

Programa para la igualdad
entre mujeres y hombres de la
Secretaría de Desarrollo Social,
órganos desconcentrados
y entidades sectorizadas

Proigualdad-Sedesol



Vivir Mejor

www.sedesol.gob.mx

**GOBIERNO
FEDERAL**

SEDESOL



Heriberto Félix Guerra
Secretario de Desarrollo Social

Ana María León Miravalles
Titular del Instituto Nacional de Desarrollo Social

2011

*Programa para la igualdad entre mujeres y hombres
de la Secretaría de Desarrollo Social, órganos desconcentrados
y entidades sectorizadas (Proigualdad-Sedesol)*

Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol)
Segunda Cerrada de Belisario Domínguez núm. 40,
Col. Del Carmen, Del. Coyoacán,
CP 04100, México, DF.

Impreso en México / Printed in Mexico

Contenido

Mensaje del C. Secretario de Desarrollo Social	5
Introducción.....	7
1. Fundamento normativo en materia de igualdad y no discriminación.....	9
1.1. Ámbito internacional	
1.1.1. Otros instrumentos internacionales	
1.2. Ámbito nacional	
2. Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, con el Programa Sectorial de Desarrollo Social 2007-2012 y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2009-2012.....	13
3. Programa para la igualdad entre mujeres y hombres de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.....	19
Objetivo general	
Objetivos específicos	
Estrategias	
Líneas de acción	
Metas	
Indicadores	
Período de ejecución	
Unidad administrativa responsable	
Siglas y acrónimos.....	31
Glosario de términos.....	33
Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación 2008, aplicado a las y los servidores públicos de la Sedesol.....	37
Bibliografía.....	41

Mensaje del C. Secretario de Desarrollo Social

Para la construcción de un México más equitativo, competitivo y democrático resulta necesario igualar las oportunidades de superación y desarrollo de todos los mexicanos y mexicanas sin distinción, por lo que el principal reto de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) es incorporar al desarrollo a quienes han sido excluidos de los avances en nuestro país y para ello, demanda que todos los mexicanos y las mexicanas, sin importar su condición de género, hagan valer su derecho a educación, alimentación, vivienda y salud.

En este sentido, es compromiso del Gobierno Federal impulsar la igualdad de oportunidades y enfrentar los desafíos que encara el México de hoy para reducir las brechas que aún persisten en materia de desigualdad entre mujeres y hombres. La falta de desarrollo de las capacidades, las oportunidades de educación y la pobreza son fenómenos estrechamente vinculados. Hoy por hoy, las cifras nos muestran que los hogares que padecen condiciones de pobreza con jefatura femenina han ido acelerando su ritmo de reducción de la pobreza de forma tardía, mostrando mayor eficiencia en los hogares de zonas rurales que en los de medios urbanos, por lo que el tema que nos ocupa se vuelve prioritario y requiere del establecimiento de políticas de atención dirigidas hacia un desarrollo con perspectiva de género de la población más vulnerable.

Con este compromiso de fondo, el Proigualdad-Sedesol busca transversalizar la perspectiva de género desde dos frentes: el primero de ellos, al interior mismo de la Secretaría, a través del impulso de una nueva cultura institucional cimentada en la igualdad de oportunidades que contemple políticas que fomenten la igualdad entre servidoras y servidores públicos, generando un clima laboral sano, libre de todo tipo de discriminación, así como de hostigamiento y acoso sexual, asegurando que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de ascenso laboral y capacitación profesional.

En segundo lugar, se busca integrar la perspectiva de género en los diversos programas a cargo de la Secretaría, mediante acciones que buscan cerrar brechas entre mujeres y hombres e incorporar el enfoque de género en la ejecución de las políticas públicas, con la convicción de que el desarrollo social se potencializa cuando mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades en todas las áreas de la vida.

La incorporación de la perspectiva de género en las prácticas institucionales cotidianas es un proceso de largo alcance, en el cual el presente documento representa un esfuerzo coordinado de las unidades responsables que constituyen la Sedesol, así como de sus órganos desconcentrados y entidades sectorizadas, para generar instituciones públicas más justas que redunden en mayor productividad y eficiencia entre las y los servidores públicos, contribuyendo así a la construcción de instituciones con rostro humano y a una sociedad más igualitaria.

Heriberto Félix Guerra
Secretario de Desarrollo Social

Introducción

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Desarrollo Social, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas (en adelante: Proigualdad-Sedesol)¹, deriva del Acuerdo número 04/2011, llevado a cabo el 4 de marzo de 2011, en la Décima Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el que se acordó que diversas secretarías del Gobierno Federal, entre ellas la Sedesol, en el marco de sus respectivas atribuciones, diseñen e instrumenten su Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9 y 12 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El Programa es el resultado de un esfuerzo conjunto de la Secretaría de Desarrollo Social, sus órganos desconcentrados y entidades sectorizadas, cuya coordinación estará a cargo del Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol), de conformidad con lo establecido en el artículo 40, Fracción XVII, del Reglamento Interior de la Sedesol, el cual establece que al Indesol le compete “promover la integración de la perspectiva de género de los programas de desarrollo social”.² Lo anterior corresponde con lo señalado en el Manual de Organización Específico del Indesol, que precisa en uno de sus objetivos generales:

“Incorporar la perspectiva de género como un referente fundamental en la definición de planes, programas y proyectos del sector social, mediante estrategias de sensibilización, capacitación y concertación para promover una distribución equitativa de los recursos, oportunidades y beneficios del desarrollo entre hombres y mujeres”.

El presente Programa consta de tres apartados. En el primero encontramos el fundamento normativo, tanto nacional como internacional sobre el que se sustenta el Programa. En el segundo, se señala la alineación del Programa Sectorial de Desarrollo Social (2007-2012) con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2009-2012. En el tercer apartado se desarrollan los objetivos y líneas de acción del Proigualdad-Sedesol. También se incluye un anexo conformado por un apartado de siglas y acrónimos y otro de glosario de términos.

El Programa cuenta con un objetivo general y cuatro objetivos específicos, con los cuales se busca la institucionalización de la perspectiva de género en la Secretaría. Mediante sus seis estrategias y nueve líneas de

¹ El Proigualdad-Sedesol aplica a la Secretaría en su conjunto y a sus órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.

² El Proigualdad-Sedesol es el resultado del esfuerzo conjunto de diversas servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Social, incluidas la Subsecretaría de Desarrollo Social y Humano; la Subsecretaría de Prospectiva, Planeación y Evaluación; la Subsecretaría de Desarrollo Urbano y Ordenación del Territorio; la Oficialía Mayor; sus siete unidades y 18 direcciones generales y las 32 delegaciones de la Sedesol en las entidades federativas, así como de la Coordinación Nacional del Programa Desarrollo Humano Oportunidades, el Instituto Nacional de Desarrollo Social, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, Licónsa S. A. de C. V., Diconsa S. A. de C. V., la Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra, el Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares y el Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías.

acción distribuidas en estos objetivos, se pretende que la cultura institucional se sustente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, bajo un clima laboral libre de discriminación y maltrato. De igual forma, se busca que cada uno de los programas ejecutados o coordinados por la Sedesol lleve a cabo acciones que favorezcan la igualdad de género y reduzcan las brechas existentes entre mujeres y hombres. Para ello se establecieron 26 indicadores.

Por último, cabe mencionar que con el afán de avanzar en la construcción de una política de igualdad de oportunidades y derechos de mujeres y hombres, el enfoque de la transversalización de la perspectiva de género ha sido una de las estrategias que el Gobierno Federal ha impulsado con diferentes acciones, entre ellas las dirigidas al interior de las instancias de gobierno. Ejemplo de ello son: el Programa de Cultura Institucional (PCI), promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Secretaría de la Función Pública (SFP), el cual busca fomentar una cultura laboral con equidad, sin discriminación, libre de maltrato y con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; así como la Norma Mexicana (NMX-R-025-SCFI-2009), que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que promueve la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), mismos que este Programa recupera en su parte sustantiva.

En este contexto, el presente Programa representa un compromiso más para avanzar en el camino hacia la igualdad de género, donde servidoras y servidores públicos seamos agentes principales en el impulso del desarrollo social desde una cultura donde las formas asimétricas de relación entre hombres y mujeres, en las que se han reproducido las grandes desigualdades de género, sean eliminadas y se garantice a las mujeres igualdad jurídica, protección de sus derechos humanos y constitucionales, acceso a la justicia, a una vida libre de violencia, fortalecimiento de sus capacidades y empoderamiento económico, para ampliar sus oportunidades y reducir las brechas de género existentes. Si bien es cierto que no será un trabajo de corto plazo, este Programa marca la ruta a seguir para sentar las bases de un desarrollo social con perspectiva de género en el mediano plazo.

1. Fundamento normativo en materia de igualdad y no discriminación

1.1. Ámbito internacional

Los instrumentos internacionales que a continuación se señalan han sido ratificados por México; por tanto, constituyen ley interna y su observancia es obligatoria para las autoridades y personas en general que se encuentran en territorio mexicano. Asimismo, al ratificar los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, México se compromete a respetar estos derechos y a garantizar su libre y pleno ejercicio.

Además, con la reforma constitucional en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, se estableció un bloque de constitucionalidad en donde, conforme a lo establecido en el artículo primero, los tratados internacionales de derechos humanos se incorporan a la Constitución, ubicándose como parámetros de interpretación y control de las normas relativas a estas prerrogativas. Dado que estos instrumentos han sido creados para atender situaciones como son la violencia y la discriminación, así como para proteger derechos, constituyen una de las bases sobre las cuales se sustenta el presente Programa.

- 1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada por México el 23 de marzo de 1981).** Esta Convención protege el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres y obliga a los Estados ratificantes a tomar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas.
- 2. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” (ratificada por México el 12 de noviembre de 1998).** Establece el derecho de las mujeres a tener una vida sin violencia, lo que entre otras cosas implica tener el derecho a no ser discriminadas de forma alguna. Asimismo señala que los Estados parte de este instrumento se comprometen a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Adicionalmente, México forma parte de diversos tratados internacionales, como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. Estos instrumentos protegen los derechos humanos de las mujeres y de los hombres en general, condición necesaria para avanzar hacia una política de igualdad de género y no discriminación.

1.1.1. Otros instrumentos internacionales

Además de los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, de observancia obligatoria para México, existen otros como son las declaraciones, los programas y los derivados de conferencias que si bien no son

vinculantes, son referentes fundamentales de elaboraciones teóricas y metodológicas respecto del tema de género, más aún considerando que los mismos han sido adoptados por México:

- 1. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, El Cairo 1994.** El eje central de esta Conferencia fue dar a las mujeres las herramientas necesarias para mejorar su situación y proporcionarles más posibilidades de elección mediante un mayor acceso a los servicios de educación y de salud y el fomento del desarrollo de las aptitudes profesionales y el empleo.
- 2. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.** Estos documentos se aprobaron durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, realizada del 4 al 15 de septiembre de 1995. Entre los principales temas de preocupación enfatizados durante esta Conferencia se encuentran la pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones y empoderamiento de las mujeres.
- 3. Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Copenhague 1995.** La Cumbre se centró en tres grandes temas: la erradicación de la pobreza, la promoción del pleno empleo y el fomento de la integración social, especialmente de los grupos más desfavorecidos. A partir de esta cumbre el desarrollo social se convirtió en una prioridad de la política internacional y se planteó la necesidad de cooperación entre los diversos países para avanzar en este campo. Hace hincapié en poner al ser humano en el centro de las actividades de desarrollo.
- 4. La Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).** La Declaración del Milenio, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de septiembre de 2000, refrenda el compromiso de la comunidad internacional con una serie de valores, dentro de los cuales destaca “la igualdad de oportunidades y de derechos para mujeres y hombres.” Por su parte, los ODM se constituyen como una serie de metas y objetivos medibles, derivados de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas durante el año 2000 que, mediante su implementación, pretenden combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra las mujeres, con el objeto de crear una asociación mundial para el desarrollo. Cabe señalar que dentro de los ODM se encuentra “promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.”
- 5. El Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 (CEPAL).** En el contexto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, y con base en la recomendación de desarrollar una plataforma de acción para el período 1995-2001, se elaboró y aprobó, durante la Sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe (Mar del Plata, 1994), el Programa de Acción Regional 1995-2001. Este Programa tiene por objeto la total integración de las mujeres al proceso de desarrollo.
- 6. Declaración y el Programa de Acción de Durban, 2001.** Adoptados por consenso en la Conferencia Mundial contra el Racismo en Durban, Sudáfrica, proponen medidas concretas para combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Reconoce que ningún país puede considerarse exento de racismo, que el racismo es una inquietud mundial y que para combatirlo se debe emprender un esfuerzo universal. Destaca la reafirmación de que los Estados tienen el deber de proteger y promover los derechos humanos y que deben aplicar una perspectiva de género que reconozca las múltiples formas de discriminación que pueden afectar a las mujeres, y que el disfrute de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales es indispensable para el desarrollo de las sociedades en todo el mundo.

1.2. **Ámbito nacional**

México ha diseñado estrategias internas para dar cumplimiento a los acuerdos internacionales, conformando un marco jurídico nacional sustentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la búsqueda de condiciones igualitarias de vida para mujeres y hombres. Entre la legislación al respecto, destaca la siguiente:

- 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Su artículo 1º prohíbe todas las formas de discriminación, incluyendo la basada en el género. El artículo 4º establece que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Asimismo, el artículo 123 señala: “para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.”
- 2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** Tiene como fin garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y a nivel económico, político, social y cultural. Para la promoción de la igualdad se establecen lineamientos y mecanismos que debe definir la Política Nacional en Materia de Igualdad. Los principios por los que se rige esta Ley son la igualdad, la no discriminación, la equidad, y los demás establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 3. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** Tiene por objeto combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, a través de diferentes mecanismos, en coordinación con los gobiernos federal, estatal y municipal, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Los principios que rigen a esta Ley son:
 - a) La igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres,
 - b) El respeto a la dignidad humana de las mujeres,
 - c) La no discriminación; y
 - d) La libertad de las mujeres.
- 4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** En su artículo 1º se establece que su objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.
- 5. Ley General de Desarrollo Social.** En su artículo 3º señala que la política social se sujetará, entre otros, al principio de diversidad, entendiéndose ésta como: reconocimiento en términos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, las opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra, para superar toda condición de discriminación y promover un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias.
- 6. La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.** De conformidad con su artículo 2, son principios rectores del Sistema de Servicio Profesional de Carrera: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.
- 7. Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos, y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en dicha materia.** Establece que, para la ocupación de puestos vacantes, las instituciones deberán considerar la

igualdad de condiciones y equidad de género y que al personal de nuevo ingreso se le formará y capacitará, entre otros aspectos, en equidad de género y derechos humanos.

Código de Conducta de la Sedesol. En su numeral 10 señala que el principio de la equidad de género se dirigirá a: alcanzar el pleno ejercicio de derechos y obligaciones de mujeres y hombres en un ambiente de igualdad, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales; potenciar el desarrollo de las capacidades y habilidades de las y los servidores públicos sin distinción de género; evitar la discriminación en nuestro entorno laboral por cuestión de sexo, edad, religión, etnia o clase social; propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que formen parte en el alcance de metas y objetivos institucionales; garantizar un trato igualitario en las condiciones de trabajo de las y los servidores públicos; prevenir, atender y, en su caso, denunciar todo tipo de violencia laboral, incluidos el hostigamiento y el acoso sexual.

2. Alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, con el Programa Sectorial de Desarrollo Social 2007-2012 y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2009-2012

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ha permitido la consolidación de una Política Nacional de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Nacional de Igualdad, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) y el mecanismo de observancia, seguimiento y evaluación a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

El objetivo estratégico 1 del Proigualdad 2009-2012 señala:

“Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado”.

Esto tiene profundas implicaciones en la manera en que opera la Administración Pública Federal (APF). En particular, este objetivo apunta, por un lado, a construir una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, por otro, a desarrollar una planeación estratégica con equidad de género, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas se garantice el impacto positivo en beneficio de las mujeres. En este sentido, el Proigualdad es un programa especial que engloba las acciones de la APF en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND), que contribuye al logro de los objetivos, estrategias y prioridades nacionales.

Como se observa en las siguientes tablas, los cuatro objetivos del Programa Sectorial de Desarrollo Social 2007-2012 de la Sedesol están vinculados con los ejes 1, 2, 3 y 4 del PND, así como con los objetivos estratégicos 1, 2, 3, 4 y 5 del Proigualdad. Dicha relación manifiesta que la Sedesol lleva a cabo acciones a favor de la igualdad de las mujeres y los hombres. No obstante, es mediante el Proigualdad-Sedesol que será posible garantizar la incorporación del enfoque de género en cualquier acción que ésta programe, tratándose tanto de normas y políticas sociales como de actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Eje 1 Objetivo 12

Asegurar el respeto irrestricto a los derechos humanos y pugnar por su promoción y defensa.

Eje 1 Objetivo 13

Garantizar la seguridad nacional y preservar la integridad física y el patrimonio de los mexicanos por encima de cualquier otro interés.

Eje 1 Objetivo 16

Fomentar un mayor nivel de desarrollo y mejores condiciones de vida que prevengan conductas delictivas en las comunidades y espacios urbanos, y que garanticen a toda la población el goce de sus derechos y libertades.

Eje 2 Objetivo 13

Superar los desequilibrios regionales aprovechando las ventajas competitivas de cada región, en coordinación y colaboración con actores políticos, económicos y sociales al interior de cada región, entre regiones y a nivel nacional.

Eje 2 Objetivo 17

Ampliar el acceso al financiamiento para vivienda de los segmentos de la población más desfavorecidos, así como para emprender proyectos de construcción en un contexto de desarrollo ordenado, racional y sustentable de los asentamientos humanos.

Eje 3 Objetivo 1

Reducir significativamente el número de mexicanos/as en condiciones de pobreza con políticas públicas que superen un enfoque asistencialista, de modo que las personas puedan adquirir capacidades y generar oportunidades de trabajo.

Eje 3 Objetivo 2

Apoyar a la población más pobre a elevar sus ingresos y a mejorar su calidad de vida impulsando y apoyando la generación de proyectos productivos.

Eje 3 Objetivo 3

Lograr un patrón territorial nacional que frene la expansión desordenada de las ciudades, provea suelo apto para el desarrollo urbano y facilite el acceso a servicios y equipamientos en comunidades tanto urbanas como rurales.

Eje 3 Objetivo 8

Garantizar que la salud contribuya a la superación de la pobreza y al desarrollo humano en el país.

Eje 3 Objetivo 10

Reducir las desigualdades regionales, de género y entre grupos sociales en las oportunidades educativas.

Eje 3 Objetivo 16

Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar igualdad de oportunidades para que los hombres y las mujeres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Eje 3 Objetivo 17

Abatir la marginación y el rezago que enfrentan los grupos sociales vulnerables para proveer igualdad en las oportunidades que les permitan desarrollarse con independencia y plenitud.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Eje 3 Objetivo 18

Desarrollar una política pública dirigida a la familia, entendida en su diversidad y complejidad, con el fin de reducir la vulnerabilidad social mediante su promoción y fortalecimiento como ámbito natural de prevención y desarrollo.

Eje 4 Objetivo 5

Integrar la conservación del capital natural del país con el desarrollo social y económico.

Eje 4 Objetivo 9

Identificar y aprovechar la vocación y el potencial productivo del territorio nacional a través del ordenamiento ecológico por medio de acciones armónicas con el medio ambiente que garanticen el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012.

Objetivo estratégico 1

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.

Estrategia 1.5

Fortalecer y ampliar los mecanismos de consulta y participación de la sociedad civil y el sector académico en el análisis de la aplicación y los resultados de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Objetivo estratégico 2

Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Estrategia 2.1

Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato, el enfoque de solidaridad intergeneracional y la aplicación de acciones afirmativas.

Objetivo estratégico 3

Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

Estrategia 3.3

Incorporar la perspectiva de género y seguridad humana en la prevención de riesgos, así como en el manejo y reconstrucción en casos de desastres naturales y emergencias civiles.

Objetivo estratégico 4

Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Estrategia 4.1

Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012.

Objetivo estratégico 5

Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.

Estrategia 5.1

Eliminar la desigualdad de género en todos los niveles y modalidades del sistema educativo y disminuir la brecha educativa entre mujeres y hombres.

Estrategia 5.3

Mejorar la salud de las mujeres, aumentando la cobertura y calidad de los servicios.

Estrategia 5.4

Incrementar las capacidades de participación, gestión y organización de las mujeres en situación de pobreza para mejorar sus oportunidades productivas, incrementar su autosuficiencia económica y potenciar su desarrollo humano.

Objetivo estratégico 6

Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Estrategia 6.2

Fomentar y fortalecer la agencia económica de las mujeres para favorecer su autosuficiencia económica, ampliar sus oportunidades y potenciar sus capacidades en pro del crecimiento económico y el bienestar personal, familiar y comunitario.

Estrategia 6.4

Incorporar la perspectiva de género en los programas de desarrollo rural y de sustentabilidad ambiental.

Estrategia 6.5

Desarrollar, promover y adoptar, políticas y acciones de conciliación trabajo-familia que propicien la igualdad y equidad en las responsabilidades familiares, favoreciendo el trabajo de las mujeres, mejorando sus condiciones de competencia laboral y elevando su calidad de vida.

Programa Sectorial de Desarrollo Social 2007-2012.

Objetivo Sectorial 1

Desarrollar las capacidades básicas de las personas en condición de pobreza.

Estrategia 1.2

Promover la asistencia y permanencia escolar a través de becas educativas para la población más pobre.

Estrategia 1.3

Incentivar el uso de los servicios de salud, especialmente de las mujeres y los niños de las familias en pobreza.

Estrategia 1.4

Fomentar el desarrollo de capacidades para mejorar el acceso a mejores fuentes de ingreso.

Programa Sectorial de Desarrollo Social 2007-2012.

Objetivo Sectorial 2

Abatir el rezago que enfrentan los grupos sociales vulnerables a través de estrategias de asistencia social que les permitan desarrollar sus potencialidades con independencia y plenitud.

Estrategia 2.1

Expandir la red de estancias infantiles con el fin de facilitar la integración de la mujer al mercado de trabajo.

Estrategia 2.2

Atender desde el ámbito del desarrollo social, las necesidades de las y los adultos mayores mediante la integración social y la igualdad de oportunidades, y promover la asistencia social a las y los adultos mayores en condiciones de pobreza o vulnerabilidad, dando prioridad a la población de 70 años y más, que habita en comunidades rurales con los mayores índices de marginación.

Estrategia 2.3

Procurar el acceso a instancias de protección social a personas en situación de vulnerabilidad.

Objetivo Sectorial 3

Disminuir las disparidades regionales a través del ordenamiento territorial e infraestructura social que permita la integración de las regiones marginadas a los procesos de desarrollo y detonar las potencialidades productivas.

Estrategia 3.1

Apoyar a las regiones más marginadas del país para reducir la brecha regional de desarrollo humano.

Estrategia 3.2

Vincular a las regiones marginadas con zonas desarrolladas aprovechando sus ventajas competitivas y así integrarlas a procesos de desarrollo.

Estrategia 3.3

Impulsar el ordenamiento territorial nacional y el desarrollo regional mediante acciones coordinadas entre los tres órdenes de gobierno y concertadas con la sociedad civil.

Estrategia 3.4

Prevenir y atender los riesgos naturales en acciones coordinadas con la sociedad civil.

Objetivo Sectorial 4

Mejorar la calidad de vida en las ciudades, con énfasis en los grupos sociales en condición de pobreza, a través de la provisión de infraestructura social y vivienda digna, así como consolidar ciudades eficientes, seguras y competitivas.

Estrategia 4.1

Propiciar la incorporación equitativa sustentable de la población que habita en zonas urbanas marginadas y con alta concentración de pobreza, al desarrollo de las ciudades.

Estrategia 4.2

Mejorar las condiciones de vivienda y entorno de los hogares en condiciones de pobreza para fortalecer su patrimonio.

Estrategia 4.3

Generar e impulsar las condiciones necesarias para el desarrollo de ciudades y zonas metropolitanas seguras, competitivas, sustentables, bien estructuradas y menos costosas.

Estrategia 4.4

Frenar la expansión desordenada de las ciudades, dotarlas de suelo apto para el desarrollo urbano y aprovechar el dinamismo, la fortaleza y la riqueza de las mismas para impulsar el desarrollo regional.

3. Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas

Este es un Programa concebido como una estrategia integral para impulsar la política de igualdad de género en la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas, en el marco de sus atribuciones. Se enfoca a dos ámbitos:

- 1.** Promueve una mejora regulatoria e institucional de la Sedesol, sus órganos desconcentrados y entidades sectorizadas para que, en su práctica cotidiana, se observe la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.
- 2.** Incorpora la categoría de género para el análisis integral de la política social que se desarrolla en esta Secretaría, a través de sus diversos programas, de tal forma que se garantice un impacto positivo para incidir en la reducción de las causas de la desigualdad de género.

Para dar cumplimiento a los objetivos del Proigualdad-Sedesol, se tienen previstas diversas etapas: de planeación y diseño, ejecución, evaluación y seguimiento, en las que se contará con la colaboración de las distintas áreas participantes en su elaboración.

La etapa de planeación y diseño comprende la elaboración de programas anuales de trabajo para la ejecución del Proigualdad-Sedesol que precisen las actividades previstas para las diversas estrategias y líneas de acción del Programa. La etapa de ejecución contempla la implementación de las actividades que darán cumplimiento anualmente a los objetivos y en la etapa de evaluación y seguimiento se revisarán los alcances logrados para dar cumplimiento al Programa.

Los programas anuales de trabajo para la ejecución del Proigualdad-Sedesol serán coordinados por la Dirección General Adjunta de Equidad de Género y Proyectos Estratégicos para el Desarrollo del Indesol, en coordinación con representantes de las distintas unidades responsables (UR) de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas, quienes han nombrado a sus representantes para integrarse en el Grupo de Enlaces de Género para la implementación y seguimiento del Proigualdad-Sedesol (GEG-Proigualdad).³

³ El GEG-Proigualdad se integró el 28 de junio de 2011 y el Proigualdad-Sedesol es resultado de la acción coordinada de sus integrantes. Este grupo se encargará de elaborar un plan anual de trabajo para implementar dicho Programa y del reporte de indicadores de avance, correspondientes a sus respectivas áreas.

Objetivo general

Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, sin discriminación y con respeto a los derechos humanos, a través de la institucionalización de una política transversal con perspectiva de género en la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.

Objetivo específico 1. Institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas, a través de fortalecer la cultura institucional.

La institucionalización de la perspectiva de género en la Sedesol supone adoptar de manera regular y permanente aquellas prácticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres para reducir las brechas de género existentes al interior de la dependencia, entre otras cosas, promoviendo la igualdad de acceso a puestos de toma de decisiones. Para ello es necesario planear, diseñar y ejecutar acciones que posibiliten que las y los servidores públicos de la Sedesol cuenten con las herramientas mínimas necesarias, como cursos de sensibilización en género, manuales y procedimientos para incorporar el enfoque de igualdad de género en sus tareas cotidianas.

En este sentido, el objetivo específico 1 del Proigualdad de la Sedesol se centra en desarrollar estrategias y líneas de acción que contribuyan a la adopción de una cultura institucional de igualdad de género y no discriminación, así como un clima laboral libre de maltrato, con igualdad de oportunidades.

Al respecto, cabe señalar que la Secretaría ya cuenta con un mecanismo de prevención, atención y seguimiento de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual, el cual se encuentra en proceso de instalación.

Asimismo, se plantean acciones a favor de la conciliación entre la vida laboral, familiar, personal, tal como lo determina la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa de Cultura Institucional al interior de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.

Por otro lado, es importante destacar que el Indesol, a través de la Dirección General Adjunta de Equidad de Género y Proyectos Estratégicos para el Desarrollo, está integrando un centro de documentación que concentra información sobre diagnósticos, estadísticas, investigaciones, estudios o proyectos realizados en materia de género, con el cual se busca contribuir a la institucionalización del enfoque de género en la Secretaría, al ofrecer información actualizada en esta materia.

A su vez, se cuenta con una propuesta para establecer la licencia de paternidad por alumbramiento como parte de la política laboral de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas, misma que se buscará implementar a través del Proigualdad-Sedesol.

Por otro lado, la Sedesol está realizando acciones para promover la aplicación de los criterios del *Manual para el uso del lenguaje incluyente* en los manuales de organización específicos y de procedimientos de las unidades administrativas.

Durante octubre de 2011, se llevó a cabo en la Sedesol el Segundo Cuestionario de Cultura Institucional, el cual tuvo como objeto conocer el grado de avance y posicionamiento del Programa de Cultura Institucional (PCI) en la Secretaría, para que a partir de su aplicación, se realice un diagnóstico con el que la Unidad del

Abogado General y Comisionado para la Transparencia pueda desarrollar un Programa Anual de Acciones de Mejora, respecto a la implementación de este Programa.

Estrategia

1.1. Impulsar acciones para forjar una cultura de igualdad y no discriminación en la Sedesol.

Líneas de acción

1.1.1. Fortalecer el desarrollo del Programa de Cultura Institucional en la Sedesol, a través de elaborar un programa anual de acciones de mejora derivado de la encuesta anual de clima organizacional que se realiza en el marco del PCI.

1.1.2. Capacitar a las y los servidores públicos de la Sedesol en perspectiva de género.

Estrategia

1.2. Establecer un clima laboral que promueva el reconocimiento, la motivación, la calidad laboral y fomente la igualdad de trato y de oportunidades en un entorno laboral libre de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y cualquier otra forma de maltrato.

Líneas de acción

1.2.1. Promover actividades culturales, recreativas y educativas dirigidas a las y los servidores públicos de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas y sus familias, orientadas a promover la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Estrategia 1.1. Impulsar acciones para forjar una cultura de igualdad y no discriminación en la Sedesol.					
Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
1.1.1. Fortalecer el desarrollo del Programa de Cultura Institucional en la Sedesol.	1.1.1.1. Porcentaje de acciones realizadas del Programa de Acciones de Mejora (PAM) 2011.	Porcentaje	90 (2010)	90	Dirección General de Organización de la Sedesol.
1.1.2. Capacitar a las y los servidores públicos de la Sedesol en perspectiva de género.	1.1.2.1. Número de servidoras y servidores públicos de la Sedesol que acreditaron los talleres de sensibilización, capacitación y formación en género.	Servidoras/es públicos	0	150	Dirección General de Recursos Humanos de la Sedesol con la colaboración de Indesol.

Estrategia 1.2. Establecer un clima laboral que promueva el reconocimiento, la motivación, la calidad laboral y fomente la igualdad de trato y de oportunidades en un entorno laboral libre de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y cualquier otra forma de maltrato.

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
1.2.1. Promover actividades culturales, recreativas y educativas dirigidas a las y los servidores públicos de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas y sus familias, orientadas a promover la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.	1.2.1.1. Número de eventos culturales, recreativos y educativos realizados.	Eventos	15 (2011)	20	Dirección General de Recursos Humanos de la Sedesol.

Objetivo específico 2. Instrumentar políticas públicas con igualdad de género dirigidas a impulsar la superación de la pobreza mediante el desarrollo humano integral incluyente y corresponsable con la finalidad de mejorar las condiciones sociales y económicas de la población.

Para impulsar la superación de la pobreza y al mismo tiempo contribuir a la reducción de las brechas de género, es necesario promover y fortalecer el desarrollo de las capacidades de las mujeres desde la infancia, a través de acciones afirmativas, entendidas como medidas temporales que ayudan a garantizar la igualdad de oportunidades con respecto a los varones. Lo que contribuye a que, a lo largo del tiempo, las mujeres se conciben con autonomía y capacidad de tomar decisiones.

En este objetivo se contemplan estrategias y líneas de acción encaminadas a la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, planeación, presupuesto y evaluación de los programas sociales de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas en el ámbito general. De manera particular, en el ámbito de acción de los programas sociales de esta Secretaría se presentan acciones que promueven y favorecen el desarrollo de las niñas y las mujeres, al tiempo que les brindan herramientas para el desarrollo personal, la mejora de sus condiciones de vida, así como para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, salud y educación, además de fortalecer su ingreso a través de oportunidades productivas y de empleo, sin menoscabo de promover acciones que favorezcan la igualdad de acceso a estos servicios a los niños y hombres que lo requieran.

Asimismo, se promueve el fortalecimiento de la infraestructura básica de las comunidades que presentan mayores rezagos, mejorando las condiciones de vida de hombres y mujeres que habitan estas regiones. Además, se les provee de seguridad jurídica de su patrimonio al regularizar la tenencia de la tierra y con ello mejorar sus condiciones de vida para contribuir a la superación de la pobreza con igualdad de oportunidades desde un enfoque de género.

Estrategia

2.1. Transversalizar la perspectiva de género en el diseño, planeación, presupuesto y evaluación de los programas sociales de la Secretaría de Desarrollo Social, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.

Línea de acción

2.1.1. Formar a las y los enlaces de género de las unidades administrativas de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas para incorporar la perspectiva de género como categoría de análisis en la planeación, formulación, ejecución y evaluación de los programas presupuestarios de la Secretaría, a fin de que promuevan la transversalización de la perspectiva de equidad de género en los programas sociales. Esta línea de acción demanda iniciar con un proceso de formación especializado de las y los servidores públicos involucrados en los procesos mencionados, a fin de que se consoliden como agentes de cambio en sus áreas de competencia e impulsen la incorporación de la perspectiva de género en los programas de la Secretaría, sus órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.

Estrategia

2.2. Favorecer la eliminación de la desigualdad de género en zonas de pobreza y marginación, a través de los programas de la Sedesol y entidades sectorizadas.

Línea de acción

2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.

Estrategia 2.1. Transversalizar la perspectiva de género en el diseño, planeación, presupuesto y evaluación de los programas sociales de la Secretaría de Desarrollo Social, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
2.1.1. Formar a las y los enlaces de género de las unidades administrativas de la Sedesol órganos desconcentrados y entidades sectorizadas para incorporar la perspectiva de género como categoría de análisis en la planeación, formulación, ejecución y evaluación de los programas presupuestarios de la Secretaría, a fin de que promuevan la transversalización de la perspectiva de equidad de género en los programas sociales.	2.1.1.1. Número de enlaces de género capacitados/as para transversalizar la perspectiva de género en los programas presupuestarios.	Enlaces de género	0	36	Indesol.

Estrategia 2.2. Favorecer la eliminación de la desigualdad de género en zonas de pobreza y marginación, a través de los programas de la Sedesol y entidades sectorizadas.

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.1. Porcentaje de hogares con jefatura femenina que recibieron subsidios para la regularización de su patrimonio.	Porcentaje	40 (2011)	42	Programa de Apoyo a los Avecindados en Condiciones de Pobreza Patrimonial para Regularizar Asentamientos Humanos Irregulares (Pasprah).
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.2. Número de acciones y obras para la igualdad entre hombres y mujeres.*	Proyectos	4,273 (2009)	5,233	Unidad de Programas de Atención a la Pobreza Urbana de la Sedesol (Programa Hábitat).
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.3. Porcentaje de becarias de educación básica con respecto a la composición por sexo de la matrícula nacional.	Porcentaje de mujeres	1.28 (2005)	1.0	Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (Programa Oportunidades).
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.4. Porcentaje de becarias de educación media superior con respecto a la composición por sexo de la matrícula nacional.	Porcentaje de mujeres	4.39 (2005)	3.0	Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (Programa Oportunidades).
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.5. Número de estancias infantiles operando en la Red de Estancias Infantiles.	Estancia	5,504 (2007)	9,300	Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI).
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.6. Indicador de uso de tiempo: Diferencia del número de horas promedio que las beneficiarias dedicaban/dedicaban al día a buscar trabajo, o trabajar o estudiar o capacitarse, antes y después de entrar al Programa.	Horas promedio dedicadas al día por las beneficiarias	1.6 (2010)	2	Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (PEI).

* Este indicador se reporta en el anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF).

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.7. Porcentaje de adultas mayores que perciben mejoría en su salud física y mental respecto de las entrevistadas.	Porcentaje	69.40 (2010)	69.42	Programa 70 y Más.
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.8. Tasa de igualdad de género en la permanencia escolar de la población infantil de 6 a 18 años inscrita en servicios educativos.	Porcentaje	100 (2010)	100	Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas (PAJA).
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.9. Porcentaje de mujeres mayores de 60 años o más apoyadas con empleos promovidos por el Inapam, en instituciones privadas y sociedad civil.	Porcentaje	29 (2010)	33	Inapam.
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.10. Porcentaje de subsidios dirigidos a mujeres jefas del hogar.	Porcentaje	50 (2007)	50	Programa de Vivienda Rural.
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.11. Porcentaje de subsidios dirigidos a hombres jefes de familia.	Porcentaje	50 (2007)	50	Programa de Vivienda Rural.
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.12. Porcentaje de subsidios dirigidos a mujeres jefas del hogar.	Porcentaje	47 (2007)	50	Programa de Ahorro y Subsidio para la Vivienda Tu Casa.
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.13. Porcentaje de subsidios dirigidos a hombres jefes de hogar.	Porcentaje	53 (2007)	50	Programa de Ahorro y Subsidio para la Vivienda Tu Casa.

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.14. Porcentaje de mujeres apoyadas con proyectos productivos.	Porcentaje	46.51 (2007)	58	Programa de Opciones Productivas (POP).
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.15. Porcentaje de mujeres artesanas beneficiadas.	Porcentaje	80 (2010)	81	Fonart.
2.2.1. Contribuir con acciones integrales para fomentar la igualdad de género, a través de los programas de la Sedesol.	2.2.1.16. Número de proyectos de las convocatorias del Programa de Coinversión Social (PCS) que manifiestan trabajar para la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio fiscal 2012.	Proyectos	260 (2011)	260	Programa de Coinversión Social (PCS).

Objetivo específico 3. Contribuir a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

A través de sus programas, y en su ámbito de competencia, la Sedesol contribuye a promover los derechos de las mujeres para vivir en un ambiente sano y libre de violencia. En este sentido el objetivo específico 3 se orienta a fomentar la seguridad e integridad física y psicológica de las mujeres, al tiempo que se cumple con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Bajo la premisa de que el desarrollo social no es posible en condiciones de violencia, las acciones de este objetivo se enfocan a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, a través de proyectos de sensibilización y prevención, el fortalecimiento de las instancias de mujeres en las entidades federativas, el rescate de espacios públicos y la generación de información estadística mediante observatorios de violencia social y de género, con el fin de contribuir a garantizar condiciones de vida libres de violencia para las mujeres.

Estrategia

3.1. Promover políticas de prevención, atención y erradicación de la violencia en contra de las mujeres.

Líneas de acción

3.1.1. Fortalecer a las instancias de mujeres en las entidades federativas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, a través del apoyo a proyectos y el fomento estratégico.

3.1.2. Rescatar espacios públicos para fomentar la cultura de la no violencia de género y los derechos de las mujeres y, con ello, garantizar su seguridad.

3.1.3. Impulsar procesos sostenibles de creación y mejora continua de los Observatorios de Violencia Social y de Género, a través del PCS para contar con mediciones de la violencia de género, desarrollo de indicadores y recomendaciones de política pública en la materia.

3.1. Promover políticas de prevención, atención y erradicación de la violencia en contra de las mujeres.

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
3.1.1. Fortalecer a las instancias de mujeres en las entidades federativas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, a través del apoyo a proyectos y el fomento estratégico.	3.1.1.1. Unidades de Atención Especializada a mujeres en situación de violencia, apoyadas con los recursos del Paimef.	Unidad	73 (2009)	216	Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres (Paimef).
3.1.1. Fortalecer a las instancias de mujeres en las entidades federativas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, a través del apoyo a proyectos y el fomento estratégico.	3.1.1.2. Número de mujeres en situación de violencia que con apoyo del PAIMEF fueron atendidas con servicios especializados.	Mujer	125,921 (2009)	165,000	Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres (Paimef).
3.1.2. Rescatar espacios públicos para fomentar la cultura de la no violencia de género y los derechos de las mujeres y, con ello, garantizar su seguridad.	3.1.2.1. Porcentaje de mujeres asistentes a los talleres y cursos de prevención de conductas de riesgo y promoción de equidad de género.	Porcentaje	55 (2009)	50	Dirección General de Equipamiento e Infraestructura en Zonas Urbano Marginadas de la Sedesol (Programa Rescate de Espacios Públicos (PREP)).

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
3.1.2. Rescatar espacios públicos para fomentar la cultura de la no violencia de género y los derechos de las mujeres y, con ello, garantizar su seguridad.	3.1.2.2. Porcentaje de mujeres participantes como promotoras comunitarias e integrantes de redes y contralorías sociales.	Porcentaje	60 (2009)	50	Programa Rescate de Espacios Públicos (PREP).
3.1.3. Impulsar procesos sostenibles de creación y mejora continua de los Observatorios de Violencia Social y de Género, a través del PCS para contar con mediciones de la violencia de género, desarrollo de indicadores y recomendaciones de política pública en la materia.	3.1.3. Número de observatorios creados y fortalecidos por año.	Observatorios	14 (2008)	10*	Programa de Coinversión Social (PCS).

* La meta disminuirá en 2012, porque la estrategia en ese año se enfocará al fortalecimiento y no a la creación de observatorios.

Objetivo específico 4. Diseñar los sistemas de seguimiento y evaluación así como la generación de información con perspectiva de género

El seguimiento y la evaluación de las acciones son determinantes para alcanzar el desarrollo social y la superación de la pobreza, así como para hacer de la cultura de igualdad de género una constante en la dependencia. Para lograrlo, el Programa presenta acciones que permitan visualizar el avance en las metas y brinden elementos para evaluar el alcance de los objetivos, con vistas a fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en los programas sociales, así como generar un sistema de seguimiento, con el establecimiento de un grupo especializado de control para el monitoreo del Proigualdad de la Sedesol, órganos desconcentrados y entidades sectorizadas.

Asimismo, se contribuye a la transparencia y rendición de cuentas con la elaboración de informes que presenten los principales resultados alcanzados por los distintos programas.

Estrategia

4.1. Implementar y/o consolidar el sistema de seguimiento de las acciones que se realizan para fortalecer la cultura institucional y los programas que desarrolla la Sedesol en un marco de igualdad de género.

Línea de acción

4.1.1. Crear y operar un sistema de análisis y seguimiento de la información para registrar los avances del Proigualdad-Sedesol.

4.1. Implementar y/o consolidar el sistema de seguimiento de las acciones que se realizan para fortalecer la cultura institucional y los programas que desarrolla la Sedesol en un marco de igualdad de género.

Líneas de acción	Indicador	Unidad de medida	Línea base o situación inicial	Meta 2012	Unidad administrativa responsable
4.1.1. Crear y operar un sistema de análisis y seguimiento de la información para registrar los avances del Proigualdad-Sedesol.	4.1.1.1. Porcentaje de indicadores que cumplen con las metas del documento Proigualdad-Sedesol.	Porcentaje	0	90	Indesol.

Siglas y acrónimos

APF: Administración Pública Federal.

Corett: Comisión para la Regularización de la Tenencia de la Tierra.

Fonhapo: Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares.

Fonart: Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías.

GEG: Grupo de Enlaces de Género.

Inapam: Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.

Indesol: Instituto Nacional de Desarrollo Social.

Inmujeres: Instituto Nacional de las Mujeres.

Paimenf: Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres.

PCI: Programa de Cultura Institucional.

Proigualdad: Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

PND: Plan Nacional de Desarrollo.

PCS Programa de Coinversión Social.

Sedesol: Secretaría de Desarrollo Social.

SFP: Secretaría de la Función Pública.

Glosario de términos

Acción afirmativa: es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Las características principales de las acciones afirmativas son (2):

- Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad inicial en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.
- Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad de cada país.
- Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación.

La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

Brecha de género: es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la desigualdad existente entre los sexos respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género (2).

Equidad de género: es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades (5).

Igualdad de género: parte del postulado de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios.

La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

La igualdad de género aspira a una sociedad en la que la integración de las individualidades ocurra al ser superados los estereotipos del sistema sexo-género. Plantea que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y por tanto pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. No pretende homogeneizar, sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres (2).

Integralidad: articulación y complementariedad de programas y acciones que conjunten los diferentes beneficios sociales, en el marco de la Política Nacional de Desarrollo Social (1).

Institucionalización: se refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del que-hacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad. Con respecto a la institucionalización de la perspectiva de género, se busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género (5).

Justicia: es la realización de lo que intuimos como justo y se manifiesta en la constante, perpetua, voluntad de atribuir a cada uno/a su derecho. Es el conjunto de normas y reglas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, y autorizan, prohíben y permiten acciones específicas en la interacción de personas e instituciones (5).

- **Distributiva:** garantiza que toda persona reciba de manera equitativa los beneficios del desarrollo conforme a sus méritos, sus necesidades, sus posibilidades y las de las demás personas (1).

Libertad: Capacidad de las personas para elegir los medios para su desarrollo personal, así como para participar en el desarrollo social (1).

Libre determinación y autonomía de los pueblos indígenas y sus comunidades: reconocimiento en el marco constitucional de las formas internas de convivencia y organización; ámbito de aplicación de sus propios sistemas normativos; elección de sus autoridades o representantes; medios para preservar y enriquecer sus lenguas y cultura; medios para conservar y mejorar su hábitat; acceso preferente a sus recursos naturales; elección de representantes ante los ayuntamientos y acceso pleno a la jurisdicción del Estado (1).

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres: norma mexicana que incluye indicadores, prácticas y acciones para 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.

Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de 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 (3).

Participación social: derecho de las personas y organizaciones a intervenir e integrarse, individual o colectivamente, en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y acciones de desarrollo social (1).

Perspectiva de género: es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entonces que la vida de mujeres y hombres pueda modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos (2).

Política pública: se constituye como un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Consta de un conjunto de prácticas y de normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etcétera (2).

Programa de Cultura Institucional: es un programa impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, que busca desarrollar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres con respeto pleno a sus derechos humanos, que se refleje tanto en el quehacer institucional de todas y cada una de las dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Federal, como a través de las prácticas cotidianas de las y los servidores públicos, tanto en el desarrollo de sus funciones como en su vida diaria.

Respeto a la diversidad: reconocimiento en términos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra, para superar toda condición de discriminación y promover un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias (1).

Solidaridad: colaboración entre personas, grupos sociales y órdenes de gobierno, de manera corresponsable para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad (1).

Sustentabilidad: preservación del equilibrio ecológico, protección del ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales para mejorar la calidad de vida y la productividad de las personas, sin comprometer la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras (1).

Transparencia: la información relativa al desarrollo social es pública en los términos de las leyes en la materia. Las autoridades garantizarán que la información gubernamental sea objetiva, oportuna, sistemática y veraz (1).

Transversalidad: el sentido principal otorgado a esta noción ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de

las políticas públicas, de manera que mujeres y hombres se puedan beneficiar del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objeto de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de trabajo como el plan de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios (2).

(1) Sedesol, *Programa Sectorial de Desarrollo Social 2007-2012*, México, Secretaría de Desarrollo Social, pp. 21-23.

(2) Secretaría de Gobernación, *Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Gobernación*, México, pp.35-40.

(3) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*, México, pp. 1-2.

(4) Instituto Nacional de las Mujeres-Secretaría de la Función Pública, *Programa de Cultura Institucional*, México, pp.6-7.

(5) Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de Género*, México 2007.

Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación 2008, aplicado a las y los servidores públicos de la Sedesol

Con el fin de dar cumplimiento a la institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, a través de una ardua vinculación institucional, aplicaron en 2008 un cuestionario a 240 instituciones gubernamentales, una de las cuales fue la Sedesol, para conocer la percepción de funcionarias y funcionarios en torno a la cultura institucional desde un enfoque de género.

Los resultados de esta consulta a la APF constituyeron el fundamento del Programa de Cultura Institucional, el cual se integra por nueve factores encaminados a impulsar una nueva cultura institucional que promueva la igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Tales factores son:

- Política nacional y deberes institucionales.
- Clima laboral.
- Comunicación incluyente.
- Selección de personal.
- Salarios y prestaciones.
- Promoción vertical y horizontal.
- Capacitación y formación profesional.
- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
- Hostigamiento y acoso sexual.

Dicha consulta fue aplicada en la Sedesol del 4 al 15 de agosto de 2008, bajo el nombre de Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación, para lo cual se realizaron diversas acciones orientadas a informar y motivar a participar en dicha encuesta a sus servidoras y servidores públicos.

La coordinación de dicha encuesta estuvo a cargo de la Lic. Adriana Campos López, quien era responsable del Programa de Cultura Institucional en la Sedesol en ese año. Los datos más importantes de dicha encuesta fueron compilados en el *Informe General del Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*, del cual se extrajeron los siguientes datos que tienen como finalidad brindar un panorama general de las y los funcionarios públicos de la Sedesol.

De un universo de 1, 926 servidoras y servidores públicos, que se estableció como referente, participaron en la aplicación del cuestionario 1, 567 cantidad que representa 81.3 por ciento del universo total. El 50.8 por ciento fueron hombres y el 49.2 por ciento, mujeres. Ello significa que la participación en el llenado del cuestionario fue equilibrada.

La población encuestada contó con las siguientes características:

- 35.5 por ciento de las y los encuestados son solteros, de esta población 23.7 por ciento son mujeres y 11.8 por ciento, hombres.
- 48.7 por ciento de la población entrevistada declaró ser casada, 15.8 por ciento son mujeres y 32.9 por ciento, hombres. 7.7 por ciento vive en unión libre, 4.4 por ciento son mujeres y 3.3 por ciento son hombres.
- El personal que declaró ser divorciado/a representa 3.9 por ciento, donde 2.7 por ciento son mujeres y 1.2 por ciento, hombres. Asimismo, 3.3 por ciento está separado/a, correspondiendo 2.0 por ciento a las mujeres y 1.3 por ciento a los hombres.
- Finalmente, 0.9 por ciento del personal declaró ser viuda/o, 0.6 por ciento son mujeres y 0.3 por ciento, hombres.
- 63.3 por ciento de las y los entrevistados declaró tener hijos e hijas y 36.7 por ciento de los y las participantes en la encuesta no tiene hijos e hijas.
- Por otro lado, 63.1 por ciento de la población encuestada declaró ser jefe/a de familia, de los cuales 39.2 por ciento son hombres y 23.9 por ciento, mujeres. De la población que declaró no ser jefe/a de familia, 25.3 por ciento son mujeres y 11.6 por ciento, hombres.
- Respecto al tema de la capacitación, 26.5 por ciento de las y los encuestados reportó no haber obtenido ninguna hora de capacitación de ningún tipo en 2008, en tanto que 73.5 por ciento manifestó haber recibido al menos una hora de capacitación durante este mismo año.
- En la capacitación que no rebasa las 20 horas, las mujeres participan con 17.1 por ciento y los hombres con 14.7 por ciento. En las capacitaciones que van de 21 a 35 horas, los hombres participan con 6.3 por ciento, en tanto que las mujeres con 4.6 por ciento.

Asimismo, la participación de las mujeres en capacitación disminuyó en comparación con la participación de los hombres, ya que en la capacitación de 36 a 40 horas alcanza 5.6 por ciento y en la de más de 40 horas 7.5 por ciento, en tanto que en los hombres es de 6.3 y 11.1 por ciento, respectivamente.

Por otra parte, un dato importante es que 74.5 por ciento de los y las servidoras públicas que contestaron el cuestionario no han recibido cursos o talleres sobre perspectiva de género; lo anterior representa un área de oportunidad para las acciones de capacitación, sobre todo si se considera que 85 por ciento de las y los encuestados manifestó interesarse por recibir capacitación sobre este tema.

Calificación según factor del Cuestionario de Cultura Institucional

La calificación de los factores de la encuesta en la dependencia osciló en un rango de 76.9 a 63.9 por ciento. La calificación más alta la registró el factor Comunicación Incluyente con 76.9 por ciento, situación que demuestra que las acciones realizadas para la eliminación de los estereotipos de género en la redacción de los mensajes y en la comunicación en general al interior de la Secretaría han generado resultados positivos, no obstante lo anterior, se debe consolidar el uso del lenguaje inclusivo en los ordenamientos normativos que regulan la operación de los programas de la Secretaría: reglas de operación, lineamientos específicos y convocatorias, así como en todos los mensajes y campañas de difusión.

La más baja calificación la obtuvo el factor Selección de personal, con 63.9 por ciento. Dicha situación exige a la Sedesol revisar los procesos vinculados con el ingreso de las personas a la dependencia, particularmente, observar más el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El factor Capacitación y Formación Profesional alcanzó una calificación de 68.2 por ciento. También se identifica como un área de oportunidad en la Secretaría, en la que es necesario trabajar si se aspira a contar con servidoras y servidores públicos cada vez más calificados.

El hallazgo más relevante obtenido del análisis de los resultados de este apartado es la calificación otorgada por las y los servidores públicos de la Sedesol al factor Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Es el segundo factor mejor calificado por las mujeres con 72 por ciento y el tercero mejor calificado por los hombres, con 75.9 por ciento. Lo anterior refleja una percepción general satisfactoria.

Calificación según factor del Cuestionario de Cultura Institucional por sexo

Los ocho factores fueron mejor calificados por los hombres que por las mujeres. El factor Clima Laboral fue el mejor calificado por los hombres con 82 por ciento, en tanto que las mujeres otorgaron la mayor calificación, 72.6 por ciento, al factor Comunicación Inclusiva.

En contraste, el factor con la más baja calificación otorgada tanto por hombres como por mujeres fue Selección de Personal con 69.5 y 59.8 por ciento, respectivamente.

El segundo factor calificado más negativamente es el VIII. Capacitación y Formación Profesional, con 64.9 por ciento de las mujeres y 71.6 por ciento de hombres.

Finalmente, el tercer factor calificado negativamente fue el de Hostigamiento y Acoso Sexual, que fue evaluado por los hombres con 74.1 por ciento y por las mujeres con 66.1 por ciento.

Bibliografía

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos, y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en dicha materia. Consultado el 17 de octubre de 2011. <http://dof.gob.mx/nota.detalle.php?codigo=5151382&fecha=12/07/2010>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, Texto vigente, Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981. Consultada el 13 de julio de 2011. <http://www.sre.gob.mx/index.php/politica-externo>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, OEA, adoptada en Belem do Pará, Brasil, el 6 de septiembre de 1994 y ratificada por México el 6 de septiembre de 1998. Consultada el 13 de julio de 2011. <http://www.sre.gob.mx/index.php/politica-externo>

Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo, que se celebró en El Cairo, Egipto, del 5 al 13 de septiembre de 1994. Consultada el 20 de agosto de 2011. <http://www.un.org/spanish/conferences/accion2.htm>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, texto vigente, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada en el DOF el 14 de julio de 2011, México. Consultado el 12 de junio de 2011. <http://www.sre.gob.mx/index.php/politica-externo>, México.

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se llevó a cabo en Copenhague, 1995. Consultada el 13 de junio de 2011. <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/cumbre/copenhague.htm>

Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), Ginebra, 2000. Consultada el 10 de junio de 2011. <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995. Consultada el 18 de agosto de 2011. <http://www.un-eu.org/international-womens-day/2006-declaracion-y-plataforma-de-accion-de-beijing.html>

Declaración y Programa de Acción de Durban 2001. Consultada el 1 de septiembre de 2011. http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_instrumentos_internacionales_Declaracion_Programa_Accion_Durban.pdf

Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Consultada el 10 de septiembre de 2011. <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552.html> y <http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/ObjetivosDesarrollo/ODM.htm>

García Prince, Evangelina, (2003), *Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en Políticas Públicas*, documento elaborado para Fundación Friedrich Ebert Caracas, Venezuela. Consultado el 8 de junio de 2011. http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar_libros/evangelina_garcia_price/genero_y_politicas_publicas_evangelina.doc

García Prince, Evangelina, (2008), *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?*, Marco conceptual, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), El Salvador. Consultado el 10 de junio de 2011. http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar_libros/evangelina_garcia_price/politicas.pdf

García Prince, Evangelina, (2009), "Políticas de igualdad", Ponencia presentada en el Seminario Género una perspectiva intra organizacional en políticas de género y gestión, Instituto Nacional de las Mujeres, Escuela Militar de Enfermeras, Ciudad de México, 7 de septiembre de 2009. México. Consultado el 15 de septiembre de 2011. <http://singenerodedudas.com/.../Copia%20de%20Ultima%20sesión%20mexico%20mainstreaming.p>

Inmujeres, (2002), *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres (PROEQUIDAD)*, México, Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado el 20 de septiembre de 2011. http://www.diputados.gob.mx/pef2005/temas/expo_motivos/04pe.pdf

Inmujeres, (2003), *MEG: 2003. Modelo de un Sistema de Gestión en Equidad de Género*, México, Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado el 20 de septiembre de 2011. <http://www.inmujeres.gob.mx/programas/modelo-de-equidad-de-genero.html>

Inmujeres, (2007), *Glosario de Género, México, Instituto Nacional de las Mujeres*. Consultado el 28 de agosto de 2011. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Pag_cat_guiado_transver2.php

Inmujeres, (2009), *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2009-2012*, México, Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado el 23 de septiembre de 2011. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf

Inmujeres, (2009), *Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, México, Instituto Nacional de las Mujeres. Consultado el 1 de septiembre de 2011. <http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx/node/788>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, texto vigente, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007. México. Consultada el 11 de junio de 2011. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, texto vigente, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto de 2006. Consultada el 11 de junio de 2011. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>

Ley General de Desarrollo Social. Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de enero de 2004. Consultada el 12 de junio de 2011. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/264.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, texto vigente, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003, última reforma publicada en el DOF el 27 de noviembre de 2007. México. Consultada el 11 de junio de 2011. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/>

Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal. Nueva Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de abril de 2003, Consultada el 25 de junio de 2011. México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>

Naciones Unidas, (1995), *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing. Consultado el 11 de junio de 2011. <http://www.eclac.org/mujer/publicaciones/sinsigla/xml/3/6193/Plataforma.pdf>

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, texto vigente, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de abril de 2009, entrada en vigor el 8 junio de 2009. México. Consultada el 28 de junio de 2011. <http://www.stps.gob.mx/ANEXOS/NMX%20Igualdad%20Laboral%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf>

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (2007), Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, México. Consultado el 13 de junio de 2011. <http://pnd.presidencia.gob.mx/>

Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 (CEPAL), Consultado el 11 de junio de 2011. http://www.equidad.df.gob.mx/direccion/pdf/programa_accionregional.pdf

Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Social, texto vigente, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de julio de 2004, Consultado el 13 de junio de 2011. México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/51.PDF>

Secretaría de Gobernación, (2008), *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012*. México. Consultado el 11 de junio de 2011. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf

Sedena, (2010), *Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres SDN 2008-2012*, México. Consultado el 25 de septiembre de 2011. <http://www.sedena.gob.mx/index.php/derechos-humanos/programas/programa-para-la-igualdad-de-oportunidades>

Sedesol, (2007), *Programa Sectorial de Desarrollo Social 2007-2012*, México. Consultado el 5 de septiembre de 2011. http://www.sedesol2009.sedesol.gob.mx/archivos/1/file/Prog_Sectorial_WEB.pdf

Sedesol, (2008), *Informe General de Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*, México. Consultado el 5 de septiembre de 2011. <http://200.77.231.100/pics/p/p10200/InformeCCI.pdf>

Sedesol, (2008), *Manual de Organización Específico del Instituto Nacional de Desarrollo Social*, México. Consultado el 5 de septiembre de 2011. http://www.indesol.gob.mx/work/models/web_indesol/Template/3/1/pdf/marconormativo/manual_2.pdf

Sedesol, (2011), *Mecanismo de prevención, atención y seguimiento a las prácticas de hostigamiento y acoso sexual*. Documento electrónico. Consultado el 5 de septiembre de 2011. http://www.indesol.gob.mx/work/models/web_indesol/Template/5/2/pdf/mecanismo.pdf

Sedesol, (2011), *Manual: Uso de lenguaje incluyente en textos y comunicados oficiales*, México, Secretaría de Desarrollo Social/Instituto Nacional de Desarrollo Social. Consultado el 5 de septiembre de 2011. http://www.indesol.gob.mx/work/models/web_indesol/Template/3/1/pdf/manualincluyente.pdf

Indesol
Instituto Nacional de Desarrollo Social

www.indesol.gob.mx

Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol)

Segunda Cerrada de Belisario Domínguez, núm. 40, Col. Del Carmen, Del. Coyoacán, CP 04100n México, DF

Horario de atención: 9:00 a 15:00 y 16:00 a 18:00 horas

Tel. 55554 0390, ext. 68170 y 68172 • Del interior de la república: Lada sin costo 01 800 718 8621

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos al desarrollo social.

