

Descripción

La capacitación tiene por objetivo apoyar a personas desempleadas y subempleadas, cuyo perfil e interés se oriente al desarrollo de actividades productivas por cuenta propia, a través de cursos a corto plazo, para fortalecer sus conocimientos y habilidades técnicas y administrativas. Las personas participantes reciben el apoyo económico de un salario mínimo regional, materiales, ayuda para transporte y un seguro contra accidentes.

Casi 80 por ciento de las personas atendidas son mujeres, con una alta participación de población en desventaja laboral, como mujeres mayores de 30 años o con niveles de escolaridad mínimos. En las estrategias de vinculación laboral, como Bolsa de Trabajo, Portal del Empleo, Ferias de Empleo, Periódico de Ofertas de Empleo, Talleres para Buscadores de Empleo, SNE por Teléfono, Abriendo Espacios, Centros de Intermediación Laboral y Kioscos de Consulta del Portal del Empleo se hacen cortes por sexo, lo que permite analizar el sesgo que pudiera omitir una revisión estrictamente numérica, y brinda retroalimentación para que las acciones de mejora continua se encaminen hacia la equidad, tanto en la orientación laboral a las personas que buscan empleo como al envío a las vacantes o alternativas de capacitación para el trabajo o de ocupación por cuenta propia con que cuenta el SNE. De igual forma, se busca que este espíritu impregne la labor de promoción de los servicios del SNE en las empresas.

Evaluación

Metodología para la evaluación de resultados

Beneficios obtenidos por la población objetivo

Los resultados de colocación son de alrededor de 40 por ciento. A pesar de que la tasa es baja, debido a que los perfiles de las personas que acceden al programa enfrentan una gran desventaja laboral, el impacto es positivo en las zonas de alta marginación. Se ha detectado que la participación de las mujeres beneficia a sus hijas e hijos y la familia en su conjunto directamente.

Documentos de consulta

www.stps.gob.mx
www.empleo.gob.mx

Bibliografía

- Aguilar, L., G. Briceño, I. Valenciano y E. Chacón (1999), Quien busca... encuentra: *Elaborando diagnósticos participativos con enfoque de género*, Unión Mundial por la Naturaleza/Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano/Instituto Nacional de las Mujeres, San José, 1999.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2007), "Género y mercado de trabajo", en *Género, mujeres: Temas selectos*, disco compacto, México.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2007), *10 criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública*, Textos del Caracol, México.
- Elson, D. (2004), "Iniciativas de presupuestos sensibles al género: Dimensiones claves y ejemplos prácticos", en P. de Villota (ed.), *Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres*, Icaria Editorial, Barcelona, pp. 209-232.
- Espino, A. (2005), *Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género* [en línea]. Disponible en: <http://www.cepal.org/>
- Fundación Mujeres (2007), *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de mainstreaming de género*, Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2008), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consulta interactiva de datos [en línea]. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/>
- _____ (2009), *Mujeres y hombres en México 2009*, INEGI, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Sistema de Indicadores de Género, 2009* [en línea]. Disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>
- _____ (2008a), *Desigualdad de género en el trabajo*, INMUJERES, México.
- _____ (2008b), *Diagnóstico sobre la situación de las empresarias mexicanas* [en línea]. Disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/dgpe/empresarias/res/dsem.pdf>
- _____ (2008c), *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. Volumen 2: La perspectiva de género, INMUJERES, México.
- _____ (2007), *Glosario de género*, INMUJERES, México.

- _____ (2006), *Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género*, INMUJERES, México.
- _____ (2002), *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, INMUJERES, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2009), *Programa de Cultura Institucional*. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007), *ABC de género en la administración pública*, INMUJERES/PNUD, México.
- Mayoux, L. (2002), *Microfinance and women's empowerment: Rethinking 'best practice'*, *Development Bulletin* (57) [periódico en línea]. Disponible en: <http://devnet.anu.edu.au/online%20versions%20pdfs/57/1957Mayoux.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2008a), *Competencias y emprendimiento: Reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género* [en línea], Disponible en: <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--es/index.htm>
- _____ (2008b), *Trabajo y familia: ¿Compartir es la mejor forma de cuidar!* [en línea], Disponible en: <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--es/index.htm/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007), *Buenas prácticas en la protección de programas sociales*, PNUD, México.
- _____ (2006), *Guía transversalización de género en proyectos de desarrollo*, PNUD, México.
- Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil-Organización Internacional del Trabajo (2001), *Buenas prácticas. Identificación, revisión, estructura y diseminación* [en línea]. Disponible en: http://white.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/guia_buenas_practicas.pdf/
- Weeks, J. R. y Seiler, D. (2001), *Actividad empresarial de la mujer en América Latina. Una exploración del conocimiento actual* [en línea]. Disponible en: <http://www.iadb.org/>
- Zaldaña, C. P. (1999), *La unión hace el poder, Unión Mundial por la Naturaleza/Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano/Instituto Nacional de las Mujeres*, San José.

El libro **Desarrollo económico con perspectiva de género. Buenas prácticas en la administración pública federal** se imprimió en el mes de octubre de 2010, en los talleres de Impresora y Encuadernadora PROGRESO, San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Del. Iztapalapa, México, D.F., C.P. 09830.

El tiraje consta de mil ejemplares



Publicación ecológica impresa en papel elaborado con fibras de pos-consumo. Al carecer de una capa protectora, su reintegración al medio ambiente o su recuperación para la elaboración de nueva pulpa es más eficiente y menos contaminante.
