México

Políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en México

Rebeca Salazar Ramírez
Hilda Salazar Ramírez

IDRC | CRDI
International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international
Canada
ciedur
CEDLAS
Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de La Plata
ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **“Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Rebeca Salazar Ramírez
Hilda Salazar Ramírez

Esta publicación fue realizada con el apoyo de ONU Mujeres.

Diseño: L’Agencia

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diciembre, 2014

Políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en México

Rebeca Salazar Ramírez
Hilda Salazar Ramírez[1]

Resumen

La participación de las mujeres en el mercado laboral es condición necesaria pero no suficiente para su empoderamiento económico debido a las desventajas y las desigualdades que históricamente ellas enfrentan. Por ello es imprescindible la acción del Estado con políticas orientadas a superar las restricciones que les impiden una inserción laboral en empleos de buena calidad, es decir, formales, con buenos salarios y condiciones de empleo decentes.

En el presente documento se presenta la revisión del marco jurídico e institucional relacionado con la igualdad de género y la situación laboral de las mujeres en México y se hace una síntesis de las políticas y los programas vigentes que contribuyen a su empoderamiento económico. La mayoría de los programas que buscan favorecer la inserciónfemenina en el mercado laboral se inscriben entre las estrategias de combate a la pobreza y de generación de ingresos mediante la implementación de proyectos productivos de pequeña escala.

Se constata un claro predominio de las acciones dirigidas hacia las mujeres en las que subyace la idea de que si ellas son la "población objetivo", ya se ha cumplido con la incorporación del enfoque de género. Si bien la cantidad de programas que tienen como objetivo la igualdad de género es muy reducida y sus alcances e impactos son muy limitados, para algunas mujeres representan la oportunidad de tener un ingreso, organizarse y establecer relaciones sociales más allá del ámbito doméstico. Una de las mayores omisiones, si no la principal, de las políticas públicas para la igualdad de género es la inexistencia de políticas de conciliación entre el trabajo en el mercado y las responsabilidades familiares.

[1] Mujer y Medio Ambiente, A. C.

Índice

1. Introducción 5

2. Marco conceptual para el análisis 6

3. Las desigualdades de género en la agenda gubernamental en México ..9

4. Leyes relacionadas con la situación laboral de las mujeres y la igualdad de género 19

5. Programas y acciones orientados al empoderamiento económico de las mujeres 23

6. Conclusiones y sugerencias 35

Bibliografía 37

Anexo 39

1. Introducción

Este documento es parte del Proyecto "Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas" que se lleva a cabo en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay. Su objetivo es identificar las políticas que podrían promover el empoderamiento económico de las mujeres en México, atendiendo las restricciones "intrínsecas" e "impuestas" que ellas enfrentan en la sociedad y en el mercado laboral.

En la primera parte se hace referencia al marco conceptual que guía el análisis de las políticas y los programas relacionados con la inserción de las mujeres en el mercado laboral y que se proponen la igualdad de género en ese ámbito. En la segunda parte se hace una revisión de la evolución de las políticas para la igualdad de género en México y del marco institucional en el que se implementan. En la tercera parte se lleva a cabo un recuento de las leyes relacionadas con la situación laboral de las mujeres y en la cuarta se presenta una revisión de los principales programas que se relacionan con su empoderamiento. El documento finaliza con conclusiones y sugerencias.

2. Marco conceptual para el análisis

El género es uno de los más determinantes principios organizadores de la sociedad[2] que ordena y jerarquiza las relaciones sociales sobre la base de determinadas prácticas, símbolos, normas e instituciones. El mayor valor social que se atribuye a las características y actividades de los hombres ha dado lugar a una organización social y a un sistema de relaciones en el cual las mujeres se encuentran en posición de desventaja en el acceso a los recursos, las oportunidades, la toma de decisiones y el poder. El análisis de género muestra que las ideas, las creencias y las normas de comportamiento dan lugar a la división sexual del trabajo y los estereotipos de género y determinan la participación diferenciada de mujeres y hombres.

En el ámbito doméstico la división sexual del trabajo y los estereotipos de género definen los mecanismos de toma de decisiones, las actividades de los miembros del hogar, sus opciones educativas y de uso del tiempo, así como el acceso a los recursos. Las decisiones en esta esfera influyen en la oferta y la composición de la fuerza de trabajo. En el ámbito económico, el rol exclusivamente doméstico y de cuidado que se atribuye a las mujeres y el rol proveedor que se asigna a los hombres define el lugar que ambos ocupan en el mercado de trabajo en cuanto al acceso, expresado en la proporción de mujeres y hombres que participan; define también las formas en que ellas se incorporan a dicho mercado, expresadas en el tipo de ocupación, la categoría ocupacional y el sector de actividad, y la manera en que se les retribuye, que se expresa en las diferencias salariales entre mujeres y hombres. En los ámbitos político y cultural las ideas y las creencias y la división sexual del trabajo definen las esferas de acción de mujeres y hombres y se expresan en la exigua proporción de mujeres en la toma de decisiones y su baja representación en la mayoría de las manifestaciones culturales y posiciones políticas y de poder.

A pesar de los aportes que las economistas feministas han hecho para mostrar los vínculos sistémicos entre género y economía, el argumento de que la economía es neutral con respecto al género aún persiste en las visiones dominantes en el análisis y las políticas (PNUD, 2010). Las acciones estatales no juegan un papel neutro en la construcción de las relaciones entre mujeres y hombres, ya que mediante determinadas políticas o por ausencia de ellas, es decir, con las acciones y no acciones, el Estado tiende a reproducir el sistema de discriminación y desigualdades a menos que se proponga explícitamente su superación. No bastan las políticas públicas hacia la mujer, es necesario que esas políticas tengan una perspectiva de género y se planteen como objetivo la igualdad entre hombres y mujeres[3].

---

[2] Otro principio organizador basado en la clasificación por las características físicas es el racial. Tanto el género como la etnia y la clase social constituyen otros ejes sobre los que se construyen las desigualdades sociales. “Las desigualdades de género en intersección con otras formas de desigualdad socioeconómica, incluyendo clase, casta, raza, etnia, ubicación y otras, exacerban las injusticias asociadas con ellas” (Kabeer, 2012).

[3] Igualdad de género significa iguales oportunidades, derechos y responsabilidades para hombres y mujeres. La igualdad de oportunidades “define que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio, por ello el concepto de igualdad real que se promueve, se opone al trato desigual en situaciones idénticas, no se refiere al trato diferente ante situaciones de hecho diferentes” (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW por su sigla en inglés, de 1979).

La incorporación del género en las políticas públicas se refiere a la intención y la voluntad explícita de los gobiernos de promover una redistribución entre géneros en términos de derechos, de participación en las esferas de decisión y en las posiciones de poder y autoridad, de asignación de los recursos públicos y de valoración equitativa del trabajo. Tal enfoque implica disponer de conocimiento e información en el ámbito de acción estatal sobre las diferencias entre hombres y mujeres y anticipar los efectos de las políticas públicas en términos de una mayor igualdad. Asimismo, el enfoque de género supone no solo la formulación de políticas para las mujeres, sino que todas las políticas han de tener ese enfoque para incidir realmente en su situación y contribuir a su empoderamiento.

El concepto de empoderamiento económico adoptado en este documento se basa en Kabeer (2012) y se refiere tanto a aspectos económicos como sociales. Desde la perspectiva económica esta autora retoma la definición de Golla et al. (2011): "La capacidad para tener éxito y avanzar económicamente, y el poder para tomar y ejercer decisiones económicas." Para lograr el empoderamiento económico se requieren iniciativas enfocadas a expandir las oportunidades económicas, el acceso y el control igualitario sobre los recursos económicos y el fortalecimiento del estatus legal y los derechos de las mujeres, y la eliminación de las desigualdades de género estructurales en el mercado laboral, incluyendo una mejor distribución del trabajo de cuidado no remunerado. Si bien el acceso al mercado laboral es una primera etapa, por sí solo no asegura el empoderamiento económico de las mujeres. Las fuerzas del mercado por sí mismas no anulan las desigualdades en las reglas, las normas, los valores y las elecciones que perpetúan las desventajas históricas que ellas enfrentan; más aún, sin medidas que las contrarresten las desigualdades estructurales tienden a reproducirse y profundizarse.

Desde la perspectiva social, el empoderamiento incluye muchos aspectos de la vida de las mujeres, cada uno importante por sí mismo y en su interrelación con los otros. El empoderamiento implica el sentido de identidad social y autovaloración de las mujeres; su voluntad y capacidad para cuestionar su estatus subordinado, para ejercer el control sobre la propia vida y renegociar sus relaciones con otros; y su habilidad para participar, en términos de igualdad con los hombres, en la transformación de la sociedad en la que viven para lograr una distribución justa y democrática del poder y las posibilidades.

La situación de desigualdad laboral y discriminación que enfrentan cotidianamente las mujeres se origina en un conjunto de restricciones de género que operan en todos los ámbitos y contribuyen a limitar su empoderamiento. En este documento se retoma el marco teórico desarrollado por Kabeer (2008, 2012) que propone la idea de "estructuras de restricción" y distingue dos tipos: intrínsecas e impuestas.

Las restricciones intrínsecas se refieren a las reglas, las costumbres, las creencias y los valores que caracterizan las relaciones sociales y familiares y definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad. Con base en estos modelos se asigna a mujeres y hombres, niñas y niños diferentes roles y responsabilidades, adjudicando generalmente un menor valor a las habilidades, las aptitudes y las actividades convencionalmente definidas como "femeninas".

Las restricciones impuestas se asocian a los Estados y los mercados, instituciones que son supuestamente impersonales pero que en realidad se constituyen en portadoras de género cuando expresan y reproducen ideas preconcebidas de masculinidad y feminidad como aspectos rutinarios de sus reglas, procedimientos y prácticas, y no como construcciones sociales.

3. Las desigualdades de género en la agenda gubernamental en México

La inclusión de las desigualdades de género en la agenda pública y en la agenda institucional[4] es resultado de décadas de formulaciones teóricas, investigaciones, estudios y acciones de los movimientos feministas y de mujeres. A este esfuerzo se debe la inclusión de las desigualdades de género en la agenda de los organismos internacionales, en particular de las Naciones Unidas, resultado de un largo proceso de legitimación del tema como un problema público que requiere la intervención estatal. La adhesión de México a los principales instrumentos internacionales relativos a la igualdad de género y a la no discriminación5 se ha materializado en un marco jurídico y una institucionalidad para la igualdad de género y en la formulación de planes, políticas, programas y acciones orientados a revertir las desigualdades entre mujeres y hombres.

Desde la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer de las Naciones Unidas realizada en 1975 en México, se registran avances sustanciales en el tratamiento de las desigualdades de género y en la necesidad de la intervención estatal. Sin embargo, es a partir de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing de 1995 y de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que se observa en el país un decidido impulso a la creación de mecanismos, programas y leyes relativas al "adelanto de las mujeres" y la disminución de las inequidades de género. Este impulso se concretó en un instrumento que integra y articula las políticas públicas para la igualdad de género denominado Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 Alianza para la Igualdad, que retoma los planteamientos específicos de la Plataforma de Acción de Beijing, creando una institucionalidad adecuada para abordar las desigualdades que afectan a las mujeres: la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) como organismo encargado de su gestión. En 1997 se creó la Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Diputados que constituye otro avance importante para la promoción de la inclusión de la perspectiva de género en las leyes, los programas y las políticas públicas.

---

[4]Las agendas públicas están integradas por todos los asuntos que los miembros de una comunidad política perciben como de legítima preocupación y merecedores de la atención pública. La agenda institucional, por su parte, está constituida por el conjunto de problemas, demandas y asuntos explícitamente aceptados, ordenados y seleccionados por los encargados de tomar decisiones, como objetos de su acción (Cobb y Elder, 1986; Cobb y Ross, 1976, citados por Aguilar, 1993).

[5]Entre otros: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés) de 1979 y su Protocolo Facultativo; el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe de 1994; la Declaración y Programa de Acción del Cairo de 1994; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994; la Plataforma de Acción de Beijing de 1995; los Objetivos de Desarrollo del Milenio de 2000; el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género de 2000; el Consenso de México de 2004; el Consenso de Quito de 2007; y el Consenso de Brasilia de 2010.

El marco jurídico e institucional para la igualdad de género

El Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformado en 2011, establece: "Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte"; y prohíbe "toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas." El Artículo 4º establece que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley. Actualmente las acciones para reducir las asimetrías entre mujeres y hombres son una obligación de las instituciones públicas y un mandato de muchos organismos internacionales.

La promulgación en 2001 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres dio lugar a la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como institución rectora de la política de género a nivel federal. Esta instancia tiene como objetivo promover y fomentar las condiciones que permitan la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, así como el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo criterios de transversalidad en las políticas públicas, a partir de la ejecución conjunta y coordinada de programas y acciones desde la perspectiva de género, y del federalismo para el fortalecimiento de las dependencias responsables de la equidad de género en los diferentes órganos de gobierno, y el fortalecimiento de los vínculos entre los tres poderes –ejecutivo, legislativo y judicial–.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006 "sienta las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concertación entre los tres órdenes de gobierno para garantizar la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación basada en las diferencias sexuales" (INMUJERES, 2007) y pone el énfasis en la transversalidad como estrategia principal. Su texto estipula que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación que se genere en cualquier ámbito por pertenecer a cualquier sexo y promueve el empoderamiento de las mujeres, entre otras formas, mediante acciones afirmativas y la aplicación de criterios de transversalidad de género en todas las políticas públicas, los programas y los proyectos específicos. Para ello asigna responsabilidades concretas al Gobierno Federal, a las entidades federativas y a los municipios, con énfasis en la coordinación de acciones para que la política nacional en materia de igualdad encuentre un terreno propicio para su desarrollo. Por mandato de esta ley y para cumplir con sus objetivos se crearon tres instrumentos: el Sistema Nacional de Igualdad[6] y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, ambos bajo

[6] El Sistema Nacional de Igualdad es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración pública federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo, destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres. La ley indica que el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tomará en cuenta las necesidades de los Estados, el Distrito Federal y los municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región. Este programa deberá integrarse al Plan Nacional de Desarrollo, así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación.

la responsabilidad del INMUJERES, y la Observancia en Materia de Igualdad y Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuya responsabilidad se asigna a la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)[7] para el seguimiento, la evaluación y el monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (INMUJERES, 2014 a).

Otro instrumento para la igualdad entre mujeres y hombres es el Presupuesto de Egresos de la Federación. En 2008, mediante una reforma del Artículo 15º de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se incorporó al presupuesto un anexo que asigna fondos etiquetados para la igualdad entre hombres y mujeres para su aplicación en los programas de la Administración pública en el nivel federal[8]. Posteriormente, en 2012, se estableció la obligación de incorporar a los presupuestos de egresos de las entidades federativas la asignación de recursos para las políticas de igualdad de género.

El Presupuesto de Egresos de la Federación establece que el Ejecutivo federal impulsará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los resultados de los programas. Para ello las dependencias y las entidades deberán considerar elementos tales 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 la ejecución de programas, aun cuando no estén específicamente dirigidos a solventar desigualdades en este aspecto. El presupuesto prevé también la creación de las Unidades de Género en las instituciones de la Administración pública federal. En 2013, 11 de las 17 dependencias del Gobierno federal contaban con una Unidad de Género dedicada a promover e implementar acciones para fomentar una cultura organizacional con enfoque de género y no discriminación, y contribuir a la transversalidad de género en el diseño, la programación, la presupuestación, la ejecución y la evaluación de políticas públicas. El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) estableció como meta para el año 2018 la creación o el fortalecimiento, a nivel de alta dirección, de 25 Unidades de Género en la Administración pública federal. Con este fin, en 2014 se etiquetaron 34,3 millones de pesos en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el fortalecimiento o la creación de 11 Unidades de Género (INMUJERES, 2014 b).

La insuficiencia en los resultados de las políticas para la igualdad de género es reconocida por el INMUJERES, como se puede apreciar en el siguiente párrafo: “A pesar del avance en la legislación que tutela los derechos de las mujeres, estas todavía no pueden ejercerlos plenamente

[7] Hasta 2014, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) había elaborado seis Informes Especiales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, correspondientes a los años comprendidos entre 2007 y 2012, en los que se analizan y evalúan las acciones emprendidas por las y los integrantes del Sistema de Igualdad y se sugieren propuestas para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (CNDH, 2014).

[8] A partir de la inclusión del anexo de programas con gasto etiquetado en el Presupuesto de Egresos de la Federación, las erogaciones para mujeres y la igualdad de género han mantenido una tendencia de incremento en cada ejercicio fiscal, pasando de 7 mil millones de pesos en 2008, distribuidos en 65 programas presupuestarios, a 21 mil millones en 2014, distribuidos en más de 100 programas (CEAMEG, 2014; SHCP, 2014).

por la situación en la que se encuentran inmersas. La discriminación y la violencia que viven las mujeres y las niñas mexicanas, y de las cuales hay contundentes evidencias estadísticas, impiden o limitan su inserción en el desarrollo nacional, en condiciones de igualdad de oportunidades y de no discriminación en relación con los varones" (INMUJERES, 2014 a). No obstante, tal reconocimiento no dio lugar a una investigación para indagar cuáles han sido las dificultades y los obstáculos para el logro de la igualdad de género y las razones de los resultados insatisfactorios con el fin realizar los cambios necesarios.

En lo que se puede interpretar como un intento de corregir o mejorar las políticas, en 2008 se creó el Programa de Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género con el objetivo de impulsar las acciones en las Administraciones estatales y municipales[9]. Este programa hace explícita la intención de "contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura institucional, por medio de actividades que coordinen y promuevan los mecanismos para el adelanto de la mujer en las entidades federativas y los municipios y que estén orientadas a desarrollar sus capacidades, disminuir la discriminación contra las mujeres y las desigualdades entre mujeres y hombres" (INMUJERES, 2014 a). Si bien la creación de los institutos estatales y municipales de las mujeres representa la oportunidad de actuar en el plano local con un mayor conocimiento de las necesidades y las aspiraciones de las mujeres, estas instancias aún no cuentan con recursos suficientes para tener un impacto sustantivo en las desigualdades de género.

Por su parte, la Ley de Planeación establece la formulación del Plan Nacional de Desarrollo (PND), el cual "precisará los objetivos nacionales, estrategia y prioridades del desarrollo integral y sustentable del país, contendrá previsiones sobre los recursos que serán asignados a tales fines; determinará los instrumentos y los responsables de su ejecución, establecerá los lineamientos de política de carácter global, sectorial y regional; sus previsiones se referirán al conjunto de la actividad económica, social y cultural, tomando siempre en cuenta las variables ambientales que se relacionen a éstas y regirá el contenido de los programas que se generen en el sistema nacional de planeación democrática"[10].

La Ley de Planeación incorpora como principio la perspectiva de género en las dependencias de la Administración pública federal y estipula la obligación de los responsables de las Secretarías de Estado (Ministerios) de informar anualmente sobre el impacto específico y diferencial en mujeres y hombres de la aplicación de los instrumentos de política económica, social, ambiental y cultural. La planeación estará basada en "la perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo." Asimismo, en el Artículo 5º, Fracción VII,

[9] En cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, fueron creados en México los denominados Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres, que en el nivel estatal se llaman Instancias Estatales de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) y en el municipal, Instancias Municipales de las Mujeres (IMM). Las 32 entidades federativas cuentan con una Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y todas tienen una IMEF, la primera de las cuales se creó en 1985 en el Estado de Guerrero. En 2013, de los 2.461 municipios que existen en el país, 1.726 contaban con una IMM.

[10] Artículo 21º de la Ley de Planeación.

se define la transversalidad de la perspectiva de género como "el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas." En el PND se incluye una sección de indicadores de género. El indicador correspondiente a la Estrategia Transversal de Perspectiva de Género es el Índice de Desigualdad de Género (IDG)[11], que refleja la desigualdad de las mujeres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral (Romero, 2013).

La política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres se rige por los objetivos, las estrategias y las metas que establece el PND, documento de vigencia sexenal que define la programación y el presupuesto de la Administración pública federal, al cual se vincula PROIGUALDAD 2013-2018, también de vigencia sexenal. En el año 2001 se formuló el primer Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (conocido como PROEQUIDAD), vigente hasta 2006; el segundo, denominado Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tuvo vigencia entre 2007 y 2012.

En el PND 2013-2018 se proponen tres estrategias transversales:

I) Democratizar la productividad

II) Gobierno cercano y moderno

III) Perspectiva de género

Es la primera vez que se incorpora la perspectiva de género como eje transversal en las metas y líneas de acción de un Plan Nacional de Desarrollo. El PROIGUALDAD 2013-2018 es el instrumento para cumplir la obligación señalada en el PND de "contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración pública federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres".

En el PROIGUALDAD "la transversalidad se entiende como un método de gestión pública que permite aplicar recursos de distintas esferas a un mismo propósito cuando los objetivos son complejos, traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales funcionales o sectorizadas (…) la transversalidad es un proceso activo de transformación en las concepciones y en el abordaje de un problema público. El valor agregado puede ser diverso: derechos humanos, sustentabilidad, intersectorialidad e igualdad sustantiva. Como método, la transversalidad requiere de una planeación coordinada entre agencias, actores y proyectos que comparten objetivos, metas, prioridades y permite generar sinergias para responder con flexibilidad a los problemas" (Diario Oficial de la Federación, DOF, 2013).

[11] El IDG se forma con cinco indicadores: tasa de mortalidad materna, tasa de fecundidad adolescente, mujeres y hombres con al menos educación secundaria completa, participación de mujeres y hombres en escaños parlamentarios, y tasa de participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral.

El PROIGUALDAD 2013-2018 tiene como objetivo general "alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres." A su vez, se organiza en seis objetivos transversales –que se vinculan con las metas nacionales y las líneas de acción del PND en materia de igualdad de género– 36 estrategias, 314 líneas de acción y 18 indicadores con sus respectivas metas para el año 2018.

Los seis objetivos transversales del PROIGUALDAD 2013-2018 son los siguientes:

1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva.

3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, el empleo decente y los recursos productivos, en un marco de igualdad.

4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

5. Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.

6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

A continuación se presenta un listado de objetivos, estrategias y líneas de acción que, dentro del PROIGUALDAD 2013-2018, pueden contribuir al empoderamiento económico de las mujeres, aunque en ellos no se hace mención a este concepto[12].

Objetivo transversal 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, el empleo decente y los recursos productivos, en un marco de igualdad.

Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Líneas de acción:

3.1.1 Fomentar la capacitación laboral para integrar mujeres en los sectores con mayor potencial productivo.

3.1.2 Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres.

3.1.3 Promover la capacitación de las mujeres en ocupaciones no tradicionales para ampliar sus oportunidades y mejorar sus ingresos.

3.1.4 Realizar capacitación laboral para incrementar la inclusión de las mujeres con discapacidad en el sector productivo.

3.1.5 Impulsar incentivos a las empresas que

[12] El empoderamiento es definido en el PROIGUALDAD 2013-2018 como "el conjunto de procesos vitales amplios que permiten adquirir capacidades y habilidades para fortalecer los recursos emocionales, intelectuales, económicos, políticos y sociales que permiten a cada mujer o grupo de mujeres enfrentar y erradicar las diversas formas de opresión, subordinación y sumisión".

contraten al menos 40% de personal femenino en su plantilla laboral.

3.1.6 Ofrecer incentivos a las empresas que provean servicios de cuidado infantil a sus trabajadoras y trabajadores.

3.1.7 Generar fuentes de ingresos sostenibles para mujeres de comunidades con altos niveles de marginación.

3.1.8 Generar alternativas de trabajo remunerado e ingreso para mujeres jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad.

3.1.9 Establecer medidas que disminuyan el costo de las empresas por el seguro de maternidad.

3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.

Estrategia 3.2 Promover el acceso de las mujeres al empleo decente.

Líneas de acción:

3.2.1 Impulsar la creación de una instancia en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para incentivar el cumplimiento del Convenio Nº 100 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT[13].

3.2.2 Adecuar procedimientos para garantizar la seguridad social de las mujeres de acuerdo con sus ciclos laborales.

3.2.3 Garantizar la portabilidad de derechos a la seguridad social de las mujeres entre los diversos subsistemas.

3.2.4 Promover el derecho de protección social universal de las mujeres.

3.2.5 Garantizar los derechos laborales de las mujeres jornaleras agrícolas, sus hijos e hijas, incluyendo salario y seguridad social.

3.2.6 Promover la incorporación de cláusulas que incluyan los intereses y las demandas de las mujeres en los contratos colectivos.

3.2.7 Promover acciones afirmativas para facilitar la participación de las mujeres sindicalizadas en los mecanismos de concertación entre los sectores productivos.

3.2.8 Promover acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados.

Estrategia 3.3 Realizar las reformas necesarias al marco legal y regulatorio para facilitar el acceso de las mujeres al financiamiento productivo.

Líneas de acción:

3.3.1 Impulsar la creación de la Banca para la Mujer, como banca de desarrollo con asesoría financiera, técnica, tecnológica y comercial a emprendedoras.

3.3.2 Incentivar que las cajas y cooperativas accedan a los fondos del microfinanciamiento con esquemas amigables para las mujeres.

3.3.3 Facilitar el acceso al financiamiento y al capital para emprendedoras.

3.3.4 Impulsar la formación de capacidades administrativas y financieras de las mujeres

[13] México ratificó el 23 de agosto de 1952 el Convenio Nº 100, sobre la igualdad de las remuneraciones, de 1951.

para desarrollar proyectos productivos.

3.3.5 Consolidar proyectos productivos de mujeres en las micro, pequeñas y medianas empresas (PYMES).

3.3.6 Articular cadenas productivas y comerciales de microempresas y PYMES de emprendedoras mediante incentivos crediticios, capacitación y acompañamiento institucional integral.

3.3.7 Facilitar el acceso de las mujeres a los créditos y los fondos que promuevan sus posibilidades emprendedoras.

3.3.8 Diseñar proyectos de economía social para emprendedoras con perspectiva de inversión rentable no asistencialista.

3.3.9 Introducir la perspectiva de género en los contratos constitutivos de los fondos establecidos para proyectos productivos.

3.3.10 Generar las estadísticas económicas para conocer y evaluar la situación económico financiera y su impacto en el bienestar de las mujeres.

Estrategia 3.4 Promover el acceso de las mujeres a la propiedad de tierra, agua, tecnología e información de mercados, para fines productivos.

Líneas de acción:

3.4.1 Promover que los Programas de Certificación de Derechos y de Mejora Regulatoria incrementen el acceso de mujeres a bienes inmuebles, agua y servicios financieros.

3.4.2 Impulsar la participación de las mujeres en el sector emprendedor rural por medio de la asistencia técnica.

3.4.3 Realizar acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres rurales en proyectos productivos de alimentos básicos.

3.4.4 Fortalecer las capacidades técnicas, administrativas, financieras y gerenciales de las empresas de las mujeres en la economía social.

3.4.5 Impulsar proyectos productivos, turísticos y de conservación del medio ambiente especialmente para las mujeres indígenas y del sector rural.

3.4.6 Fortalecer a micro, pequeñas y medianas empresas artesanales, turísticas, industriales o agrícolas de mujeres, con asesoría técnica.

3.4.7 Fomentar el acceso de las mujeres a los financiamientos en las comunidades indígenas.

3.4.8 Impulsar el uso de nuevas tecnologías en los proyectos productivos diseñados para mujeres.

3.4.9 Fomentar el acceso de las mujeres a los recursos hídricos.

3.4.10 Promover el uso de la información de los mercados en los proyectos productivos de las mujeres.

Estrategia 3.5 Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.

Líneas de acción:

3.5.1 Impulsar la ratificación del Convenio Nº 156 de la OIT[14].

3.5.2 Impulsar la conformación de empresas so-

ciales que brinden servicios de cuidado con esquemas mixtos de trabajo remunerado y voluntario.

3.5.3 Fomentar el crecimiento de los servicios de guarderías y centros de cuidado diario para dependientes, con horario extendido.

3.5.4 Impulsar la creación de casas de día para discapacitados, ancianos y enfermos crónicos, en el sector social y en la asistencia privada.

3.5.5 Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y los niños.

3.5.6 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

3.5.7 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familiar.

Estrategia 3.6 Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado[15].

Líneas de acción:

3.6.1 Instrumentar esquemas de protección y seguridad social para las personas que realizan trabajos domésticos remunerados.

3.6.2 Diseñar esquemas de acceso a los servicios de salud para las trabajadoras domésticas remuneradas.

3.6.3 Promover la organización mutualista de las trabajadoras domésticas remuneradas.

3.6.4 Promover la capacitación y la certificación de las trabajadoras domésticas remuneradas para mejorar su empleabilidad.

3.6.5 Promover guarderías para los hijos y las hijas de las trabajadoras domésticas remuneradas.

3.6.6 Promover el reconocimiento social del trabajo doméstico sea este remunerado o no.

3.6.7 Generar mejores estadísticas sobre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

Estrategia 3.7 Impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación con el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares.

Líneas de acción:

3.7.1 Promover los acuerdos del Consenso de Brasilia sobre reconocimiento del valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado.

3.7.2 Promover políticas y campañas que posibiliten la corresponsabilidad familiar en el ámbito privado.

3.7.3 Promover programas concurrentes de infraestructura y equipamiento de vivienda para hogares con jefatura femenina en municipios prioritarios.

3.7.4 Generar programas que incentiven la asistencia a la escuela de mujeres adolescentes y jóvenes dedicados al trabajo doméstico no remunerado.

3.7.5 Consolidar la Encuesta Nacional de Uso

[14] El Convenio Nº 156 de la OIT de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, aún no ha sido ratificado por México.

[15] El Gobierno mexicano no ha ratificado el Convenio Nº 189 de la OIT de 2011, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

del Tiempo como instrumento de sustento para las políticas públicas de género.

3.7.6 Generar estadísticas con perspectiva de género sobre el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado.

Objetivo transversal 4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

Estrategia 4.3 Fortalecer el acceso de las mujeres a la propiedad de la vivienda.

Líneas de acción:

4.3.4 Diseñar esquemas crediticios y de fomento para la adquisición de vivienda nueva para las mujeres jóvenes, solteras y adultas mayores.

Estrategia 4.4 Desarrollar acciones afirmativas para las mujeres en todos los niveles del sistema educativo, áreas del conocimiento e investigación.

Líneas de acción:

4.4.4 Impulsar el incremento de las escuelas de tiempo completo en todo el territorio nacional.

Estrategia 4.6 Fortalecer las capacidades de mujeres residentes en municipios de la Cruzada Nacional contra el Hambre (CNCH).

Líneas de acción:

4.6.2 Fomentar la generación de ocupaciones entre las mujeres pobres, mediante el apoyo a la creación y la consolidación de proyectos productivos.

Objetivo transversal 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Estrategia 6.5 Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Líneas de acción:

6.5.1 Estandarizar y normar los contenidos y métodos para la capacitación y la formación en políticas de igualdad de género.

6.5.4 Crear y fortalecer las Unidades de Género en el monitoreo de las acciones y los programas para la igualdad.

Estrategia 6.7 Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género[16].

Líneas de acción:

6.7.2 Promover acciones para la corresponsabilidad familia-trabajo en las mujeres y hombres que se desempeñan como servidores públicos.

6.7.3 Promover el uso de lenguaje incluyente en los informes y los documentos oficiales.

6.7.5 Fomentar estímulos y recompensas en las dependencias que promuevan la igualdad y la paridad.

[16] El Gobierno mexicano ratificó en 1961 el Convenio Nº 111 de 1958, sobre la discriminación (empleo y ocupación).

4. Leyes relacionadas con la situación laboral de las mujeres y la igualdad de género

A continuación se presenta las leyes que se refieren a la situación laboral de las mujeres y sus derechos como trabajadoras, y a la igualdad de género, cuyo cumplimiento es obligatorio. Las disposiciones y las medidas no se proponen de manera explícita el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres, sin embargo, se considera que contribuyen a ellos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas. Disposiciones Constitucionales y Legales en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres contempladas en la Legislación Laboral Federal: c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Ley Federal del Trabajo[17]

Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a con-

[17] Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 30 de noviembre de 2012.

seguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 3 bis. Para efectos de esta Ley se entiende por: a) hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y b) acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 164. Trabajo de las Mujeres. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad[18].

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167. Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso; II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, esta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora;. II bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban; III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado; V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido

[18] Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 30 de noviembre de 2012.

más de un año de la fecha del parto; y VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En la Ley Federal del Trabajo solamente existe un artículo referido al permiso de paternidad:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXVII bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

La legislación se concentra principalmente en la protección de la maternidad y no establece medidas relacionadas con la corresponsabilidad en el cuidado ni con la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares de las mujeres.

5. Programas y acciones orientados al empoderamiento económico de las mujeres

Las políticas de igualdad de género son coordinadas por el INMUJERES y su implementación corresponde a las dependencias de gobierno; estas tienen la obligación de diseñar, formular y ejecutar las políticas, los programas y las acciones de acuerdo a las estrategias y los objetivos del PROIGUALDAD 2013-2018.

Se hizo una primera selección de programas relacionados con el ámbito laboral entre un conjunto de 106 acciones y programas (distribuidos en 25 dependencias de gobierno en el nivel federal: ministerios, institutos y comisiones y consejos) correspondientes a las erogaciones presupuestales etiquetadas para la igualdad entre mujeres y hombres[19]. Además, se identificaron los que proponen la igualdad de género de manera explícita y aquellos cuyas medidas y acciones se dirigen a las mujeres pero sin perspectiva de género y, sin embargo, pueden contribuir a su empoderamiento económico. Asimismo se consultó la información resultante de las evaluaciones del Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo (CONEVAL) y de la Comisión Nacional para los Derechos Humanos (CNDH, 2013).

A partir de la información de los objetivos y las acciones de los programas se estableció a qué tipo de restricciones se dirigen –intrínsecas o impuestas– y se identificaron las acciones que pueden contribuir al empoderamiento económico de las mujeres aunque ese concepto no se especifique en los objetivos. Para ello se tomaron como base los siguientes criterios:

a) Acciones que se orientan a incrementar los recursos y las competencias de las mujeres y a la promoción y la defensa de sus derechos:

- Acceso a recursos productivos (tierra, agua, tecnología, bienes de capital).
- Acceso a recursos financieros y al crédito (para proyectos, para la adquisición de medios de producción, para el ahorro, donativos).
- Acceso a la información sobre las alternativas de comercialización para los bienes que se producen.
- Acceso a bienes inmuebles.
- Capacitación: para el trabajo, en oficios no tradicionales, en gestión y administración de proyectos.
- Alternativas productivas para la obtención de ingresos. Identificación, diseño y ejecución de proyectos productivos para grupos específicos de mujeres.
- Derechos laborales: seguridad social, sindicalización.
- Derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas.

[19] Es preciso mencionar que el monto del presupuesto etiquetado para la igualdad de género entre 2009 y 2011 no ha rebasado el 0,43% del presupuesto total (Reyes y Gómez, 2011).

b) Acciones que se orientan a redefinir las normas y las instituciones:

• Acciones dirigidas a las dependencias de gobierno. Cambio cultural, organizacional y de procedimientos. Capacitación en género. Creación de instancias ministeriales responsables de las políticas de igualdad de género.

• Acciones orientadas a reducir la segregación ocupacional y los prejuicios sobre la contratación de mujeres (relacionados con las licencias de maternidad y las responsabilidades familiares).

• Acciones orientadas a la paridad de género.

• Incentivos y certificaciones a las empresas por contratación de mujeres, oferta de servicios de cuidado infantil y personas dependientes, medidas antidiscriminación e igualdad de género, licencias de paternidad. Buenas prácticas laborales.

• Medidas de acción positiva en las empresas y en las dependencias de la Administración pública.

• Cambios legales orientados a la igualdad de género.

De los 24 programas seleccionados, solamente siete mencionan en los objetivos y/o en las acciones la igualdad de género, la igualdad entre mujeres y hombres, la inserción y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, su empoderamiento económico y la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares. El resto de los programas (17) no se proponen la igualdad de género ni el empoderamiento económico de las mujeres, sin embargo focalizan algunas acciones que podrían contribuir a él. Existe un predominio de los programas que promueven la generación de ingresos mediante proyectos productivos, la mayoría de ellos por microcréditos.

Estos programas se dirigen principalmente a mujeres pobres, que viven en comunidades rurales y tienen un acceso limitado al empleo. Dichas iniciativas productivas representan no solo una oportunidad de ingreso para ellas, sino la posibilidad de tener mayores niveles de libertad para salir y moverse, para reunirse y organizarse y adquirir destrezas y conocimientos a los que de otra manera no tendrían acceso. Las dificultades se relacionan con la baja cobertura de los programas, los montos para el financiamiento que determinan la escala de la producción, el acceso al mercado para los productos, la sobrecarga de trabajo si no se incluyen acciones específicas de apoyo al trabajo doméstico, al cuidado de las niñas y los niños y a la redistribución de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

El CONEVAL critica la poca atención al trabajo no remunerado de las mujeres y el limitado alcance de las acciones: “No hay programas que contabilicen ni compensen el tiempo que las mujeres destinan al trabajo doméstico y de cuidado (…). La mayoría de los programas se concentran en actividades de transversalización; en segundo lugar están los que, por su descripción, parecen incorporar una perspectiva de género, y, finalmente, los de atención general. Los programas clasificados como de transversalización generalmente se limitan a campañas, talleres y cursos de capacitación, lo cual restringe el conocimiento de los resultados a largo plazo” (CONEVAL, 2014). En el Anexo se presenta una descripción de los 24 programas seleccionados y se anota el tipo de restricción a la que se orientan y las acciones que pueden contribuir al empoderamiento económico de las mujeres.

En el Cuadro 1 se muestran las características de los siete programas cuyos objetivos se refieren a la igualdad de género.

Tipo de política o programa	Objetivo		¿Existen evaluaciones?
	Avance o éxito económico	Poder y agencia	
1. Programa Certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).	Promueve la formación y la capacitación de las mujeres, mediante el mejoramiento de sus condiciones laborales con medidas para conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares y facilitar su permanencia en el mercado de trabajo.	La erradicación de la discriminación de género por medio de la revisión de las prácticas de las empresas y de su modificación.	No hay evaluaciones periódicas del MEG. Una evaluación de impacto realizada por el Banco Mundial (Pungiluppi et. al., 2010) muestra que el MEG ha contribuido entre otros objetivos a: i) eliminar de los procesos de contratación las prácticas discriminatorias por maternidad; ii) mejorar las comunicaciones laborales; iii) mejorar el desempeño de las personas empleadas y por consiguiente su productividad; iv) incluir evaluaciones de desempeño como criterio para ascensos y promociones; v) reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres y el acceso de mujeres a cargos de alto nivel; y vi) poner en práctica mecanismos, como horas flexibles, para facilitar un mayor equilibrio familiar-laboral. Muchas empresas han mejorado asimismo su infraestructura para facilitar el trabajo de las mujeres. Además, las organizaciones reconocen que al obtener el certificado MEG han conseguido: mejor

Tipo de política o programa	Objetivo		¿Existen evaluaciones?
	Avance o éxito económico	Poder y agencia	
			ambiente laboral; mejor comunicación entre la dirección y las personas empleadas; aumento de mujeres en puestos de dirección o mando; aumento de la productividad; reducción de la brecha salarial; reducción de actos de discriminación y de la rotación de personal.
2. Programa Políticas Laborales para las Mujeres. Subprograma: Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).	Otorga incentivos a centros de trabajo públicos y privados que acrediten ser promotores de la conciliación trabajo-familia, la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso y el hostigamiento sexuales y la violencia laboral; y a los que incluyen acciones para que las personas trabajadoras atiendan y fortalezcan sus relaciones familiares, laborales y personales.		Las referencias e informes de resultados de este programa solo se refieren al número de empresas acreditadas.
3. Programa Fomento de la Equidad de Género y la No Discriminación en el Mercado Laboral, STPS.	Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se orienta a trabajadoras y personas en situación de vulnerabilidad. Dirige acciones hacia las jefas de hogar.	Se otorgan distintivos a las buenas prácticas de las empresas relativas a la no discriminación por razones de género, opción sexual, etnia, edad, etcétera.	*Evaluación del CONEVAL.* Se centra en las metas cuantitativas de atención a personas y empresas, no lleva a cabo una evaluación en términos de los objetivos de igualdad de género. No hay una periodicidad determinada de las evaluaciones de este programa. Durante 2013 el programa atendió a 182.423

Tipo de política o programa	Objetivo		¿Existen evaluaciones?
	Avance o éxito económico	Poder y agencia	
			personas en situación de vulnerabilidad. La meta era 60 mil, lo que da como resultado un cumplimiento de 304%. A diciembre de 2013, fueron 896 las empresas distinguidas por la Dirección General para la Igualdad Laboral. La meta programada era de 150, lo que resulta en un cumplimiento de 597,3%. El CONEVAL recomienda elaborar un diagnóstico interno que permita validar o reorientar el diseño del programa respecto a las acciones que realiza; y un diagnóstico sobre el diseño de sus fuentes de información frente a los datos que se capturan, para la generación de informes necesarios para respaldar la toma de decisiones, con miras a homologar los datos de cuantificación de la cobertura y unidades de medida.
4. Programa Empoderamiento para mujeres de micro, medianas y pequeñas empresas turísticas con enfoque de igualdad de género, Secretaría de Turismo (SECTUR).	Promueve el acceso al crédito y recursos de capital para mujeres empresarias del sector turístico. Incluye capacitación con enfoque de género.		No se conocen evaluaciones.

Tipo de política o programa	Objetivo		¿Existen evaluaciones?
	Avance o éxito económico	Poder y agencia	
5. Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG). Creado en 2002, a partir de 2014 se denomina Programa de Apoyo a la Productividad de la Mujer Emprendedora (PROMETE) y fue transferido de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU) a la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA).	Incorpora a las actividades productivas a mujeres que no realizaban actividades que les generaran ingresos. Aumenta los ingresos de aquellas que sí lo hacían por su participación en los proyectos, acrecentando su acceso a recursos productivos y su aporte al ingreso familiar, e incrementando sus horas de trabajo remunerado.	Aumenta la decisión con libertad para trabajar fuera del hogar para obtener una remuneración y la decisión autónoma en la forma de gastar el dinero en el hogar.	*Evaluación de la FAO.* Es una evaluación con enfoque de género que concluye que el PROMUSAG se puede catalogar como una acción afirmativa, ya que brinda oportunidades en materia económica para las mujeres. Se observa incorporación de las mujeres a las actividades productivas, mayor aporte al ingreso familiar y acceso a recursos productivos. Sin embargo, solo un poco más de 50% de ellas aumentó sus ingresos. A la vez, aumentó la carga total de trabajo de las mujeres. Persiste la división sexual del trabajo, que responsabiliza a las mujeres del trabajo doméstico y del cuidado de la familia, con la consiguiente doble jornada laboral para aquellas que se incorporan a alguna actividad remunerada El PROMUSAG o PROMETE cuenta con recursos públicos etiquetados para abatir la desigualdad entre mujeres y hombres. El acceso de las mujeres a cualquier tipo de crédito para desarrollar el proyecto es apenas de 4,3%, lo cual revela la limitación en el acceso a préstamos que les permitan desarrollar el

Tipo de política o programa	Objetivo		¿Existen evaluaciones?
	Avance o éxito económico	Poder y agencia	
			proyecto, elevar la producción, ampliar los mercados o adquirir más y mejores tecnologías, y fortalecer el tránsito de proyectos de subsistencia a proyectos de mercado. Destaca la baja cobertura del programa: durante el año 2011 se apoyaron un total de 4,489 proyectos desarrollados por 24.889 mujeres del sector rural, de un total de 2,2 millones de mujeres mayores de 18 que habitan en los denominados Núcleos Agrarios y que constituyen la población objetivo del programa (FAO-SEDATU, 2014)[20]. Por su parte, la Evaluación del CONEVAL 2010-2011, pone énfasis en esta baja cobertura del programa.
6. Programa de Guarderías, Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).	Promueve el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral mediante servicios de cuidado infantil para trabajadoras de empresas privadas.		*Evaluación del CONEVAL.* Se refiere a la baja cobertura: de 2008 a 2013 fue de entre 24,9% y 23,8%. No hace referencia a la calidad de los servicios ni a la percepción que sobre él tienen las mujeres. No incluye el impacto de la oferta de servicios de cuidado infantil en la inserción laboral de las mujeres.

[20] Los Núcleos Agrarios se caracterizan por la propiedad social de la tierra; a su población se le denomina como ejidataria o comunera (la que no es propietaria de tierra social es "avecindada o posesionaria").

Tipo de política o programa	Objetivo		¿Existen evaluaciones?
	Avance o éxito económico	Poder y agencia	
			No incluye el impacto de la oferta de servicios de cuidado infantil en la inserción laboral de las mujeres. El CONEVAL señala que el programa no ha sido contemplado para una evaluación posterior al Programa Anual de Evaluación 2011.
7. Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).	Propone mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres en condición de pobreza que trabajan, buscan empleo o estudian. Proporciona recursos para las mujeres que deseen instalar una estancia infantil (siempre y cuando tengan un espacio propio para ello).		*Evaluación del CONEVAL.* Identificó que las madres beneficiarias tienen mayores probabilidades (18%) de encontrar empleo en relación con las que no lo son. El programa reduce su tiempo dedicado al cuidado infantil en cerca de media hora diaria. La evaluación recomienda armonizar los horarios de las guarderías con las actividades laborales, reducir los costos y ampliar la cobertura.

A continuación se presentan los siete programas que se han descrito, según las barreras y las restricciones a las que se orientan, tomando como referencia el esquema propuesto por Kabeer (2012).

5.1 Programas orientados a las restricciones intrínsecas de género (normas, costumbres, creencias y valores).

- Dificultades para conciliar trabajo remunerado y no remunerado. La asignación del cuidado de las hijas y los hijos a las mujeres constituye una de las principales barreras de su ingreso al mercado laboral debido a los problemas para conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado.

Se identificaron los siguientes programas que incluyen acciones de conciliación:

Programa de Guarderías del Instituto Mexicano

del Seguro Social (IMSS). El servicio de guarderías es una prestación social a la que tienen acceso las mujeres y los hombres asalariadas/os, sin carga económica para ellas/os. El servicio incluye aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los niños y las niñas entre los 43 días y los 4 años de edad. Los/as patrones/as tienen la obligación, por ley, de financiar este servicio con la aportación de 1% del salario que paguen a todos/as sus trabajadores/as. Esta prestación posibilita la permanencia de las mujeres en el mercado laboral al facilitar el cuidado de los hijos y las hijas.

Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres que trabajan, buscan empleo o estudian es la finalidad de este programa que proporciona servicios de cuidado y atención infantil (para niños de 1 a 4 años o hasta 6 años de edad si tienen alguna discapacidad). El programa se focaliza en las mujeres que no tienen acceso a los servicios de cuidado infantil como prestación laboral ni cuentan con ingresos para pagar los servicios privados. Para ampliar los servicios el programa incluye la modalidad de Impulso a los Servicios de Cuidado y Atención Infantil e Incorporación a la Red de Estancias Infantiles dirigida a las personas físicas o morales que deseen establecer y operar una Estancia Infantil, o que cuenten con espacios en los que se brinde o pretenda brindar el servicio de cuidado y atención infantil, modalidad que puede representar una fuente de ingresos para las mujeres que decidan postular[21].

Programa Certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG). Es un sistema de gestión que proporciona herramientas a las empresas, las instituciones públicas y las organizaciones sociales para revisar sus políticas y sus prácticas internas, reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas. Las empresas u organizaciones obtienen la Certificación en Equidad de Género una vez que sus políticas y sus prácticas cumplen con los criterios definidos en el programa. Entre las acciones que propone para procurar el balance entre la vida familiar y laboral se encuentran: promover acuerdos relacionados con horarios flexibles (jornadas o semana reducidas, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, teletrabajo, etcétera) para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar; brindar facilidades a su personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando estos coincidan con horarios laborales, siempre y cuando el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan; permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. También propone la licencia o el permiso de paternidad, acciones para facilitar la lactancia a las madres.

Programa Políticas laborales para las Mujeres. Subprograma Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012. Certifica las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en las empresas. Propone la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida

[21] Esta modalidad ha sido muy cuestionada por la baja calidad de las instalaciones y la atención.

laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres. A través de este programa se otorga el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable a centros de trabajo que acreditan ser promotores de buenas prácticas laborales en materia de los que se definen como componentes del programa: a) conciliación trabajo-familia; b) igualdad de oportunidades; y c) prevención del acoso y el hostigamiento sexuales y la violencia laboral; así como aquellos que incluyen acciones para que las personas trabajadoras atiendan y fortalezcan sus relaciones familiares, laborales y personales. El programa plantea acciones tales como: compactar la jornada laboral, jornadas de trabajo menores a las ocho horas diarias o a las 40 semanales, cumplir con las 40 horas semanales en menor número de días; adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida; combinar las jornadas u horas de trabajo en la empresa y en el hogar; y permisos para atender responsabilidades familiares, para mujeres y hombres.

- Distribución por sexo del trabajo doméstico y de cuidado. La rigidez de las actividades asignadas a mujeres y hombres en el hogar es desventajosa para las mujeres porque dificulta su inserción y su permanencia en el mercado laboral.

No se identificó ningún programa relacionado con la modificación de la división sexual del trabajo en el hogar ni con la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado entre mujeres y hombres.

- Creencias sobre el tipo de trabajo que hombres y mujeres pueden realizar en la esfera productiva (el mercado). Las ideas y las creencias sobre las actividades, las ocupaciones y los sectores en los que deben ocuparse las mujeres y los hombres constituyen una barrera para el ingreso de las mujeres al mercado laboral y limitan sus opciones de ocupación.

Programa Políticas Laborales para las Mujeres. Subprograma Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012 (ya descrito). Propone acciones orientadas a apoyar y promover en las políticas de reclutamiento de recursos humanos la ocupación de mujeres y hombres en sectores, áreas, puestos y funciones no tradicionales para su sexo, o en los que se identifique que están subrepresentadas/os o infrarrepresentadas/os.

Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG). Las aportaciones directas a grupos de mujeres rurales para la implementación de proyectos productivos proporcionan a aquellas de bajos ingresos acceso al financiamiento, a la capacitación y la asistencia técnica para la implementación de proyectos productivos. Facilita el acceso de las mujeres a la realización de actividades en un medio muy masculinizado como el rural y en actividades en las cuales predominan los hombres, como la ganadería, por ejemplo. El programa abre la posibilidad del desarrollo de actividades agrícolas más allá del traspatio.

- Existencia de estereotipos de género y la atribución de distintas capacidades y actividades a hombres y mujeres.

Programa Políticas laborales para las Mujeres. Subprograma Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012 (ya descrito). Propone la sensibilización dentro y fuera de la empresa; impulsar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de la equidad de género y el combate a todas las formas de

marginación y discriminación sexual, por ejemplo, incorporando los conceptos en la misión y la visión de las empresas; aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa los valores fundamentales del enfoque de género: igualdad de oportunidades, equidad, justicia entre mujeres y hombres, etcétera; diseñar regulaciones para prever y sancionar las prácticas de marginación sexual y contar con mecanismos eficientes para su aplicación.

5.2 Programas orientados a las restricciones de género impuestas (derivadas de la existencia de instituciones que reproducen las desigualdades de género: Estado y mercado).

- Preferencia de los/as empleadores/as por los trabajadores hombres, así como la discriminación y los prejuicios con respecto a la dedicación de las mujeres al trabajo, a sus capacidades, a los costos de la maternidad, entre otros. Esta es una de las barreras para el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Programa Certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG). Este programa, ya descrito, contiene medidas para el reclutamiento de personal congruentes con las políticas de equidad de género y la utilización de procedimientos equivalentes al compromiso de no discriminación. Se refiere también a los anuncios o las convocatorias de puestos vacantes, los cuales deben mostrar el compromiso con la equidad de género y la igualdad de oportunidades, y alentar a hombres y mujeres a calificar para dichos puestos, sin contener especificaciones como sexo, edad, buena presencia, particularidades físicas, situación familiar, o alguna otra que pudiera originar discriminación. En el programa se propone a las empresas y las organizaciones la prohibición de la solicitud de exámenes de gravidez al contratar mujeres y asegurar la eliminación de prácticas discriminatorias como la no contratación de mujeres debido a su embarazo. Las empresas y las organizaciones deben vigilar la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación mediante algún mecanismo de control que permita conocer las horas de capacitación recibidas por cada persona y el registro de los cursos tomados.

Programa Políticas Laborales para las Mujeres. Subprograma Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012 (ya descrito). La sensibilización sobre el problema de la "doble presencia" es una de las medidas orientadas a dar a conocer entre los/as empleadores/as las barreras que enfrentan las mujeres para conciliar la vida laboral y la familiar. Este programa busca desarrollar hacia el interior y el exterior de las empresas el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar, por ejemplo, adaptando o incorporando los conceptos en la misión y la visión, y aplicando políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal, con especial énfasis en el que tiene mayor carga de responsabilidades familiares, los valores del cumplimiento con las responsabilidades laborales y familiares.

- Prejuicios de los/as empleadores/as con respecto al desempeño y el ascenso de las mujeres por considerarlas fuerza de trabajo secundaria. Estos prejuicios constituyen una barrera a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y las relega a puestos de menor jerarquía.

Programa Políticas Laborales para las Mujeres. Subprograma Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-

SCFI-2012 (ya descrito). Este programa propone a las empresas contar con esquemas y cláusulas que regulen el acceso de las mujeres y de los hombres a los cargos de mayor complejidad jerárquica (cargos directivos) y funcional de las empresas; establecer mecanismos que favorezcan el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres con especial énfasis en aquellos cargos donde las brechas respecto de los hombres sean mayores; desarrollar políticas afirmativas orientadas a cerrar las brechas principales en el acceso de las mujeres a los cargos de mayor responsabilidad. Propone también a las empresas desarrollar políticas o acciones afirmativas enfocadas a cerrar la brecha en las diferencias salariales y el acceso a las compensaciones y demás incentivos económicos, así como introducir cláusulas que rechacen la discriminación sexual en el acceso al salario y los demás beneficios económicos extrasalariales.

- Normas culturales y regulaciones legales que establecen el acceso y el control de recursos (tierras, capital, crédito, tecnología, etcétera).

Programa Empoderamiento para mujeres de micro, medianas y pequeñas empresas turísticas con enfoque de igualdad de género. Este programa ofrece un portafolio conjunto de productos crediticios y de acceso a recursos de capital y crédito para mujeres empresarias. Obtiene el financiamiento para microempresas de mujeres por medio del Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y el fondo Mujer Emprende de la Secretaría de Economía.

Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG) (ya descrito). El programa se orienta a la obtención de ingresos mediante la implementación de proyectos productivos manejados por mujeres del medio rural. Los grupos de mujeres tienen acceso a: asesoría técnica para la elaboración del proyecto y el ingreso al proceso de selección; capacitación sobre temas relativos a sus derechos y obligaciones como beneficiarias; y a herramientas para la adecuada puesta en marcha del proyecto productivo. El programa incluye la supervisión para asegurar la supervivencia del proyecto.

6. Conclusiones y sugerencias

La creación de un marco jurídico, la construcción de una institucionalidad y la asignación de recursos indican que la igualdad de género se ha incorporado no solo en la agenda pública y en la de gobierno, sino también en los discursos. Es innegable que actualmente el concepto se encuentra integrado como cualidad o propósito en los planes de desarrollo y en las políticas y los programas de las diferentes dependencias de la Administración pública. Sin embargo, no se ha logrado una transformación sustancial de las relaciones en las que se sustenta esa desigualdad. Así se percibe en el Índice de Desigualdad de Género con datos de 2012: México registra mayor desigualdad que Chile, Argentina y Uruguay. Por otro lado, de acuerdo con el Índice de Equidad de Género, ocupa el lugar 79 entre 186 países; según el Índice de Brecha Global de Género, está en la posición 91 de una lista de 134; y, finalmente, conforme al Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres[22] se ubica en el lugar 41 de 113 (CONEVAL, 2013). Las desigualdades en el mercado laboral y las brechas salariales y de participación se mantienen y la presencia de las mujeres en las instancias de toma de decisiones es aún insuficiente

Llevar a la realidad el listado de estrategias, objetivos y acciones del Plan Nacional de Desarrollo (PND) y del PROIGUALDAD 2013-2018 requiere voluntad política, decisión, comprensión del concepto de género y de lo que significa la integración de las políticas de igualdad de género en un cuerpo coherente y articulado de medidas en los diferentes ámbitos del quehacer gubernamental. También, es preciso reconocerlo, requiere la participación y el consenso de una diversidad de actores comprometidos con las modificaciones que necesariamente se han de llevar a cabo para hacer de la agenda de igualdad de género una realidad en la vida cotidiana de mujeres y hombres.

La revisión de los programas muestra una brecha significativa entre los avances en la concepción, la fundamentación y la justificación de las políticas y los proyectos para la igualdad de género y las acciones propuestas para lograrla. Es muy limitado el conjunto de programas que se proponen la igualdad de género frente al predominio de las acciones dirigidas a las mujeres en las que subyace la idea de que si ellas son la "población objetivo", ya se ha cumplido con la incorporación del enfoque de género. Se observa que aún está muy extendida la concepción de las mujeres como personas "vulnerables" que requieren atención focalizada, especialmente las más pobres. Los programas que buscan favorecer o incentivar la inserción de las mujeres en el mercado laboral se inscriben entre las estrategias de combate a la pobreza y de generación de ingresos mediante la implementación de proyectos productivos de pequeña escala. Sin embargo, no se puede desestimar el potencial que las acciones de este tipo

[22] El Índice de Desigualdad de Género –así como el Índice de Potenciación de Género– es desarrollado y publicado por el PNUD; el Índice de Equidad de Género, por el Instituto de Estudios Sociales de la Universidad Erasmus de Rotterdam; el Índice de Brecha Global de Género, por el Foro Económico Mundial; y el Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres, por la Unidad de Inteligencia Económica.

tienen como detonantes de procesos de empoderamiento económico.

La nula atención a las tensiones y las dificultades que representa el trabajo doméstico y de cuidado para la inserción laboral de las mujeres es el denominador común de los programas que plantean entre sus objetivos la igualdad de género; es decir, permanece intocado uno de los aspectos centrales de esa desigualdad. Las políticas públicas para la conciliación entre la vida laboral y la familiar constituyen el gran vacío en las políticas para la igualdad de género en el mercado laboral en México. Desde la perspectiva feminista, a menos que haya una clara redistribución con los hombres, dichas políticas continuarán dirigiéndose a las mujeres y no contribuyen a la igualdad de oportunidades. Como plantea Sonia Montaño, "no podemos tener políticas de empleo si no tenemos buenas políticas de conciliación en el nivel privado y no podemos tener buenas políticas de familia si no hay empleo." De ahí la necesidad de iniciar un proceso de debate público sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral y su relación con el hogar y sus integrantes. Es necesario plantear como prioridad la intervención gubernamental con la finalidad de convertir la conciliación con corresponsabilidad social en objeto de las políticas públicas.

El recuento de las políticas y la revisión de los programas pusieron en evidencia la necesidad de un sistema nacional de evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva de género y, también, del impacto de las políticas de igualdad de género. Las evaluaciones que realiza el CONEVAL de las políticas de desarrollo social tienen el gran defecto de que no contienen datos desagregados por sexo e ignoran el enfoque de género.

Otro aspecto a considerar es la realización de un balance del rol y la efectividad de las Unidades de Género por las dependencias gubernamentales que las han creado. Es necesaria la modificación de la ubicación jerárquica[23] de las oficinas, departamentos o Unidades de Género en las Secretarías (Ministerios) y la asignación suficiente de recursos para la igualdad de género.

[23] Es necesario mencionar que en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la dependencia responsable de las políticas de igualdad de género se denomina Dirección de Políticas Laborales para la Mujer y la Infancia y es parte de la Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores.

Bibliografía

Aguilar V., L. (1993). Estudio introductorio. En Aguilar, V. L. (edit.) *Problemas Públicos y Agenda de Gobierno*. Miguel Ángel Porrúa Editores. México, D. F.

Carreón R., V. (coord.) (2007). Evaluación de resultados del Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR). CIDE. México, D. F.

CEAMEG (2014). Políticas públicas y presupuesto para la igualdad entre mujeres y hombres en México. Junio. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Cámara de Diputados. LXII Legislatura. México, D. F.

CEPAL (2011). Informe de México sobre el cumplimiento del Consenso de Brasilia. XLVI Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

CNDH (2013). Disposiciones constitucionales y legales en materia de igualdad entre mujeres y hombres contempladas en la legislación federal laboral. Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México, D. F.

CNDH (2014). Sexto Informe Especial sobre el Derecho a la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México, D. F.

CONEVAL (2013). Evaluación estratégica de la protección social en México. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. México, D. F.

CONEVAL (2014). Diagnóstico de la estrategia presupuestaria para la igualdad entre mujeres y hombres. Análisis del Anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación 2012. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. México, D. F.

DOF (2013). Decreto por el que se aprueba el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. Diario Oficial de la Federación. Tomo DCCXIX. Nº 22. 30 de agosto de 2013. México D. F.

FAO-SEDATU (2014). Informe Final de la Evaluación Complementaria Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG). Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura-Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. México, D. F.

Golla, A. M., Malhotra, A., Nanda, P. y Mehra, R. (2011). Understanding and measuring women's economic empowerment: Definition, framework, indicator. International Centre for Research on Women. Washington, D. C.

INMUJERES (2007). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D. F.

INMUJERES (2012). Modelo de Equidad de Género MEG 2012: Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D. F.

INMUJERES (2014 a). Diagnóstico del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México, D. F.

INMUJERES (2014 b). Presupuestos con pers-

pectiva de género en el nivel federal y estatal en México. Instituto Nacional de la Mujeres. México, D. F.

Kabeer, N. (2008). Mainstreaming Gender in Social Protection for the Informal Economy. Commonwealth Seretariat. London.

Kabeer, N. (2012). Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labor Markets and Enterprise Development. School of Oriental and African Studies. UK. Sig Working Paper 2012/1. IDRC/DFID. Ottawa, ON.

López, M. y Salles, V. (2006). El programa Oportunidades examinado desde el género. UNIFEM-El Colegio de México. México, D. F.

Parker, S. y Skoufias, E. (2000). El impacto de Progresa sobre el trabajo, el ocio y el uso del tiempo. En *Más oportunidades para las familias pobres: evaluación de resultados del Programa de Educación, Salud y Alimentación.* SEDESOL. México, D. F.

PNUD (2010). Economía y trabajo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: www.americalatinagenera.org

Pungiluppi, J., Castro, M. E. y Muñoz-Boudet, A. M. (2010). Modelo para promover la equidad de género en empresas y agencias públicas: el proceso de certificación GEM en América Latina y el Caribe (Los casos de México, Chile, Argentina y la República Dominicana). En Breve, Nº 159. Banco Mundial. Disponible en: www.worldbank.org/enbreve

Romero, M. E. (2013). El enfoque de género en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Informe presentado en Café Político *El primer año del nuevo (?) PRI: opiniones desde la sociedad civil.* Heinrich Böll Stiftung, México, Centroamérica y El Caribe. Disponible en http://mx.boell.org/es/cafe-politico

SHCP (2014). Presupuesto de Egresos de la Federación 2014. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. México, D. F.

UNAM (2009). Evaluación de impacto 2009 del Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM) y del Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR). Reporte final. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.

Anexo
Programas relacionados con las mujeres en el ámbito laboral y con la igualdad de género

1. Programa Certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG). Sistema de gestión con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

Fecha de inicio: 2003. Reformulado en 2012.
Restricciones a las que se orienta: intrínsecas e impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: buenas prácticas laborales, cambios en los procedimientos de las organizaciones, modificación de creencias y valores, conciliación de la vida laboral y la familiar, desarrollo profesional.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Mejorar las condiciones laborales de las mujeres, promover prácticas para erradicar la discriminación y algunas medidas para conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. El INMUJERES aclara que "en la conformación del Modelo de Equidad de Género (MEG) el término equidad no es sinónimo de igualdad. Se entiende que la igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil; sin embargo, ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no han de depender de si han nacido hombres o mujeres. Para la aplicación del MEG, la palabra equidad remite a la igualdad, en consideración a la especificidad de la diferencia. Por ello se reconoce la equidad como un medio para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, porque busca la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier ámbito de la vida" (INMUJERES, 2012).	Este modelo, desarrollado por el Banco Mundial y adoptado por México en 2003, es un sistema de gestión con perspectiva de género, que proporciona herramientas a las empresas, las instituciones públicas y las organizaciones sociales para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, pues les permite 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 igualitarias para mujeres y hombres en los centros de trabajo. El MEG apoya el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones. El MEG muestra a las organizaciones los procedimientos, paso a paso, para detectar en primer lugar, las condiciones de inequidad existentes en sus organizaciones para proceder a definir las acciones que se deben realizar para modificarlas. El MEG acompaña a las organizaciones durante todo este proceso para finalmente corroborar, junto con ellas, que las acciones y los procedimientos elegidos fueron adecuados y lograron tener algún efecto positivo sobre esas circunstancias. Las principales acciones que se han implementado consisten en promover el balance entre la vida familiar y laboral; el reclutamiento y la selección de personal; fomentar la formación y el desarrollo profesional; mejorar las condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral; capacitación/sensibilización en género y difusión; prevenir y atender el hostigamiento sexual; corregir problemas de segregación ocupacional e incrementar el número de mujeres en mandos superiores/igualación salarial. La lógica argumental de estas prácticas es vincular estas medidas a beneficios que redunden en el aumento de la productividad de las empresas y a la "retención de talento". La reducción del conflicto trabajo-familia se asocia con el aumento de la satisfacción laboral y el compromiso con la empresa, la reducción del ausentismo, la disminución de la rotación y de las pérdidas económicas. Se presentan las buenas prácticas como necesarias porque las personas constituyen el principal recurso de las	En 2013 había 1.930 centros laborales que contaban con el distintivo del Modelo de Equidad de Género (MEG). El 19 de agosto de 2014 se firmó el convenio de colaboración entre el INMUJERES, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el CONAPRED para impulsar la igualdad laboral y la no discriminación, con el fin de generar una estrategia común para impulsar la igualdad laboral y la no discriminación. Se entrega un Certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación a los centros de trabajo que cuenten con prácticas de inclusión laboral, igualdad de oportunidades y no discriminación. En 2014 fueron certificados 4.683 centros de trabajo. La CEPAL retoma una evaluación realizada por el Banco Mundial en 2010, que indica que las organizaciones reconocen que al obtener el certificado MEG han conseguido: mejor ambiente laboral; mejor comunicación entre la dirección y los/as empleados/as; aumento de mujeres en puestos de dirección o mando; aumento de la productividad; reducción de la brecha salarial; reducción de actos de discriminación y de la rotación de personal (CEPAL, 2011).

	empresas modernas. La remuneración ya no constituye el único atractivo para permanecer en la empresa. Las medidas son percibidas como beneficios adicionales para los trabajadores y las trabajadoras y no como un mejoramiento de la calidad de vida. En 2014 el INMUJERES, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) firmaron un convenio para trabajar de manera coordinada para avanzar hacia un mecanismo fortalecido para distinguir a las organizaciones que, además de cumplir con la normatividad vigente, cuentan con buenas prácticas de igualdad laboral.	

2. Programa Políticas laborales para las mujeres. Subprograma: Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2012. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Fecha de inicio: 2009. Norma modificada en 2012. Presupuesto: 22,85 millones de pesos (2013).

Restricciones a las que se orienta: intrínsecas e impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: buenas prácticas laborales, cambios en los procedimientos de las organizaciones, modificación de creencias y valores, conciliación vida laboral y la familiar, desarrollo profesional.

Objetivos	Descripción	Resultados/Evaluación
Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga. Dirigido a centros de trabajo.	La norma establece los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la accesibilidad y la ergonomía y la libertad sindical, entre mujeres y hombres. Certifica las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, mediante la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres. La STPS otorga el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable a centros de trabajo que acreditan ser promotores de buenas prácticas laborales en materia de: a) conciliación trabajo-familia; b) igualdad de oportunidades; y c) prevención del acoso y el hostigamiento sexuales y la violencia laboral; así como aquellos que incluyen acciones para que las personas trabajadoras atiendan y fortalezcan sus relaciones familiares, laborales y personales. Ver http://igualdadlaboral.stps.gob.mx/igualdadlaboral/Login/loginct.aspx	Del año 2009 al 2013 se certificaron 1.763 centros de trabajo, en donde trabajaban 26.612 mujeres. Además, se otorgó el certificado a 458 instituciones de la Administración pública federal. Del 1 de enero al 30 de junio de 2014 se realizaron 1.908 asesorías en centros de trabajo para la aplicación de mejores prácticas de igualdad laboral. En el marco de los convenios de coordinación a favor del trabajo decente, la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos de las/os trabajadoras/es con los Estados de Coahuila, Chiapas, Jalisco, Nuevo León y Quintana Roo, se proporcionó capacitación sobre la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025- SCFI-2012) a 457 representantes de organismos auditores, sindicalistas, servidoras y servidores públicos, así como personal de empresas privadas. Esta norma promueve las buenas prácticas laborales en materia de inclusión, igualdad, combate a la violencia laboral y conciliación trabajo-familia. En marzo de 2014 se iniciaron los trabajos para fusionar esta norma con el Modelo de Equidad de Género (MEG) que promueve el INMUJERES con el fin de ampliar los alcances de ambos instrumentos.

3. Programa Fomento de la equidad de género y la no discriminación en el mercado laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Fecha de inicio: 2008. Presupuesto: 18,7 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: buenas prácticas laborales, estímulos para combatir la discriminación y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Promover la igualdad de oportunidades, el combate a la violencia laboral, al hostigamiento sexual y la no discriminación. Salvaguardar los derechos de los/as trabajadores/as y personas en situación de vulnerabilidad. Se dirige a mujeres trabajadoras y a personas en situación de vulnerabilidad: adultas mayores, con discapacidad, con VIH, con preferencia sexual diferente, de talla baja, mujeres jefas de familia y otros grupos.	El programa se realiza a través de La Red Nacional de Vinculación Laboral mediante la promoción para la certificación a los centros de trabajo que desarrollan una gestión con responsabilidad social. Se otorgan los Distintivos Empresa Familiarmente Responsable, Empresa Incluyente y Empresa Libre de Trabajo Infantil.	*Evaluación del* CONEVAL. Durante 2013 benefició a 182.423 personas en situación de vulnerabilidad. Al mes de diciembre de 2013, se logró una meta de 896 empresas distinguidas por los diferentes distintivos. Los cambios recurrentes en los cuadros directivos del programa dificultan el flujo de información necesaria para la realización de análisis, monitoreo y evaluación del programa, y repercute en la identificación precisa de las prioridades a ser atendidas. Las fuentes de información no son robustas, lo cual afecta su confiabilidad. El CONEVAL recomienda elaborar un diagnóstico interno que permita validar o reorientar el diseño del programa con respecto a las acciones que realiza y un diagnóstico sobre el diseño de sus fuentes de información frente a los datos que se capturan, para la generación de los informes necesarios para respaldar la toma de decisiones, con miras a homologar los datos de cuantificación de la cobertura y las unidades de medida.

4. Programa Empoderamiento para Mujeres de Micro, Medianas y Pequeñas Empresas Turísticas con Enfoque de Igualdad De Género. Secretaría de Turismo (SECTUR)

Fecha de inicio: 2013. Presupuesto: 14,5 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al crédito, capacitación.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Contribuir al fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las mujeres empresarias del sector turístico mediante iniciativas encaminadas a propiciar su empoderamiento personal y empresarial a fin de generar nuevas oportunidades para el desarrollo personal, profesional y del sector.	Ofrece un portafolio conjunto de productos crediticios y de acceso a recursos de capital y crédito para mujeres empresarias. También recurre al financiamiento para microempresas de mujeres por medio del El Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario. Proporciona financiamiento de microempresas para mujeres mediante la ampliación del fondo Mujer Emprende. Incluye un programa de capacitación con enfoque de igualdad de género.	En agosto de 2013 se inició la segunda etapa del Programa con 7.677 pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).

5. Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG). A partir de enero de 2014 se denomina Programa de Apoyo para la Productividad de la Mujer Emprendedora (PROMETE) y es responsabilidad de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)

Fecha de inicio: 2002. Presupuesto: 1.014,93 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al financiamiento e ingresos, capacitación, asesoría técnica.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Contribuir al incremento de ingresos y la generación de empleos de las mujeres en el sector rural, mediante el otorgamiento de apoyos directos para la implementación de proyectos productivos. Objetivos específicos: a) Apoyar a la población femenina rural en la implementación y puesta en marcha de proyectos productivos con criterios de equidad e igualdad que sean viables técnica, económica y ambientalmente sustentables, mediante el otorgamiento de aportaciones directas. b) Otorgar capacitación productiva con perspectiva de género a los grupos de beneficiarias. c). Impulsar la sobrevivencia de los proyectos productivos apoyados para determinar su éxito, a través de la supervisión. d) Apoyar a la población femenina rural que haya sido beneficiada por el "Programa" con garantías líquidas. La población objetivo la constituyen las mujeres mayores de 18 años que habitan en núcleos agrarios. Los núcleos agrarios se caracterizan por la propiedad social de la tierra ejidal o comunal. El ejido se define como las tierras, bosques y aguas entregadas por el gobierno a un núcleo de población campesina para su explotación. A las personas que no participan en la propiedad social se les denomina avecindados y posesionarios.	El PROMUSAG, hoy PROMETE, es parte del Programa Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA) del cual forman parte también los programas: Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras (JERFT) y Fomento a la Organización Agraria (FORMAR). El programa otorga aportaciones federales directas a grupos de mujeres habitantes de núcleos rurales para la implementación de proyectos productivos que les permitan incrementar sus ingresos y mejorar su nivel de vida en el plano personal, familiar y comunitario. Incluye la capacitación productiva a los grupos y el aseguramiento de la sobrevivencia de los proyectos productivos apoyados, mediante los mecanismos de supervisión. Los grupos de mujeres reciben asesoría técnica para la elaboración del proyecto y su ingreso al proceso de selección; capacitación sobre temas relativos a sus derechos y obligaciones como beneficiarias, y herramientas para la adecuada puesta en marcha del proyecto productivo. El programa incluye tanto a las mujeres ejidatarias y comunitarias como a las avecindadas y posesionarias.	El PROMUSAG otorgó financiamiento a 143.800 mujeres durante el período 2009-2013. *Evaluación de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura 2014 (FAO, por sus siglas en inglés)*. La evaluación con perspectiva de género del programa se hizo con base en indicadores de empleo e ingreso, uso del tiempo, empoderamiento, autonomía y autoestima, violencia contra las mujeres derivada de su participación en el proyecto. El programa contribuye al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres del económica para las mujeres. El PROMUSAG cuenta con recursos públicos etiquetados para abatir la desigualdad entre mujeres y hombres. Se observa la incorporación de las mujeres a las actividades productivas, un mayor aporte al ingreso familiar, acceso a recursos productivos, pero solo un poco más de 50% de ellas tuvo un aumento en sus ingresos. La evaluación concluye que el acceso de las mujeres a cualquier tipo de crédito para desarrollar el proyecto es apenas de 4,3%, lo cual revela la limitación en el acceso a préstamos que les permitan desarrollar el proyecto, elevar la producción, ampliar los mercados, o adquirir más y mejores tecnologías y fortalecer el tránsito de proyectos de subsistencia a proyectos de mercado. Con relación a la repercusión del proyecto en las relaciones entre quienes integran la familia, por una parte, se exterioriza que las mujeres realizan dobles jornadas de trabajo: la mayor proporción de respuestas captadas (73%) muestran que las actividades domésticas no se han distribuido de manera equitativa y, por ende, las beneficiarias no tienen más tiempo para sí mismas; por otra, más del 59% declara no haber recibido mejor trato de su pareja a partir de que inició el proyecto, sin embargo, casi la mitad percibe un mejor trato por parte de sus hijos. Persiste la división sexual del trabajo, que responsabiliza a las mujeres del trabajo doméstico y del cuidado de la familia y la consiguiente doble jornada laboral para aquellas que se incorporan a alguna actividad remunerada. (FAO-SEDATU, 2014). *La evaluación del CONEVAL 2013* estima que la población atendida representa solo 1,5% de la población objetivo.

6. Programa de Guarderías. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Fecha de inicio: 1946. Presupuesto: 9.294,1 millones de pesos (2014). Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso a servicios de cuidado infantil, incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
La finalidad es que "las mujeres tengan mayores oportunidades para acceder al mercado laboral y con ello garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual" (PND 2013-2018). Dirigido a mujeres trabajadoras, trabajadores viudos, trabajadores divorciados que judicialmente tengan la custodia de sus hijos, asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y custodia de un/a menor.	En 1973, el Gobierno de México expidió una nueva Ley del Seguro Social que establece la obligación del financiamiento de este servicio a los/as patrones/as, con la aportación de 1% del salario que paguen a todos/as sus trabajadores/as. El desarrollo y el otorgamiento de esta prestación social tienen rango de seguro obligatorio sin carga económica para la madre trabajadora asegurada o el padre asegurado. El servicio incluye aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los niños y las niñas de entre 43 días y 4 años de edad.	Al primer semestre de 2013, el programa contó con 1.418 guarderías en las que se atendió 209. 371 infantes (101.478 niñas y 107. 893 niños) y benefició a 191. 270 madres o tutores/as. *Evaluación del CONEVAL.* Fue realizada en 2013. La cobertura de la Demanda Potencial en el período 2008-2013 ha sido estable, fluctuando entre 24,9% y 23,8%. La meta del indicador de Propósito "Cobertura de la demanda del servicio de guarderías" para 2013 se fijó en 25,86% porque se pensaba programar una licitación pública para incrementar 15 mil lugares en el sistema. Sin embargo, no se incrementó la capacidad instalada en los términos previstos. El aumento de la capacidad instalada requiere de recursos adicionales para abrir nuevas guarderías. La inversión requerida para montar una guardería es elevada; los espacios físicos en zonas céntricas para edificarlas son limitados en las grandes ciudades. En cuanto a la incidencia distributiva, el resultado señalado por el CONEVAL es regresivo dada su baja cobertura en los estratos pobres. La evaluación recomienda realizar estudios para poder determinar los lugares en donde exista la mayor demanda de guarderías y tener así mayor acercamiento a la demanda real.

7. Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Fecha de inicio: 2007. Presupuesto: 3.807,5 millones de pesos (2015).
Restricciones a las que se orienta: intrínsecas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso a servicios de cuidado infantil, incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Objetivo general: Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población	Las Estancias Infantiles son espacios dedicados al cuidado y la atención infantil operados por una persona que funge como responsable, capacitada por el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y la SEDESOL. Tiene dos modalidades: 1. Modalidad	El número de niños/as atendidos/as por el programa creció en 110% entre 2007 y 2010 (al pasar de 125.359 a 264.164). En 2013 el programa contaba 9.278 espacios en la mitad de los municipios del país que beneficiaban a

en situación de carencia o pobreza mediante el acceso a servicios de cuidado y atención infantil a las madres y padres solos que trabajan, buscan empleo o estudian. Objetivo específico: Mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las madres que trabajan, buscan empleo o estudian, así como de los padres solos mediante el acceso a los servicios de cuidado y atención infantil, como un esquema de seguridad social.	de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos. En esta modalidad la población objetivo son las madres, los padres solos, las/os tutoras/es o principales cuidadoras/es que trabajan, buscan empleo o estudian, cuyo ingreso per cápita estimado por hogar no rebasa la línea de pobreza y declaran que no tienen acceso a servicios de cuidado y atención infantil en instituciones públicas de seguridad social u otras, y que tienen bajo su cuidado al menos un/a niño/a de entre 1 y 3 años con 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 4 años), o entre 1 y 5 años con 11 meses de edad (un día antes de cumplir los 6 años), en casos de niñas/os con alguna discapacidad. 2. Modalidad de Impulso a los Servicios de Cuidado y Atención Infantil e Incorporación a la Red de Estancias Infantiles. En esta modalidad la población objetivo son las personas físicas o morales que deseen establecer y operar una Estancia Infantil, o que cuenten con espacios en los que se brinde o pretenda brindar el servicio de cuidado y atención infantil para la población objetivo del programa en la modalidad de Apoyo a Madres Trabajadoras y Padres Solos.	272.289 madres, padres o tutores/as. Se atendió a más de 506 mil niños en todo el país. Se atiende a 416 municipios considerados como indígenas. El programa ha generado 46. 400 fuentes de ingreso entre responsables de estancias y sus asistentes; 99% de estos empleos son ocupados por mujeres. *La evaluación de impacto del CONEVAL* identificó que una madre beneficiaria tiene mayores probabilidades (18%) de encontrar empleo en relación con las que no reciben el apoyo. El programa reduce su tiempo dedicado al cuidado infantil en cerca de media hora diaria. La evaluación recomienda hacer esfuerzos para lograr armonizar los horarios de las guarderías y las actividades laborales de los padres y las madres y conseguir que un importante segmento de población que no puede pagar la oferta de cuidado infantil existente acceda a ella, tanto por reducción del costo como por una ampliación de la cobertura.

8. Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI). Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)

Fecha de inicio: 2004. Presupuesto: 443,8 millones de pesos (2013).
Restricciones a la que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: obtención de ingresos y participación en la toma de decisiones.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
	separado en la CDI: Programa Coordinación para el Apoyo a la Producción Indígena; Programa de Turismo Alternativo en Zonas Indígenas; y Programa Fondos Regionales Indígenas.	para lograr la medición de sus resultados estratégicos, como un estudio de factibilidad para una evaluación de impacto, y mediciones propias sobre la permanencia de los proyectos y la participación de las beneficiarias. De acuerdo con sus mediciones, 62% de los proyectos continúa operando dos años después de recibir el apoyo y 59,7% de las mujeres participan en la toma de decisiones. La evaluación propone identificar una línea de base sobre las condiciones económicas, sociales y culturales de las mujeres indígenas y considerar un diagnóstico con perspectiva de género.
La finalidad es que "las mujeres tengan mayores oportunidades para acceder al mercado laboral y con ello garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual" (PND 2013-2018). Dirigido a mujeres trabajadoras, trabajadores viudos, trabajadores divorciados que judicialmente tengan la custodia de sus hijos,	En 1973, el Gobierno de México expidió una nueva Ley del Seguro Social que establece la obligación del financiamiento de este servicio a los/as patrones/as, con la aportación de 1% del salario que paguen a todos/as sus trabajadores/as. El desarrollo y el otorgamiento de esta prestación social tienen rango de seguro obligatorio sin carga económica para la madre trabajadora asegurada o el padre asegurado. El servicio incluye aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los niños y las niñas de entre 43 días y 4 años de edad.	Al primer semestre de 2013, el programa contó con 1.418 guarderías en las que se atendió 209. 371 infantes (101.478 niñas y 107. 893 niños) y benefició a 191. 270 madres o tutores/as. *Evaluación del CONEVAL.* Fue realizada en 2013. La cobertura de la Demanda Potencial en el período 2008-2013 ha sido estable, fluctuando entre 24.9% y 23.8%. La

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y custodia de un/a menor.		meta del indicador de Propósito "Cobertura de la demanda del servicio de guarderías" para 2013 se fijó en 25,86% porque se pensaba programar una licitación pública para incrementar 15 mil lugares en el sistema. Sin embargo, no se incrementó la capacidad instalada en los términos previstos. El aumento de la capacidad instalada requiere de recursos adicionales para abrir nuevas guarderías. La inversión requerida para montar una guardería es elevada; los espacios físicos en zonas céntricas para edificarlas son limitados en las grandes ciudades. En cuanto a la incidencia distributiva, el resultado señalado por el CONEVAL es regresivo dada su baja cobertura en los estratos pobres. La evaluación recomienda realizar estudios para poder determinar los lugares en donde exista la mayor demanda de guarderías y tener así mayor acercamiento a la demanda real.

9. Programa Fideicomiso del Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR). Secretaría de Economía (SE)

Fecha de Inicio: 1998. Presupuesto: 204,9 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al crédito, generación de ingresos, capacitación.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Contribuir a que las mujeres de áreas rurales tengan acceso a los servicios integrales de microfinanzas que les otorguen organismos intermediarios para desarrollar actividades productivas y mejorar sus condiciones de vida. Impulsar un sistema sólido de instituciones de microfinanciamiento con sentido social. Fomentar los esfuerzos de capacitación laboral que ayuden a las mujeres a integrarse efectivamente en los sectores con mayor potencial productivo.	El programa otorga créditos para iniciativas productivas de mujeres que habitan en zonas rurales de alta y muy alta marginación y no tienen acceso al financiamiento de la banca tradicional. El FOMMUR facilita el acceso a: a) microcréditos a través de instituciones de microfinanciamiento e intermediarios; b) apoyos no crediticios a instituciones de microfinanciamiento para la capacitación a microempresarias; c) apoyos no crediticios para el fortalecimiento de las instituciones de microfinanciamiento e intermediarias por medio de capacitación y asistencia técnica; y d) apoyos no crediticios para organizaciones destinados a la difusión, la promoción y la operación de esquemas de microseguros, de capacitación a microempresarias, de fomento para la transferencia de tecnologías y para incubación de microempresas para las mujeres rurales de bajos ingresos.	De enero a agosto de 2013, los microcréditos beneficiaron a 105.300 mujeres rurales, distribuidas en 1.120 municipios de 30 entidades federativas. El FOMMUR capacitó a 375 mujeres rurales en cuestiones relativas a los procesos específicos para la elaboración de algunos productos que requieren cierto grado de especialidad. *Evaluación del CONEVAL*. Ficha de Monitoreo 2013. Durante el período 2011-2012, el programa realizó estudios en los que se obtuvieron resultados favorables de las beneficiarias, un mayor empoderamiento en diversos aspectos de su vida personal que se identifican a partir de la obtención del microcrédito, así como resultados positivos en los rubros de ocupación, ingreso, ganancias y sostenibilidad de sus negocios. El FOMMUR cuenta con una larga historia promoviendo microcréditos accesibles y oportunos a las mujeres del medio rural que carecen de acceso a estos servicios para el desarrollo de proyectos productivos. El programa ha sido evaluado también por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2009) y por el Centro de Investigación y Docencia Económica, CIDE (Carreón, 2007).

10. Programa Opciones Productivas (POP). Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Fecha de inicio: 2003. Presupuesto: 429,9 millones de pesos (2013).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al financiamiento, generación de ingresos, capacitación.

10. Programa Opciones Productivas (POP). Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Fecha de inicio: 2003. Presupuesto: 429,9 millones de pesos (2013).

Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al financiamiento, generación de ingresos, capacitación.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Mejorar el bienestar económico de la población cuyos ingresos se encuentran por debajo de la línea de bienestar.	El POP promueve la implementación de proyectos productivos sostenibles a grupos sociales u organizaciones de productores y productoras, mediante el desarrollo de capacidades técnicas y productivas. Ofrece los siguientes tipos de apoyo: 1) Asistencia Técnica y Acompañamiento; 2) Fondo de Cofinanciamiento por Impulso Productivo; y 3) Fondo de Capital para el Desarrollo Social. Apoya la implementación de proyectos productivos, económica y ambientalmente sustentables, de la población rural que vive en condiciones de pobreza, mediante la incorporación y el desarrollo de capacidades humanas y técnicas para acceder a fuentes de ingreso sostenibles. Se aplican cuatro modalidades de apoyo. En el Fondo de Capital para el Desarrollo Social se modifica el término "apoyos económicos capitalizables" por "apoyos económicos recuperables" y se amplía el plazo de recuperación de 10 a 15 años.	El Programa apoyó en el primer semestre de 2013, en la modalidad de Fondo de Cofinanciamiento, un total de 94 proyectos con 624 personas beneficiarias, de las cuales 397 son mujeres y 227 son hombres. *Evaluación de CEPAL-INMUJERES.* La participación de las mujeres en el programa y en los proyectos es importante, no solo en actividades que han sido tradición en ellas, como bordados y tejidos, sino en actividades productivas, como granjas de ovinos. Ello muestra una gran apertura del programa ante la situación de las comunidades rurales donde las mujeres están desarrollando actividades productivas además de las que normalmente tienen en el hogar. La importante participación de grupos de mujeres y mujeres en grupos mixtos como beneficiarias del POP sugiere que en el diseño, la instalación, el seguimiento y la evaluación se hace necesario utilizar el enfoque de género para que promueva la conciencia de condición y posición de las mujeres para su empoderamiento y para que participen más decisivamente en la toma de decisiones de sus proyectos. *Evaluación del CONEVAL de 2013.* El Programa de Opciones Productivas es el único programa de la SEDESOL que busca el impulso productivo de las personas que se encuentran por debajo de la línea de bienestar. Se considera a la población de zonas de mayor marginación y que está dispersa en el territorio, en pequeñas comunidades con fuertes limitaciones de comunicación con el exterior. Se identificó que el programa ha logrado focalizar 50,2% de sus recursos en los Estados que presentan mayor concentración de pobreza. Ha tenido una evolución a la baja en su presupuesto. Las debilidades identificadas son: 1.existe una inadecuada definición del problema público que el POP busca atender; 2. de acuerdo a la Evaluación de Satisfacción, las personas beneficiarias no perciben una mejora en sus condiciones de vida tras haber participado en el programa; 3. el programa no cuenta con presupuesto suficiente ni el personal necesario para atender la magnitud de la población potencial y objetivo a la que se dirige, además, existe una tendencia decreciente presente en el presupuesto que se le asigna; 4. hay poca coordinación entre las delegaciones de la SEDESOL y la Dirección General de Opciones Productivas, principalmente en los procesos de planeación, difusión y contraloría social; 5. no posee un Manual de Procedimientos actualizado que responda a las necesidades operativas y de gestión del programa.

11. Programa Fondo Nacional de Apoyos para Empresas en Solidaridad (FONAES). Subprograma Apoyo en efectivo para abrir o ampliar un negocio de mujeres. Secretaría de Economía (SE)

Fecha de Inicio: 1992. Presupuesto: 550 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al financiamiento, generación de ingresos, capacitación.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Contribuir a la generación de ocupaciones entre la población emprendedora de bajos ingresos, mediante el apoyo a la creación y la consolidación de proyectos productivos. Población objetivo: rural, campesina, indígena y urbana con escasez de recursos, que demuestre su capacidad organizativa, productiva y empresarial para abrir o ampliar un negocio.	El FONAES destina apoyos para la formación de capital productivo, la capacitación empresarial y el financiamiento social, con el fin de propiciar la creación, el desarrollo y la consolidación de empresas sociales. Los recursos se destinan a: a) abrir o ampliar un negocio y b) desarrollar negocios y fortalecer los ya establecidos. Con este programa se apoyan las iniciativas productivas de mujeres de escasos recursos en forma individual, en grupos o empresas sociales. Incluye la capacitación y el desarrollo comercial de las empresarias fin de que puedan incursionar en diferentes mercados en condiciones más competitivas, y promueve la generación de nuevos negocios de mujeres que se encuentran en condiciones vulnerables. Ver: www.inaes.gob.mx	Entre 2009 y 2010 fueron financiadas anualmente un promedio de 1.500 unidades productivas, de las cuales más de 92% están integradas solo por mujeres y el resto por hombres. En total, el número de beneficiadas/os fue de 8.976 mujeres y 254 hombres. Según el Informe del INMUJERES sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2014), entre 2009 y 2013 el FONAES atendió a 65.840 hombres y 93.608 mujeres; 13.551 unidades productivas fueron exclusivamente manejadas por mujeres y se generaron 35.285 ocupaciones.

12. Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM). Secretaría de Economía (SE)

Fecha de inicio: 2001. Presupuesto: 72 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al financiamiento, capacitación, asesoría técnica.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Impulsar la participación de las mujeres en el sector emprendedor por medio de la asistencia técnica. Apoyar a la población de bajos ingresos proporcionándole servicios financieros y no financieros, necesarios para desarrollar sus actividades productivas y mejorar sus condiciones de vida. Impulsar un sistema sólido de instituciones de microfinanciamiento con sentido social. Está dirigido a mujeres y hombres de bajos ingresos, habitantes de zonas urbanas y rurales que soliciten financiamiento para una actividad productiva.	El PRONAFIM opera a través de dos fideicomisos públicos: • Fideicomiso Nacional de Financiamiento al Microempresario (FINAFIM), especializado en microfinanzas para mujeres y hombres con proyectos productivos que habitan en zonas urbanas o rurales (preferentemente en zonas prioritarias) y que requieren acceso a servicios financieros. • Fideicomiso del Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR), especializado en microfinanzas para mujeres que tienen una actividad productiva y requieren acceso a servicios financieros, habitan zonas rurales, preferentemente zonas prioritarias, y forman parte de un grupo solidario de al menos dos integrantes. Proporciona crédito, capacitación, asesoría y apoyo al empleo. Ver: www.pronafim.gob.mx	Entre enero y agosto de 2013, el PRONAFIM otorgó 266.600 microcréditos a 257.100 personas (81,1%, mujeres y 18,9%, hombres), que fueron autorizados de 58 proyectos de incubación de microempresas, los que se encuentran en etapa de formación. Estos proyectos pertenecen a 160 personas acreditadas, 88 mujeres (55%) y 72 hombres (45%). Con estas acciones se pretende garantizar el crecimiento y el desarrollo de los proyectos incubados, mayoritariamente de mujeres. Según el Informe del INMUJERES sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (2014), entre 2009 y 2013 se otorgaron créditos a favor de 2.079.200 mujeres y 380 mil hombres. Según datos de la SE, los microcréditos otorgados han apoyado más de 4 mil actividades productivas, particularmente para el autoempleo de mujeres. El promedio de los microfinanciamientos es de 4.463 pesos (aproximadamente 300 dólares). El índice de recuperación de las líneas de crédito, hasta septiembre de 2014, es de 97,7%.

13. Programa Seguro de Vida para Jefas de Familia (SVJF). Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Fecha de inicio: 2013. Presupuesto: 1.015,2 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas.
Acciones para el empoderamiento económico: ninguna.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Contribuir a dotar de esquemas de seguridad social que protejan el bienestar socioeconómico de la población en situación de carencia o pobreza, mediante la incorporación de jefas de familia en condición de vulnerabilidad social a un seguro de vida. Asegurar a las madres jefas de familia en condición de vulnerabilidad social, de modo que en caso de que fallezcan se incentive el ingreso y/o permanencia de sus hijas e hijos de hasta 23 años de edad en el sistema escolar. Se dirige a jefas de familia con carencia por acceso a la seguridad social y en el rango de edad entre los 12 y 68 años.	El programa aporta un apoyo mensual desde 315 y hasta 1.942 pesos a cada uno de los hijos o las hijas de hasta 23 años con la finalidad de incentivar su ingreso y/o permanencia escolar. El programa cubre las 32 entidades federativas y los casi 2.500 municipios y las 16 delegaciones del Distrito Federal.	*Evaluación del CONEVAL de 2013*. Por ser un programa de reciente creación no se logra apreciar aún la evolución de sus poblaciones y el progreso de su cobertura; sin embargo, logró cerrar 2013 con 3.013.657 jefas de familia con prerregistro, cuyos hijos en edad escolar serán atendidos si ellas fallecen, mediante un seguro de vida que les permitirá continuar o incorporarse al sistema educativo. Fortalezas: 1. el SVJF atiende un problema público que radica en la vulnerabilidad de los hijos y las hijas de las jefas de familia sin acceso a la seguridad social ante su eventual fallecimiento; 2. el programa cuenta con indicadores monitoreables y económicos como: "Madres con prerregistro al SVJF" y "Personas de hasta 23 años de edad apoyadas ante el fallecimiento de la jefa del hogar"; 3. el proceso de afiliación al programa es práctico y sencillo. Debilidades: 1. el padrón de beneficiarios no se encuentra sistematizado y las bases de datos no están actualizadas y consolidadas; 2. sus indicadores, sobre todo el de Fin y Propósito, que tienen frecuencia de medición bienal y anual, no establecen metas con las que se pueda monitorear su avance, debido a que no existe disponibilidad de la información, por lo tanto, no se puede valorar si están orientadas a impulsar el desempeño en el cumplimiento del objetivo o si existen las condiciones para su logro; 3. la estructura organizacional del SVJF aún se encuentra en proceso de consolidación operativa, lo que podría afectar su maduración.

14. Programa de Empleo Temporal (PET). Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), Secretaría de Comunicaciones (SC), Secretaría de Agricultura, Pesca y Acuacultura (SAGARPA), Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Fecha de inicio: 1997. Presupuesto: 1.340,9 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: generación de ingresos a través de proyectos.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Contribuir al bienestar económico de la población afectada por emergencias u otras situaciones adversas que generan la disminución de sus ingresos, mediante apoyos otorgados por su participación en proyectos de beneficio social o comunitario.	El programa opera en municipios en los que ocurren emergencias que producen efectos negativos en sus actividades productivas, municipios de muy alta, alta o media marginación (MMAM), municipios con alta pérdida del empleo (MAPE) y municipios comprendidos en la cobertura de la Cruzada Nacional contra el Hambre (CNCH). Su mecanismo de	SEDESOL informó que durante 2012 se ejercieron 1.016,6 millones de pesos, equivalentes a 97,3% del presupuesto, mediante la ejecución de 8.580 proyectos, beneficiando a 382.832 personas; no aporta informació desagregada por sexo. El PET Inmediato (que atiende emergencias) financió 4.902 proyectos que incluyeron acciones de limpieza, desazolve y recolección de basur orgánica e inorgánica, y acciones de prevención y

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Abatir el rezago social de la población afectada por la baja demanda de mano de obra o por una emergencia originada por fenómenos naturales, mediante la entrega de apoyos económicos temporales a cambio de su participación en proyectos de beneficio familiar y comunitario Dirigido a mujeres y hombres de 16 años de edad en adelante que enfrentan una disminución temporal en su ingreso por baja demanda de mano de obra o por los efectos de una emergencia.	intervención principal es el apoyo temporal al ingreso mediante diferentes modalidades: Apoyo directo. Se otorga un apoyo económico consistente en jornales equivalente a 99% de un salario mínimo general diario vigente en el área geográfica en que se desarrolla el proyecto. Puede entregarse por medios electrónicos, con cheque o en efectivo. Apoyos para la ejecución de proyectos. Se podrán otorgar apoyos económicos para la adquisición o el arrendamiento de materiales, herramientas, maquinaria o equipo, incluyendo implementos de protección para las/os beneficiarias/os, así como para cubrir los costos de transporte necesarios para realizar los proyectos autorizados. Apoyos a la participación social. Acciones orientadas a favorecer la participación de las/os beneficiarias/os para el desarrollo personal, familiar y comunitario, implementadas según los lineamientos que fijen las dependencias en congruencia con las particularidades de cada proyecto. Los apoyos se entregan como contraprestación por la participación de los/as beneficiarios/as en proyectos de beneficio familiar o comunitario.	remediación de desastres en municipios en emergencia. La SEMARNAT reportó en 2012 una cobertura de 163.415 personas beneficiarias: 87.345 hombres y 76.070 mujeres. Desde 2010 este programa coordinado por la STPS aumentó el presupuesto, lo que permite extender la duración máxima de los jornales de cuatro a seis meses y ampliar su atención a zonas urbanas. En el Informe del INMUJERES (2014) reporta más de 190.000 beneficiarias en 2013. *Evaluación del CONEVAL de 2013*. El incremento presupuestario del PET y su ampliación a zonas urbanas es una respuesta a emergencias de empleo, pero el monto y la cobertura del programa resultan insuficientes. Es el único programa de transferencias dirigidas a pérdidas coyunturales en la capacidad de generar ingresos de los hogares. Debilidades: 1. aún no cuenta con indicadores precisos que permitan comparar los apoyos otorgados a los/as beneficiarios/as, con respecto al efecto en sus ingresos, lo que permitiría medir los resultados obtenidos por ellos/as; 2. existen asimetrías en la información que genera el programa, a nivel operativo y de planeación, dado que su intervención involucra cuatro dependencias federales, característica del PET que no es aprovechada de manera positiva; 3. no cuenta con evaluaciones de impacto.

15. Programa de Inclusión Social (PROSPERA). Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)

Fecha de inicio: este programa sustituye a partir de 2014 al Programa de Desarrollo Humano Oportunidades y al Programa PROGRESA que se inició en 1997. Presupuesto: 39.862,6 millones de pesos (2015). Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso a servicios financieros, acceso al empleo.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Articular y coordinar la oferta institucional de programas y acciones de política social, bajo esquemas de corresponsabilidad que le permitan a las familias mejorar sus condiciones de vida y aseguren el disfrute de sus derechos sociales y el acceso al desarrollo social con igualdad de oportunidades. Promover el desarrollo de capacidades de las familias en extrema pobreza. Dirigido a la población en situación de pobreza extrema. Incluye a la población que estaba en el Programa Oportunidades.	El PROSPERA articula acciones para la educación, la salud y la nutrición. Educación. Becas para estudios universitarios o técnicos superiores para jóvenes. Incluye un estímulo especial, de 4.890 pesos para inscribirse en la universidad. Salud. Las familias tendrán facilidades adicionales para afiliarse al Seguro Popular o al Seguro Médico Siglo XXI, y el Paquete Básico Garantizado de Salud crece al doble. Cubre 27 servicios médicos básicos o intervenciones. Nutrición. Suplementos alimenticios para las mujeres embarazadas o en lactancia, y para los/as niños/as de 6 meses a 5 años de edad. Inclusión financiera. Acceso a diversos servicios financieros para más de 6 millones de mujeres a través de la Banca de Desarrollo: préstamos con tasas promedio de 10% anual, seguro de vida, cuentas de ahorro, entre otros.	La ficha de evaluación del CONEVAL del 2013 se refiere al Programa Desarrollo Humano Oportunidades para el período 2008-2013. Según el CONEVAL este programa es el que cuenta con el mayor número de evaluaciones realizadas en la SEDESOL. La evaluación, a 10 años de intervención en zonas rurales (2008), destaca impactos positivos en el logro escolar y el crecimiento infantil, así como la ausencia de efectos en el rendimiento cognitivo y la capacidad escolar. Se redujo la brecha de resultados en la prueba ENLACE entre jóvenes no becarios/as y los/as becarios/as Oportunidades. En materia de monitoreo, el indicador de porcentaje de becarios/as que transitan a educación media superior muestra avances crecientes, rebasando la meta establecida. En algunas entidades federativas se ampliaron e intensificaron las acciones de difusión y promoción entre los/as becarios/as para continuar con su trayectoria educativa. Otro indicador de

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
	Inserción Laboral. Prioridad para los y las jóvenes en el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y en el Programa Bécate. Salidas productivas. Apoyo para tener una fuente de ingresos. Acceso prioritario a 15 programas productivos para las familias inscritas en el programa. El presupuesto se asigna en tres Secretarías: Desarrollo Social, Educación Pública y Salud. El seguimiento es responsabilidad de subsecretarios de estas dependencias, y del director general del IMSS y un delegado de la Secretaría de la Función Pública.	propósito reporta un valor por debajo de la meta de género establecida; aun con ello, la tasa de becarias que cursan educación media superior, es mayor que la tasa de mujeres a nivel nacional. Para un análisis de género consultar: López y Salles (2006); Parker y Skoufias (2000).

16. Programa de Apoyo al Empleo (PAE). Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y Servicio Nacional de Empleo (SNE)

Fecha de inicio: 2002. Presupuesto: 1.233,9 millones de pesos (2014).
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: capacitación.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Promover la colocación en un empleo o actividad productiva formal a los/as buscadores/as de empleo, mediante el otorgamiento de servicios, apoyos económicos o en especie. Busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan demandantes y oferentes de empleo para encontrarse entre sí en el mercado laboral. Se dirige a personas de 16 años o más, que requieran adquirir o reconvertir su calificación o habilidades laborales para facilitar su colocación en un puesto de trabajo o desarrollar una actividad por cuenta propia.	El Programa de Apoyo al Empleo opera a través de cuatro subprogramas con diferentes modalidades: Bécate. Apoyo a buscadores/as de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia, mediante capacitaciones. Se implementa en las siguientes modalidades de capacitación: Capacitación Mixta, Capacitación en la Práctica Laboral, Capacitación para el Autoempleo, Vales de Capacitación, Fomento al Autoempleo, mediante recursos materiales, ya sea con mobiliario, maquinaria, equipo o herramientas. En este subprograma se ha buscado fomentar la capacitación laboral para integrar a mujeres en los sectores con mayor potencial productivo. Casi 70% del total de apoyos del subprograma han sido otorgados en favor de la mujer trabajadora. Movilidad Laboral. Apoyo a la persona buscadora de empleo en caso de necesidad de transporte para el sector agrícola, el industrial y el de servicios. Repatriados Trabajando. Apoyo a las personas que salen del país por un tiempo y regresan; se les otorga información y una beca de desempleo mientras buscan empleo.	*Evaluación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo (CONEVAL)*, realizada en 2012. Fueron atendidas 4.576.148 personas. La evaluación no incluye datos desagregados por sexo. La tasa de beneficiarios/as colocados/as en un empleo o con autoempleo fue 68,3% en 2012. El subprograma Bécate tiene efectos positivos en el ingreso, las prestaciones laborales y el acceso a los servicios de salud. Los/as participantes tienen mayor probabilidad de encontrar un empleo que los/as no beneficiarios/as. El impacto atribuible a Bécate es un incremento en la colocación en una actividad laboral a las 13 semanas de concluir la capacitación de 32% a 43% (para los/as no participantes); para los/as participantes con características comparables, 26 semanas después de concluir la capacitación el aumento es de 40% a 44%. Los mejores efectos se encuentran en las modalidades Capacitación Mixta y Capacitación en la Práctica Laboral. La evaluación de este programa se encuentra en http://www.coneval.gob.mx/Informes/Evaluacion/Ficha_Monitoreo_2012/STPS/14_S043_FM.pdf

17. Programa Ferias de Empleo. Servicio Nacional de Empleo (SNE) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Fecha de inicio: 2002. Presupuesto: dato no disponible.
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Accione para el empoderamiento económico: acceso al empleo.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Concentrar en un mismo lugar un número importante de empresas de diferentes sectores y tamaños que necesitan personal para cubrir sus vacantes y a buscadores/as de empleo con diferentes características y calificaciones interesados/as en conseguir trabajo. Dirigido a ofertantes y demandantes de empleo.	Las Ferias de Empleo son un medio para la interacción y relación presencial y virtual con representantes de empresas de diferentes sectores que requieren personal. Se realizan eventos de vinculación directa para atender la demanda de trabajadores/as detectada en el sector empresarial, en los que se ofrecen más de 100 vacantes, por cuatro o más empresas. Se presentan ofertas de trabajo efectivamente disponible y perfiles laborales que demanda el sector productivo. Se divide en las siguientes áreas laborales y ocupaciones: Industria del Transporte, Comercio y Ventas, Servicios, Procesamientos Industriales y Alimenticios, Administración y Finanzas, Industria de la Construcción, Tecnología y Comunicación. Se realiza una Feria de Empleo en cada Estado de la República por lo menos una vez al año. Existen ferias presenciales y virtuales. Ver http://feriasdeempleo.stps.gob.mx/fe/	No se conocen evaluaciones.

18. Programa de Movilidad Laboral México – Canadá. Servicio Nacional del Empleo (SNE) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Fecha inicio: 2009. Presupuesto: dato no disponible.
Restricciones a la que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al empleo.

Objetivo	Descripción	Resultados / Evaluación
Impulsar en forma ordenada, legal y segura el flujo de trabajadores temporales mexicanos a Canadá. Se dirige a personas de nacionalidad mexicana desempleadas o subempleadas.	El Programa apoya a trabajadores a través de la vinculación con fuentes de empleo, así como con los apoyos de recursos económicos para gastos de movilidad laboral desde sus lugares de origen a las zonas donde serán ocupados de manera temporal o permanente. Con base a las necesidades de personal de los empleadores canadienses, las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo reclutan y seleccionan a personas desempleadas y subempleadas que cuenten con la experiencia laboral mínima requerida por el emperador en las ocupaciones ofertadas. Portal del empleo (www.empleo.gob.mx) Observatorio Laboral www.observatoriolaboral.gob.mx	Desde el 2009 hasta 2013 han viajado a Canadá 512 trabajadores para laborar en las industrias de alimento lácteos y agrícolas. En 2013 se contrataron 164 trabajadores. No hay cifras desagregadas por sexo.

19. Programa Jornadas de Fortalecimiento a la Empleabilidad de las y los Jóvenes Indígenas Universitarios. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Fecha inicio: dato no disponible.

Presupuesto: dato no disponible.

Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: capacitación para la implementación de proyectos.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Desarrolla competencias, habilidades y destrezas de los/as jóvenes que les permitan emplearse o autoemplearse.	Impulsar el trabajo decente en coordinación con instituciones de educación superior ubicadas en regiones con alta densidad de población Indígena. En estas jornadas dan charlas y talleres con jóvenes representantes de diversas dependencias e instancias de gobierno federales y estatales sobre temas de incubación de ideas	Del 1 de septiembre de 2013 al 30 de junio de 2014 se llevaron a cabo 19 jornadas en 14 instituciones de educación superior, con la participación de 1.982 jóvenes indígenas universitarios/as (932 mujeres y 1.050 hombres), en ocho entidades federativas (Campeche,

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
	productivas, planes de negocios y promoción de los programas gubernamentales de apoyos a proyectos productivos. Las jornadas tienen una duración mínima de ocho horas y se realizan en las instituciones educativas.	Chiapas, Estado de México, Guerrero, Morelos, Quintana Roo, Tlaxcala y Yucatán). Se realizó un Foro Regional de Jóvenes Indígenas Universitarios en Yucatán. De enero a junio de 2014 se realizaron 10 jornadas en los Estados de Quintana Roo, Campeche, Estado de México, Chiapas, Yucatán y Tlaxcala, con la participación de 995 jóvenes (481 mujeres y 514 hombres).

20. Programa de Movilidad Laboral de Jóvenes México-Canadá. Secretaría de Gobernación (SEGOB), Instituto Nacional de Migración (INM), Gobierno de Canadá

Fecha de inicio: 2010. Presupuesto: dato no disponible. Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: capacitación para el trabajo.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Fomentar los intercambios y la movilidad de los/as jóvenes entre México y Canadá, para así contribuir tanto a su formación personal y profesional como a un mejor entendimiento entre los dos países mediante intercambios culturales que promuevan el conocimiento de los idiomas, las culturas y las sociedades respectivas por medio de viajes, trabajo y experiencias de vida. Dirigido a ciudadanos/as con nacionalidad mexicana que tengan entre 18 y 29 años de edad.	Incrementar el desarrollo personal y profesional de jóvenes mexicanos/as y canadienses, contribuyendo al fortalecimiento del capital humano en ambas naciones al retornar a su país de origen. El fin del proyecto es favorecer el intercambio cultural y su desarrollo personal e incluso desarrollar sus habilidades en el manejo del idioma o los idiomas oficiales del país huésped. El Programa tiene tres categorías: • Trabajo en vacaciones. Para estudiantes inscritos/as en una institución de educación superior o técnica superior en su país de origen, con interés en obtener un empleo temporal en el país anfitrión durante sus vacaciones académicas (máximo 12 meses). • Jóvenes profesionales. Ciudadanos/as jóvenes, incluyendo egresados/as de instituciones de educación superior, con interés en obtener experiencia laboral o práctica en su área o campo profesional en el país anfitrión, mediante una promesa de contrato laboral de empleo para fortalecer su desarrollo profesional (máximo 12 meses). • Cooperación internacional/Prácticas profesionales. Estudiantes inscritos/as en una institución de educación superior con interés en concluir parte de su plan de estudios en otro país, mediante una promesa de contrato de empleo relacionado con su área o campo profesional (máximo 12 meses). Ver http://www.canadainternational.gc.ca/mexico-mexique/experience_canada_experience/index.aspx?lang=spa&menu_id=78	No se conocen evaluaciones.

21. Programa Talleres para Buscadores de Empleo. Servicio Nacional de Empleo (SNE) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Fecha inicio: dato no disponible. Presupuesto: dato no disponible. Restricciones a la que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: información, acceso al empleo.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Brindar a los/as participantes información útil para la búsqueda de trabajo y promover la reflexión que permita mejorar sus oportunidades de encontrar un empleo acorde con su perfil laboral y sus expectativas. Se dirige a personas desempleadas o con problemas para obtener trabajo.	Se brinda información en talleres presenciales y virtuales, con módulos de atención que ofrecen consejos para encontrar un empleo acorde al perfil laboral. Se dan consejos útiles para buscar empleo, conocer las mejores vacantes, integrar la documentación necesaria, lograr un contacto efectivo con el empleador o la empleadora, identificar y demostrar las cualidades personales, decidir por la mejor opción y conservar el empleo. Los talleres en línea cuentan con seis módulos: • Por qué es importante el trabajo de las personas para las empresas y por qué es necesario desarrollar sus capacidades físicas e intelectuales. • Características de las fuentes de información sobre ofertas de trabajo para, con base en ello, planear adecuadamente la búsqueda de trabajo. • Información sobre el proceso que siguen las organizaciones para elegir el personal que requieren para cubrir sus puestos de trabajo, así como recomendaciones para mejorar la participación en ellos. • Instrumentos que las organizaciones utilizan en su proceso de selección de personal.	No se conocen evaluaciones.

22. Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales. Servicio Nacional del Empleo (SNE) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Gobierno de Canadá.

Fecha de inicio: 1974. Presupuesto: dato no disponible.
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: acceso al empleo.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Vincular a los trabajadores agrícolas mexicanos con las oportunidades de empleo que se generan en el mercado de trabajo agrícola canadiense, a través de un modelo de movilidad laboral de carácter legal, ordenado y seguro. Dirigido a jornaleros/as agrícolas, campesinos/as y peones/as de campo que cuenten con experiencia laboral en dichas ocupaciones; entre 22 y 45 años de edad, ser casado (a) o vivir en unión libre y radicar en zona rural.	Es una alternativa de ocupación para trabajadoras y trabajadores agrícolas mexicanas/os desempleadas/os, para trabajar temporalmente en granjas agrícolas canadienses en actividades de cultivo y cosecha, apicultura y horticultura. La estancia máxima permitida es de ocho meses.. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una vivienda digna, a un salario previamente establecido y a contar con garantías laborales. También están protegidos por las leyes laborales provinciales y federales canadienses al igual que un seguro médico provincial, seguro de vida y médico privado. Ver http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/trabajadores_agricolas.html	En 2012 se presentaron cifras de más de 17 mil trabajadores/as apoyados/as.

23. Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST). Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (STPS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT)

Fecha de inicio: 2005. Presupuesto: dato no disponible.
Restricciones a las que se orienta: impuestas. Acciones para el empoderamiento económico: capacitación para el trabajo.

Objetivos	Descripción	Resultados / Evaluación
Proporcionar oportunidades de acceso a un trabajo digno. Facultar el desarrollo de capacidades y habilidades laborales en el sector productivo. Dirigido a trabajadores/as en activo, personas en situación de vulnerabilidad laboral, empresas, cámaras empresariales y sindicales e instituciones públicas, privadas y sociales.	Consiste en un esquema de capacitación a distancia gratuito, a través de un modelo pedagógico sustentando en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC). Cuenta con 57 cursos en línea gratuitos a través de un Aula Virtual. Los cursos están organizados en las siguientes categorías: Alfabetización Digital, Cultura Digital, Manejo del Sistema Operativo Windows y sus Utilerías, Navegando por Internet, Uso de Componentes Físicos de la Computadora, Capacidades Directivas, Calidad y Productividad.	No se conocen evaluaciones.

Esta publicación fue realizada con el apoyo de **ONU Mujeres**