



FUERZA MUJERES 2019
INFORME FINAL

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Antecedentes	3
3. Objetivos	13
4. Alcances del Programa	14
5. Cobertura geográfica	20
6. Capacitaciones	27
7. Contraloría Social	31
8. Evaluación	49
9. Conclusiones	50

1. Introducción

La violencia estructural por razón de género, entendida como el conjunto de mecanismos de estratificación social que niegan la satisfacción de las necesidades básicas y el ejercicio igualitario de los derechos humanos de las mujeres, es el mayor reto que enfrentan los procesos de construcción de igualdad sustantiva a nivel global, nacional y estatal. Lo anterior, debido a que el trabajo en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres consiste, no sólo en transformar las actitudes y los comportamientos que originan todas las formas de violencia directa contra las mujeres, sino en reconfigurar estructuralmente las causas indirectas que originan esas desigualdades, es decir, el modo de organización política y económica que impide la participación igualitaria de las mujeres en los distintos espacios de la vida pública y privada.

La brecha de participación económica entre mujeres y hombres es una de las fuentes más preocupantes de violencia estructural por razón de género, debido a que la falta de oportunidades a la que se enfrentan las mujeres en relación a los hombres para iniciar, consolidar y mantener un negocio obstruye los procesos autónomos de empoderamiento necesarios para la emancipación de las mujeres de los órdenes patriarcales impuestos históricamente.

Consciente de esto, la Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres se comprometió con el empoderamiento económico de las mujeres del estado de Jalisco diseñando el programa Fuerza. El cual está diseñado para fortalecer la autonomía económica y reducir la brecha económica entre mujeres y hombres a través del desarrollo de capacidades humanas y empresariales de las mujeres participantes.

En el presente informe se expondrán los resultados obtenidos en la edición 2019 de El Programa, en la cual se asumió la responsabilidad de proveer herramientas y recursos de empoderamiento a mujeres beneficiarias y no beneficiarias, para lograr la disminución de las brechas de desigualdad en el sector empresarial jalisciense y por ende transformar el status-quo que las origina o dicho de otra forma construir igualdad sustantiva.

2. Antecedentes

Al inicio de la Administración estatal 2013-2018, el Gobierno del Estado, a través de la Secretaría de Desarrollo e Integración Social creó e implementó el programa “Apoyo a Mujeres Jefas de Familia” (programa inédito en el estado hasta ese momento) con el objetivo de mejorar los ingresos de jefas de familia de hogares monoparentales que viven en condiciones de vulnerabilidad económica y social, y que tengan algún dependiente menor de edad, a través de tres diferentes modalidades: 1) Apoyo económico productivo, 2) Apoyo económico para la calidad alimenticia y 3) Subsidio para el pago de estancia infantil o guardería privada.

La primera modalidad se otorgó para la adquisición de equipo, mobiliario e insumos para el inicio y/o la consolidación de proyectos productivos, preferentemente grupales, de mujeres jefas de familia emprendedoras en condición de vulnerabilidad. A razón de \$11,657.00 pesos entregados en una sola exhibición por año, con lo cual se buscaba motivar el inicio del asociacionismo entre mujeres.

La segunda modalidad se refería a un apoyo económico para la calidad alimentaria, consistente en un apoyo monetario mensual de \$971.40 pesos entregados de forma bimestral, otorgado para la adquisición de alimentos e insumos para el hogar. Y, finalmente, la tercera modalidad era un subsidio económico de \$971.40 pesos en entregas mensuales, para el pago de estancia infantil o guardería privada, para aquellas mujeres jefas de familia en condiciones de vulnerabilidad, que tuvieran la necesidad del servicio para sus dependientes menores de edad entre los 2 a 11 años y 11 meses.

En su primer año de operación, el Programa Jefas de Familia dispuso de un presupuesto de 50 millones de pesos, a través de los cuales se mejoraron los ingresos de 4 mil 200 mujeres en Jalisco. Durante el segundo año de operación del programa y gracias a un incremento en su presupuesto de 240%, se incluyeron 9 mil 113 beneficiarias adicionales del año 2013,

presentándose solo 66 bajas y llegando a cerrar el ejercicio fiscal de 2014 con un total de 13 mil 336 mujeres jefas de hogar beneficiadas.

En dicho año, debido a una baja demanda para la tercera modalidad (subsidio económico para pago de estancia infantil o guardería privada), ésta se suprimió, por lo que las únicas modalidades de apoyo fueron apoyo económico de tipo productivo y para la calidad alimentaria (entrega bimestral de \$1,009.35 pesos mensuales), además que se capacitó a 408 mujeres beneficiarias del programa a través de cursos de empoderamiento con enfoque de género.

En el año 2017 se logró beneficiar a 12,436 mujeres destinando un total de \$172,161,770.98 para la calidad alimentaria y a 26 mujeres para Reto Productivo invirtiendo \$12,958,412.

Es importante destacar que el Reto Productivo para mujeres jefas de familia logró consolidar una alianza con el *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) por medio de su capítulo local MIT Enterprise Fórum México, para brindar incubación a los mejores proyectos de mujeres que participaron en el Reto Productivo.

Algunas de las modificaciones sustanciales que El Programa ha tenido están relacionadas principalmente con los resultados de una evaluación externa de diseño, procesos y línea base al programa en el ejercicio fiscal 2013. Los aspectos de mejora se refieren a su diagnóstico, población objetivo, tipos de apoyo, criterios de elegibilidad y obligaciones de las beneficiarias, principalmente.

Sin embargo, y aunque en Jalisco se ha impulsado el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres a partir de diversos mecanismos mediante la creación de diferentes programas como “Bien emprendo”, “Fomento del autoempleo”, “Proyectos productivos”, “Capacitación para el autoempleo”, así como muchos otros provenientes de diferentes instituciones, los cuales buscan brindar reconocimiento e incentivar la participación de las mujeres en el mundo laboral y empresarial, que les

lleve a mejorar su calidad de vida y de sus hogares, en Jalisco aún no se ha logrado llegar a un empoderamiento económico de las mujeres, que abarque diversas esferas de su vida y les permita ejercer sus derechos de manera plena. Todo esto debido a las persistentes desigualdades en el estado, cuya manifestación más grave y directa es la violencia.

En tal sentido, en este año 2019, con el objetivo de brindar acompañamiento cercano y generar desarrollo de capacidades para las mujeres, es que las modalidades Apoyo económico para la calidad alimentaria y Apoyo económico a retos productivos del Programa “Apoyo a Mujeres Jefas de Familia 2018”, se convierten en dos programas independientes, siendo la dependencia responsable del programa “Apoyo a Mujeres Jefas de Familia” en la única modalidad de apoyo económico para la calidad alimentaria, la Secretaría de Asistencia Social del Estado de Jalisco, y respecto a la ejecución de la modalidad “Apoyo económico a retos productivos” ahora como programa que llevará el nombre de “FUERZA MUJERES” la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

La decisión de generar programas independientes versa en que la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) desde su creación en 2018, se ha encargado de promover, elaborar y ejecutar políticas públicas del estado a favor de las mujeres. A partir de su normatividad, la SISEMH está obligada a coordinarse con dependencias y sectores sociales para promover, proteger y difundir los derechos, obligaciones y valores de las mujeres; establecer las condiciones jurídicas para garantizar la igualdad de las mujeres y hombres y la no discriminación hacia ellas, impulsar su acceso al empleo y comercio, así como a la participación equitativa en la toma de decisiones en diversas áreas, prestando atención especial a las mujeres de comunidades indígenas, con alguna discapacidad, de la tercera edad, que vivan o estén en alguna condición de vulnerabilidad.

El programa “FUERZA MUJERES” busca atender el problema público de la baja autonomía económica e ingreso laboral de las mujeres desocupadas,

subocupadas y autoempleadas (que trabajan por su cuenta)⁴. Este programa parte desde la perspectiva de género, con el fin de reflexionar sobre las coyunturas culturales, sociales e históricas que contribuyen a la desigualdad entre mujeres y hombres, que frenan el ejercicio de sus derechos humanos y el desarrollo integral de ellas y sus familias.

En particular, El Programa se enfoca en reconocer e incentivar, por medio del desarrollo de capacidades, la participación de las mujeres en el mundo laboral y empresarial. La brecha en la participación económica entre mujeres y hombres persiste hoy en día y tiene repercusiones en la mejora de su calidad de vida y la de sus hogares. Reflejo de ello es que actualmente en el país, de acuerdo con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el cuarto trimestre del 2018, del total de la población femenina mayor de 15 años en el país, únicamente el 42% de las mujeres están ocupadas frente a un 75% de los hombres. Situación a la que se suma la prevalencia de la desigualdad salarial, ya que, a nivel nacional, en el mismo trimestre y de acuerdo a la ENOE, el 41% de los hombres ocupados ganaron más de dos salarios mínimos, mientras que solamente el 28% de las mujeres ocupadas tuvieron esos ingresos.

De acuerdo con datos de la ENOE del INEGI, en el cuarto trimestre del 2018, en Jalisco la población de mujeres de 15 años y más económicamente activa (PEA)⁵ fue de un millón 493 mil 66, de las cuales el 2.25% (33 mil 683) se encontraba desocupada. Por su parte, en el mismo trimestre, hubo 63 mil 630 mujeres subocupadas (4.26% del total de mujeres consideradas PEA). Por último, en el mismo período, se estimó que en la entidad hubo 229 mil 726 mujeres trabajando por su cuenta, de las cuales 135 mil 591 (9.08% del total de mujeres consideradas PEA) ganaba entre uno y dos salarios mínimos; es decir, del total de mujeres trabajando por su cuenta, el 59% ganaba solamente uno o dos salarios mínimos. Cabe señalar, que esto último difiere notablemente para la población de hombres, en donde del total trabajando por su cuenta (354 mil 448) solamente el 28% ganaba uno o dos salarios mínimos.

Lo anterior quiere decir que, a finales del 2018, hubo en Jalisco un total de 232 mil 904 mujeres (15.6% del total de mujeres consideradas PEA) en una situación en donde no recibían ingresos laborales, se encontraban en necesidad de trabajar más o tenían ingresos máximos de solamente hasta dos salarios mínimos trabajando por su cuenta.

Las consecuencias de la baja autonomía económica y los bajos ingresos laborales de las mujeres

La situación descrita resulta problemática porque a largo plazo los bajos ingresos laborales limitan las oportunidades para la movilidad social ascendente de la población, lo que además se agrava para el caso de las mujeres. Por ejemplo, las mujeres que parten de una situación privilegiada son más propensas a descender en la escala socioeconómica y las que nacen en hogares en situación de pobreza tienen más probabilidades de continuar en una situación de marginación en su vida adulta en comparación con los hombres. De acuerdo con el informe Desigualdades en México 2018 elaborado por el Colegio de México el “55% de las mujeres que nacen en el quintil más bajo de ingreso logran ascender a otro estrato en su vida adulta, en comparación con 75% de los hombres con el mismo origen”.

De igual modo, la baja participación laboral de las mujeres las hace más dependientes del ingreso de su pareja u otros familiares, lo que también limita su autonomía económica y la libertad en la toma de decisiones al mismo tiempo que refuerza sus limitadas oportunidades para tener una movilidad socioeconómica ascendente. Es decir, una mujer que no participa en la fuerza laboral dependerá del desempeño económico que tenga su pareja o sus familiares para mejorar o empeorar sus condiciones de vida.

Los bajos ingresos de las mujeres, sobre todo cuando son desiguales respecto de los hombres, también tienen efectos negativos sobre el ingreso familiar y sobre las condiciones de los hijos cuando éstas son madres. En este sentido, se han hecho estimaciones que indican que, si se aumentara el ingreso de las mujeres al nivel del

ingreso de los hombres, se reduciría la tasa de pobreza de las mujeres trabajadoras a la mitad (pasando de 8% a 3.8%, de acuerdo con datos recogidos en los Estados Unidos). De igual modo, el aumento del ingreso de las mujeres al nivel del de los hombres impactaría en la cantidad de menores de edad viviendo en pobreza que tienen madres trabajadoras, reduciéndose a la mitad (de 5.6 millones a 3.1 millones en los Estados Unidos).

Las presiones económicas que sufren los hogares debido a los bajos ingresos también aumentan el estrés de sus miembros, lo que puede derivar en situaciones de violencia tanto entre la pareja como de las madres y padres hacia los hijos, lo que a la larga reproduce los ciclos de violencia y pobreza. En este sentido, existen investigaciones que dan cuenta del papel que tiene el nivel socioeconómico en el que se encuentran las familias para generar situaciones estresantes que son resueltas de manera conflictiva y violenta entre los miembros; y, además, el nivel socioeconómico limita a las familias para que hagan inversiones relevantes para el desarrollo de las hijas y los hijos.

La baja participación laboral de las mujeres también repercute en las decisiones de otras mujeres para que no realicen actividades laborales, lo que podría llevar a que se reproduzcan los roles de género estereotipados que colocan a la mujer fuera de la fuerza de trabajo. En este sentido, existe evidencia de que la decisión de las mujeres de realizar actividades laborales son influidas por el hecho de que otras mujeres cercanas se encuentran trabajando o, también, por la influencia de madres que trabajan en sus hijas.

Incluso se reporta evidencia sobre la manera en que el aumento de la participación laboral de las mujeres en el último siglo en los Estados Unidos se relaciona con la transmisión intergeneracional de actitudes cada vez más positivas sobre el trabajo de las mujeres. De este modo, una alta participación laboral de las mujeres conlleva, por medio del aprendizaje, la participación de otras mujeres, y viceversa.

De manera más amplia, la poca participación laboral y los bajos ingresos laborales de las mujeres puede tener repercusiones incluso en el crecimiento económico de un país. En una investigación donde se analizó información de 97 países del año 1960 al 2000, se observó que el aumento en la participación laboral de las mujeres, derivado de la reducción en las tasas de fertilidad, fue un factor para estimular el crecimiento económico. De igual modo, se ha estimado que si el ingreso laboral de las mujeres fuera igual al de los hombres en Estados Unidos habría ingresos adicionales equivalentes al 2.8% del Producto Interno Bruto de ese país en 2016.

Las causas de la baja autonomía económica y los bajos ingresos laborales de las mujeres

Una de las causas directas del problema que El Programa busca atender se relaciona con que las mujeres se encuentran limitadas para priorizar las actividades laborales y productivas respecto de otro tipo de actividades, por ejemplo, las del hogar y el cuidado de los hijos, situación que es distinta para los hombres. Por ejemplo, de acuerdo con el informe *Desigualdades en México 2018* del Colegio de México, la evidencia señala que las mujeres dedican más horas de trabajo de cuidado no remunerado que los hombres.

Lo anterior tiene importantes implicaciones para los ingresos laborales de las mujeres, ya que se ha observado en distintas investigaciones que las mujeres suelen buscar el trabajo por cuenta propia con la finalidad de poder tener actividades productivas flexibles y responder a las demandas de cuidados del hogar, mientras que para los hombres la principal prioridad es tener mayores ganancias.

Sumado a esto, existe evidencia que señala que las personas que realizan actividades de cuidado suelen dedicar menos horas al trabajo en el mercado laboral, en comparación con quienes no dedican horas a tales actividades. Por otro lado, existe una mayor probabilidad de abandonar las actividades laborales mientras más involucramiento exista hacia los cuidados del hogar. Esto deriva en que las mujeres no busquen hacer crecer su negocio o buscar un empleo con la finalidad de dedicar más tiempo en

actividades de cuidado, lo que representa una limitante para el aumento en sus ingresos laborales.

Vinculado con lo anterior, existe una asociación entre la fertilidad y la participación de las mujeres en actividades laborales. En el mismo análisis de 97 países cubriendo el período de los años 1960 al 2000, se ha observado que la reducción de la fertilidad en algún país se vincula con el aumento en la participación laboral de las mujeres, y en cambio, se ha estimado que cada nacimiento reduce la oferta de trabajo de una mujer en dos años durante su vida reproductiva. Dicha situación, se encuentra relacionada también con el hecho de que las mujeres no cuentan con apoyos institucionales para el cuidado infantil, lo cual les limita en gran medida involucrarse en actividades laborales remuneradas.

Otra de las causas que afecta directamente los ingresos de las mujeres, en particular a aquellas que buscan tener un negocio propio, es el bajo acceso a financiamiento. Esto ha sido señalado por varias investigaciones como una de las barreras principales que tienen las mujeres tanto para impulsar una nueva empresa como para hacer crecer un negocio.

Relacionado con lo anterior, el hecho de que las mujeres accedan a mercados poco competitivos y poco valorados es un factor para que su nivel de ingreso sea limitado. De acuerdo con varias investigaciones, las actividades y negocios de las mujeres suelen ser más pequeñas, con una representación excesiva en los sectores de servicios y con mayor probabilidad de que trabajen a tiempo parcial y operen desde los hogares. De igual modo, se observa que la participación de las mujeres en la economía se limita tradicionalmente a los sectores y ocupaciones más feminizados y más subvalorados.

Todo lo anterior se vincula con otras situaciones, tales como el hecho de que las mujeres poseen bajos niveles de habilidades necesarias para autoemplearse o emprender algún negocio; a su vez, con la escasez de redes de apoyo; y con la desvalorización que tradicionalmente existe del trabajo de las mujeres.

Por ejemplo, se ha observado que las mujeres suelen contar con menos experiencia gerencial y con mayores niveles de aversión al riesgo, lo cual las llevaría a evitar financiamiento en instituciones bancarias y a invertir poco en sus negocios. También, se ha reportado que mujeres empresarias suelen tener dificultades para contar con redes empresariales de mujeres para intercambiar información, discutir problemas y obtener asesoría; y además, se ha reportado que las redes de amigos suelen tener un impacto positivo en el incremento de la participación laboral de las mujeres ya que éstas proveen de información sobre el mercado laboral y comercial, de tal modo que las mujeres que carecen de estas redes se verán más limitadas para integrarse a mercados laborales y comerciales más competitivos.

Por su parte, la desvalorización del trabajo de las mujeres se ve reflejada en el hecho de que típicamente se asocia su papel a la dimensión socio-afectiva, lo que las coloca generalmente en actividades que tienen la particularidad de tener poco valor agregado (como el cuidado de niños y ancianos), con una alta demanda de mano de obra y que además dan poco margen para aprender a utilizar tecnología.

En general, las situaciones descritas reflejan una situación de discriminación estructural hacia las mujeres, así como la inexistencia de instrumentos y políticas públicas dirigidas específicamente a aumentar la inclusión de mujeres en la fuerza laboral. Por ejemplo, las investigaciones sobre los esfuerzos empresariales de las mujeres sugieren que el rechazo de las mujeres a participar en un crecimiento empresarial acelerado y su renuencia a asumir altos niveles de deuda empresarial son síntomas de diferencias socioeconómicas más amplias.

De igual modo, hay estudios que han tratado de explicar los perfiles de las empresas propiedad de mujeres, argumentando que el potencial de rendimiento de las empresas de mujeres se ve limitado por influencias socioeconómicas específicas que posicionan a sus empresas en determinados espacios altamente feminizados.

En cuanto a las políticas dirigidas a aumentar específicamente el trabajo de las mujeres, por un lado, se ha observado que los programas dirigidos a asesorar a las mujeres de manera diferenciada y especializada tienen mejores efectos que las políticas generales de fomento al autoempleo y el emprendimiento. Por otro lado, la implementación de incentivos fiscales para las mujeres, subsidios para el cuidado de los hijos y licencias parentales y de maternidad pagadas, son instrumentos que pueden generar efectos positivos en el aumento de la participación laboral de las mujeres.

Con base en el análisis del problema en cuanto a su dimensión, causas y consecuencias, El Programa reafirma la pertinencia de contribuir a la autonomía económica y la mejora del ingreso laboral, especialmente dirigido a las mujeres desocupadas, subocupadas y autoempleadas (que trabajan por su cuenta) en el Estado de Jalisco.

Lo anterior, se hará a partir de la implementación de dos componentes: 1. Capacitación integral para el empoderamiento económico de las mujeres (plan de desarrollo de capacidades o facilitación de herramientas técnicas y blandas para la creación de negocios), y 2. Apoyo financiero de “capital semilla”.

El primer componente tiene la intención de abordar las insuficientes habilidades que podrían tener las mujeres para autoemplearse o comenzar con un negocio y para considerar las actividades laborales como prioritarias para su proyección a futuro.

La capacitación, con perspectiva de género, contempla desarrollar habilidades técnicas para obtener y eficientar los recursos necesarios para iniciar un negocio y hacerlo productivo, lo que al mismo tiempo implica fomentar habilidades para que las mujeres logren insertarse en mercados más competitivos. También, se busca desarrollar habilidades para el empoderamiento personal y la construcción de un proyecto a futuro en donde se valore y se le otorgue prioridad a las actividades laborales, para establecer redes de contactos y para revalorizar el trabajo que realizan

las mujeres. Siguiendo una lógica causal, al desarrollar dichas habilidades, las mujeres lograrán implementar mejores estrategias de eficiencia y productividad para sus negocios y le darán prioridad a las actividades laborales que les generen mayor ingreso.

El segundo componente tiene la intención de abordar las dificultades que tienen las mujeres para obtener financiamientos competitivos para que logren iniciar con un negocio o emplearse, atendiendo una de las principales causas directas de la baja participación laboral de mujeres y de la obtención de mayores ingresos. Siguiendo una lógica causal, el financiamiento les permitirá contar con un mayor nivel de capital productivo a largo plazo, generando mayores ingresos.

3. Objetivos

Como se menciona en las Reglas de Operación, el objetivo general de El Programa consistió en “Contribuir al ejercicio pleno de la autonomía económica de las mujeres desocupadas, subocupadas y autoempleadas en el Estado de Jalisco, a través de la potencialización de capacidades productivas y el desarrollo de proyectos económicos que mejoren sus ingresos laborales.”. Para lograrlo se plantearon los cinco objetivos específicos, expuestos a continuación:

1. Impulsar el empoderamiento mediante procesos de formación y capacitación de manera que las mujeres desarrollen proyectos productivos viables;
2. Otorgar a las mujeres apoyo financiero para que cuenten con capital “semilla” productivo que les permita iniciar alguna actividad de emprendimiento laboral;
3. Propiciar, mediante encuentros o capacitaciones, la creación de redes de apoyo entre las mujeres, que les permitan un mayor acceso a intercambios sociales y económicos;
4. Realizar vinculaciones con otras instancias públicas y privadas para coadyuvar al logro de los objetivos del programa;

5. Fomentar un cambio cultural con respecto al emprendimiento de la mujer y en general, sobre la participación económica de las mujeres y las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en este sentido.

4. Alcances del Programa

Durante el ejercicio 2019, Fuerza Mujeres contó con un presupuesto total de \$70'000,000 de los cuáles \$68,600,000 fueron destinados a las beneficiarias y \$1,400,000 a gastos de operación. Del presupuesto asignado al programa se ejerció un total de \$68,200,000 distribuidos de la siguiente manera:

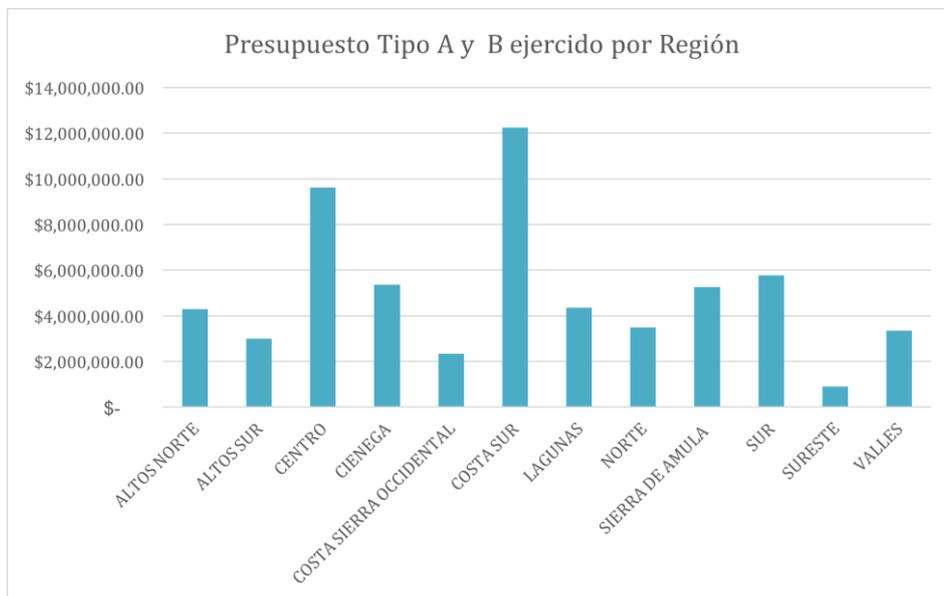
	ASIGNADO	EJERCIDO	REINTEGRADO
TIPO A y B	\$61,740,000.00	\$59,940,000.00	\$ 1,800,000.00
TIPO C	\$6,860,000.00	\$6,860,000.00	\$ -
GASTOS DE OPERACIÓN	\$1,400,000.00	\$1,400,000.00	\$ -
TOTAL	\$70,000,000.00	\$68,200,000.00	\$1,800,000.00

Los montos de apoyo para cada modalidad que se contemplaron en las Reglas de Operación fueron los siguientes.

- Para el Tipo de Apoyo A. Monetario. El tope máximo del apoyo será hasta por la cantidad de \$36,000.00 (treinta y seis mil pesos 00/100 M. N.), a fondo perdido.

- Para el tipo de apoyo B. Monetario. El tope máximo del apoyo será hasta por la cantidad de \$108,000.00 (ciento ocho mil pesos 00/100 M. N.) (\$36,000 pesos por integrante, máximo)
- Tipo de apoyo C. Se destinará hasta \$1, 269,924.37 para capacitaciones de las beneficiarias del tipo de apoyo A y B.

Los \$59,940,000.00 dispersados para las beneficiarias pertenecientes a la modalidad A y B fueron distribuidos regionalmente de la siguiente manera:



Siendo la primera edición del programa las expectativas de recepción de expedientes se superaron por cientos, se recibieron más de 14,000 folios provenientes de todo el estado.

Para el proceso de selección de beneficiarias se priorizó a mujeres con discapacidad, madres con hijos e hijas con discapacidad, de la diversidad sexual, adultas mayores, indígenas, migrantes, cuidadoras de hijas e hijos víctimas indirectas de feminicidio y parricidio, mujeres

trabajadoras sexuales, en situación de explotación sexual, y mujeres en situación de vulnerabilidad y/o violencia.

El recurso fue distribuido en 113 municipios siendo únicamente 12 de los 125 los que no contaron con representación del programa. El esquema de dispersión regional del recurso desglosado por municipio puede apreciarse en la siguiente tabla:

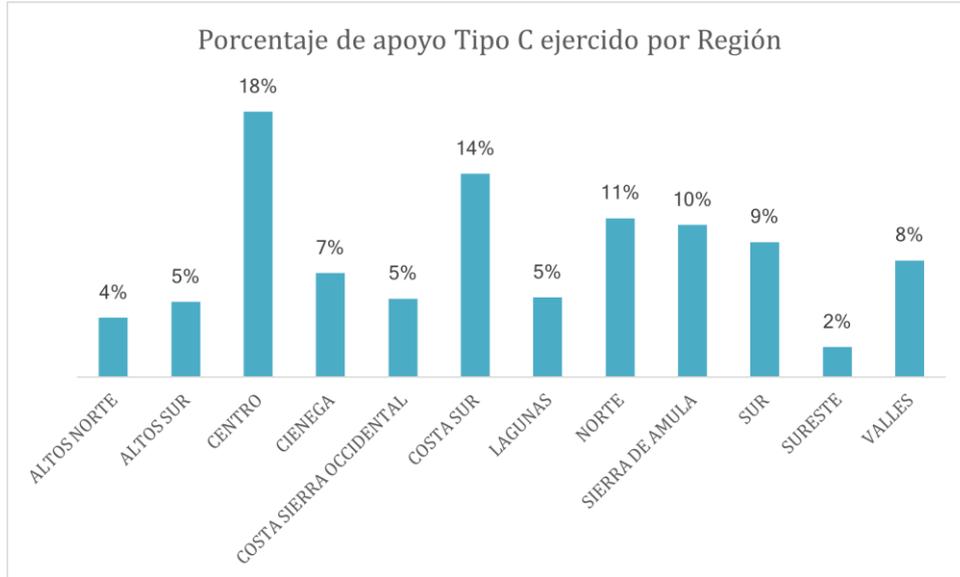
MUNICIPIO	MONTO BENEFICIARIAS A y B	MUNICIPIO	MONTO BENEFICIARIAS A Y B
ACATIC	\$ 504,000.00	UNIÓN DE TULA	\$ 72,000.00
AHUALULCO DE MERCADO	\$ 216,000.00	VALLE DE GUADALUPE	\$ 468,000.00
AMATITÁN	\$ 144,000.00	VALLE DE JUÁREZ	\$ 108,000.00
AMECA	\$ 720,000.00	VILLA CORONA	\$ 144,000.00
ARANDAS	\$ 72,000.00	VILLA GUERRERO	\$ 180,000.00
ATEMAJAC DE BRIZUELA	\$ 1,260,000.00	CHIQUILISTLAN	\$ 504,000.00
ATENGO	\$ 108,000.00	CIHUATLÁN	\$ 1,620,000.00
ATENGUILLO	\$ 108,000.00	COCULA	\$ 396,000.00
ATOTONILCO EL ALTO	\$ 1,944,000.00	COLOTLÁN	\$ 504,000.00
ATOYAC	\$ 288,000.00	CUAUTITLÁN	\$ 576,000.00
AUTLÁN DE NAVARRO	\$ 1,980,000.00	CUAUTLA	\$ 108,000.00

AYOTLAN	\$ 180,000.00	CUQUIO	\$ 288,000.00
BOLAÑOS	\$ 72,000.00	DEGOLLADO	\$ 180,000.00
CABO CORRIENTES	\$ 108,000.00	EL ARENAL	\$ 324,000.00
CAÑADAS DE OBREGÓN	\$ 288,000.00	EL GRULLO	\$ 216,000.00
CASIMIRO CASTILLO	\$ 612,000.00	EL LIMÓN	\$ 72,000.00
CHAPALA	\$ 36,000.00	EL SALTO	\$ 180,000.00
CHIMALTITAN	\$ 648,000.00	ENCARNACIÓN DE DÍAZ	\$ 720,000.00
HUEJUCAR	\$ 72,000.00	ETZATLÁN	\$ 288,000.00
IXTLAHUACÁN DE LOS MEMBRILLOS	\$ 576,000.00	GOMEZ FARIAS	\$ 864,000.00
IXTLAHUACAN DEL RIO	\$ 216,000.00	GUACHINANGO	\$ 144,000.00
JALOSTOTITLÁN	\$ 324,000.00	GUADALAJARA	\$ 1,260,000.00
JAMAY	\$ 648,000.00	HOTOTIPAQUIL LO	\$ 72,000.00
JESUS MARIA	\$ 72,000.00	QUITUPAN	\$ 108,000.00
JOCOTEPEC	\$ 288,000.00	SAN CRISTÓBAL DE LA BARRANCA	\$ 1,476,000.00
JUANACATLÁN	\$ 900,000.00	SAN DIEGO DE ALEJANDRÍA	\$ 36,000.00
JUCHITLAN	\$ 324,000.00	SAN GABRIEL	\$ 216,000.00
LA BARCA	\$ 504,000.00	SAN IGNACIO CERRO GORDO	\$ 72,000.00

LA HUERTA	\$ 468,000.00	SAN JUAN DE LOS LAGOS	\$ 432,000.00
LAGOS DE MORENO	\$ 360,000.00	SAN JUANITO DE ESCOBEDO	\$ 216,000.00
MAGDALENA	\$ 288,000.00	SAN JULIAN	\$ 216,000.00
MASCOTA	\$ 36,000.00	SAN MARCOS	\$ 288,000.00
MAZAMITLA	\$ 216,000.00	SAN MARTÍN DE BOLAÑOS	\$ 324,000.00
MEXTICACAN	\$ 216,000.00	SAN MARTÍN DE HIDALGO	\$ 180,000.00
MEZQUITIC	\$ 1,440,000.00	SAN MIGUEL EL ALTO	\$ 144,000.00
MIXTLÁN	\$ 36,000.00	SAN SEBASTIÁN DEL OESTE	\$ 108,000.00
OCOTLÁN	\$ 360,000.00	SANTA MARIA DE LOS ÁNGELES	\$ 72,000.00
OJUELOS	\$ 828,000.00	SAYULA	\$ 468,000.00
PIHUAMO	\$ 648,000.00	TALA	\$ 432,000.00
PONCITLÁN	\$ 612,000.00	TALPA DE ALLENDE	\$ 144,000.00
PUERTO VALLARTA	\$ 1,656,000.00	TAMAZULA DE GORDIANO	\$ 288,000.00
TEUCHITLÁN	\$ 324,000.00	TAPALPA	\$ 612,000.00
TEPATITLÁN DE MORELOS	\$ 540,000.00	TECALITLÁN	\$ 684,000.00
TEQUILA	\$ 36,000.00	TECOLOTLÁN	\$ 288,000.00
TLAJOMULCO DE ZÚÑIGA	\$ 1,224,000.00	TEOCALTICHE	\$ 432,000.00

TLAQUEPAQUE	\$ 936,000.00	TEOCUITATLAN DE CORONA	\$ 540,000.00
TOLIMÁN	\$ 756,000.00	VILLA PURIFICACIÓN	\$ 1,584,000.00
TOMATLÁN	\$ 7,380,000.00	YAHUALICA DE GONZALEZ GALLO	\$ 36,000.00
TONALÁ	\$ 1,224,000.00	ZACOALCO DE TORRES	\$ 468,000.00
TONAYA	\$ 684,000.00	ZAPOPAN	\$ 1,008,000.00
TONILA	\$ 72,000.00	ZAPOTITLÁN DE VADILLO	\$ 360,000.00
TOTATICHE	\$ 216,000.00	ZAPOTLÁN DEL REY	\$ 432,000.00
TOTOTLÁN	\$ 504,000.00	ZAPOTLÁN EL GRANDE	\$ 252,000.00
TUXCACUESCO	\$ 396,000.00	ZAPOTLANEJO	\$ 324,000.00
TUXCUECA	\$ 144,000.00	AYUTLA	\$ 504,000.00
TUXPAN	\$ 1,404,000.00	JILOTLÁN DE LOS DOLORES	\$ 216,000.00
UNIÓN DE SAN ANTONIO	\$ 1,476,000.00		
TOTAL	\$ 59,940,000.00		

Por último, los \$6,860,000.00 asignados para las empresas capacitadoras respondieron a las necesidades logísticas y a la población beneficiaria de cada región, lo que llevó a la siguiente distribución regional del recurso:



5. Cobertura geográfica

De acuerdo a las Reglas de Operación, El Programa tiene una cobertura estatal en los 125 municipios de Jalisco, conforme a la disponibilidad presupuestal del ejercicio fiscal correspondiente, dando preferencia del apoyo a mujeres que vivan en municipios con mayor brecha de participación económica entre hombres y mujeres, y considerando el potencial del desarrollo económico de las regiones de la entidad.

Sólo 12 de los 125 municipios no contaron con beneficiarias, lo que significa que se logró un 90.4% de cobertura del Programa a nivel estatal. Entre los municipios alcanzados se encuentran todos aquellos que cuentan con alerta de género como se muestra en el siguiente mapa de cobertura territorial de Fuerza Mujeres.

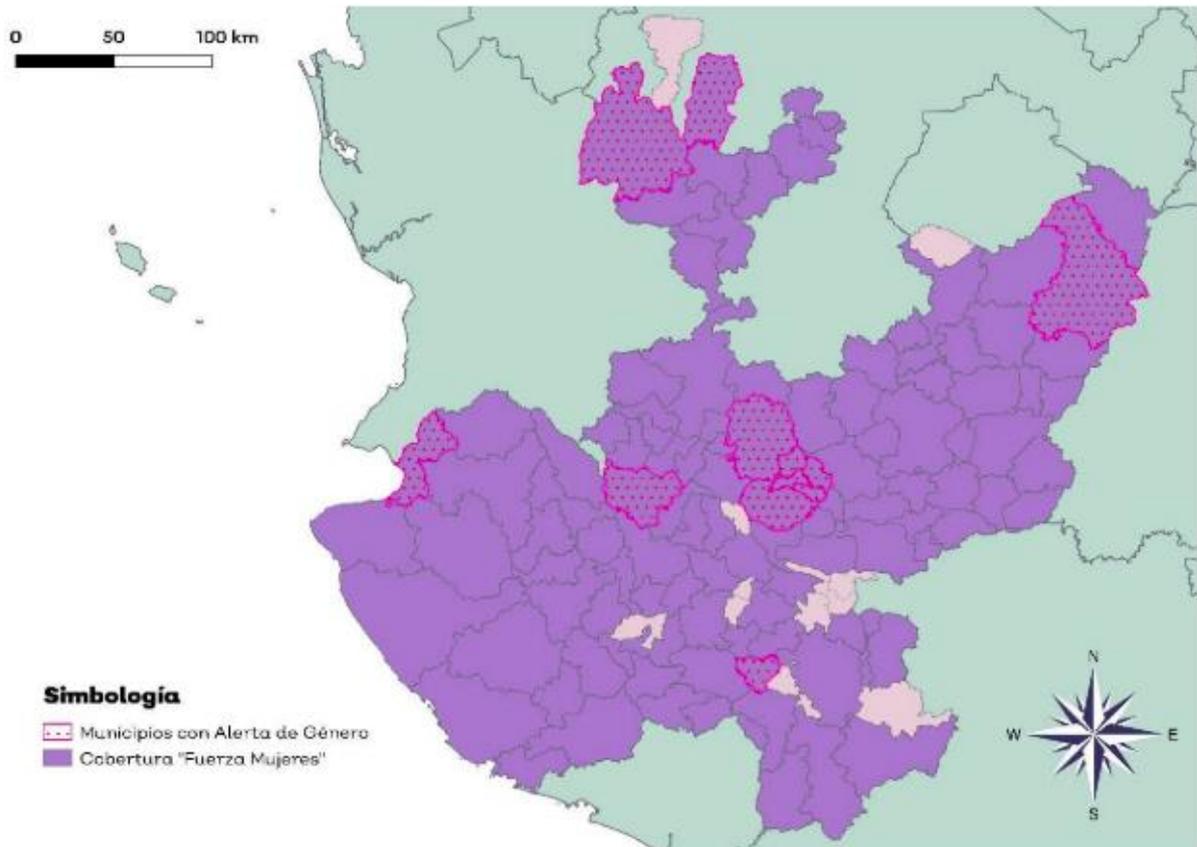


Ilustración 1. Cobertura del programa "Fuerza Mujeres". Fuente: Dirección de Evaluación Planeación y Seguimiento, SISEMH (2019).

La cifra alcanzada de beneficiarias Tipo A y Tipo B fue de 1665 en los 113 municipios alcanzados. La distribución por municipios puede ser consultada en la siguiente tabla.

MUNICIPIO	BENEFICIARIAS A y B	MUNICIPIO	BENEFICIARIAS A Y B
ACATIC	14	UNIÓN DE SAN ANTONIO	41
AHUALULCO DE MERCADO	6	UNIÓN DE TULA	2

AMATITÁN	4	VALLE DE GUADALUPE	13
AMECA	20	COCULA	11
ARANDAS	2	COLOTLÁN	14
ATEMAJAC DE BRIZUELA	35	CUAUTITLÁN DE GARCÍA BARRAGÁN	16
ATENGO	3	CUAUTLA	3
ATENGUILLO	3	CUQUIO	8
ATOTONILCO EL ALTO	54	DEGOLLADO	5
ATOYAC	8	EL ARENAL	9
AUTLÁN DE NAVARRO	55	EL GRULLO	6
AYOTLAN	5	EL LIMÓN	2
BOLAÑOS	2	EL SALTO	5
CABO CORRIENTES	3	ENCARNACIÓN DE DÍAZ	20
CAÑADAS DE OBREGÓN	8	ETZATLÁN	8
CASIMIRO CASTILLO	17	GOMEZ FARIAS	24
CHAPALA	1	GUACHINANGO	4
CHIMALTITAN	18	GUADALAJARA	35

CHIQUILISTLAN	14	HOSTOTIPAQUILL O	2
CIHUATLÁN	45	HUEJUCAR	2
JAMAY	18	IXTLAHUACÁN DE LOS MEMBRILLOS	16
JESUS MARIA	2	IXTLAHUACAN DEL RIO	6
JOCOTEPEC	8	JALOSTOTITLÁN	9
JUANACATLÁN	25	SAN CRISTÓBAL DE LA BARRANCA	41
JUCHITLAN	9	SAN DIEGO DE ALEJANDRÍA	1
LA BARCA	14	SAN GABRIEL	6
LA HUERTA	13	SAN IGNACIO CERRO GORDO	2
LAGOS DE MORENO	10	SAN JUAN DE LOS LAGOS	12
MAGDALENA	8	SAN JUANITO DE ESCOBEDO	6
MASCOTA	1	SAN JULIAN	6
MAZAMITLA	6	SAN MARCOS	8
MEXTICACAN	6	SAN MARTÍN DE BOLAÑOS	9
MEZQUITIC	40	SAN MARTÍN DE HIDALGO	5

MIXTLÁN	1	SAN MIGUEL EL ALTO	4
OCOTLÁN	10	SAN SEBASTIÁN DEL OESTE	3
OJUELOS	23	SANTA MARIA DE LOS ÁNGELES	2
PIHUAMO	18	SAYULA	13
PONCITLÁN	17	TALA	12
PUERTO VALLARTA	46	TALPA DE ALLENDE	4
QUITUPAN	3	TAMAZULA DE GORDIANO	8
TEOCALTICHE	12	TAPALPA	17
TEOCUITATLAN DE CORONA	15	TECALITLÁN	19
TEUCHITLÁN	9	TECOLOTLÁN	8
TEPATITLÁN DE MORELOS	15	VALLE DE JUÁREZ	3
TEQUILA	1	VILLA CORONA	4
TLAJOMULCO DE ZÚÑIGA	34	VILLA GUERRERO	5
TLAQUEPAQUE	26	VILLA PURIFICACIÓN	44
TOLIMÁN	21	YAHUALICA DE GONZALEZ GALLO	1

TOMATLÁN	205	ZACOALCO DE TORRES	13
TONALÁ	34	ZAPOPAN	28
TONAYA	19	ZAPOTITLÁN DE VADILLO	10
TONILA	2	ZAPOTLÁN DEL REY	12
TOTATICHE	6	ZAPOTLÁN EL GRANDE	7
TOTOTLÁN	14	ZAPOTLANEJO	9
TUXCACUESCO	11	AYUTLA	14
TUXCUECA	4	JILOTLÁN DE LOS DOLORES	6
TUXPAN	39		
TOTAL	1665		

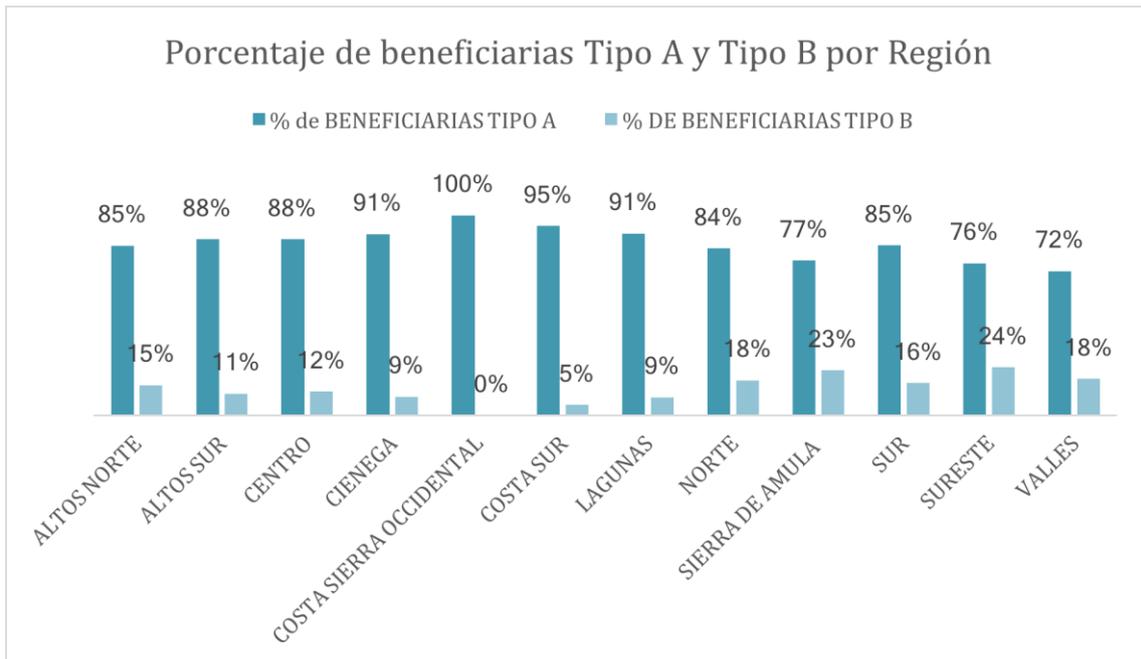
La distribución regional de las beneficiarias tipo A y tipo B varió según las consideraciones de los municipios con mayor brecha de desigualdad, el número de aplicaciones por municipios y la valoración de los expedientes recibidos, siendo la región Costa Sur la que tuvo el mayor número de beneficiarias con 340 apoyos y la región Sureste la que tuvo menor cantidad de beneficiarias con 25.

REGIÓN	BENEFICIARIAS A y B
NORTE	97
ALTOS NORTE	119
ALTOS SUR	83
CENTRO	267
CIENEGA	149
COSTA SIERRA OCCIDENTAL	65

En la tabla de la derecha puede apreciarse la distribución de beneficiarias totales por región.

Aunque los proyectos apoyados en modalidad B fueron pocos en relación los apoyados en modalidad A todas las regiones a excepción de Costa Sierra Occidental contaron con este tipo de apoyo, como se muestra en la siguiente gráfica:

COSTA SUR	340
LAGUNAS	121
SIERRA DE AMULA	146
SUR	160
SURESTE	25
VALLES	93
TOTAL	1665



6. Capacitaciones

El programa de Fuerza Mujeres priorizó la formación y el desarrollo de capacidades de las beneficiarias generando un esquema de capacitaciones que contemplaba una amplia diversidad de temas cruciales para la creación y desarrollo de sus proyectos. Lo anterior, con la finalidad de que el recurso económico no se limitara a una inyección intuitiva de capital, sino que se convirtiera en un medio para hacer realidad el plan de negocios creado durante las sesiones de capacitación. Es por esto que el requisito primordial para que las mujeres pudieran recibir el recurso económico fue haber asistido al menos al 80% de las capacitaciones.

Después de dictaminadas y antes de iniciar sus intervenciones, las siete empresas beneficiarias fueron convocadas a una jornada de capacitaciones en las instalaciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres respecto a la operatividad del programa, la comprobación del recurso, la Contraloría Social y la perspectiva de Paz, Género y Derechos Humanos a fin de que sus intervenciones fueran congruentes con los objetivos del programa.



Como se mencionó anteriormente, las empresas capacitadoras o beneficiarias Tipo C fueron las encargadas de diseñar y ejecutar los

programas de capacitaciones regionales. Dichos programas consistieron en 40 horas de capacitación presencial en impartidas a grupos compuestos por beneficiarias Tipo A y Tipo B.

En estas capacitaciones se orientó a cada una de las mujeres para contribuir al desarrollo de indicadores de sus negocios y hacer un plan para el gasto del recurso. Una vez concluidas las capacitaciones, se realizó la dispersión del recurso y las empresas capacitadoras acompañaron el proceso de gasto y facturación de las beneficiarias armando archivos regionales con las carpetas de comprobación financiera para posteriormente entregarlas a la SISEMH.



Dentro del plan de capacitaciones también se incluyó la organización de ferias regionales en las que todas las beneficiarias tuvieron la oportunidad de exponer su productos o servicios en espacios públicos como muestra del resultado de su trabajo, en algunas de

ellas se realizó también la entrega de reconocimientos por haber concluido las capacitaciones con éxito.

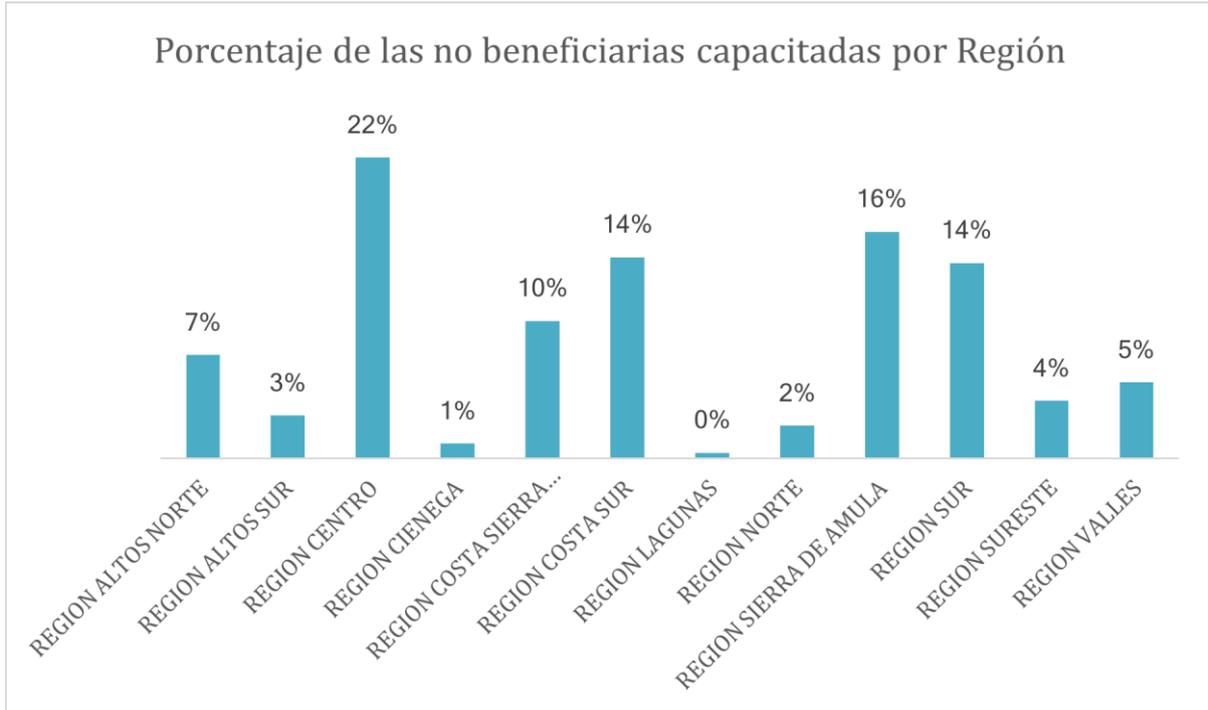
Como valor agregado a lo que se logró durante las capacitaciones con las beneficiarias, El Programa contempló una serie de capacitaciones regionales itinerantes para las mujeres no beneficiarias del



programa especialmente aquellas que aplicaron, pero no resultaron seleccionadas en la edición 2019.

A este respecto, cabe mencionar que se determinó que las mujeres que no fueron beneficiarias en esta edición del programa, pero asistieron a estas capacitaciones itinerantes, tendrían prioridad en caso de que decidieran aplicar a la edición 2020. Este anuncio fue dado por el Gobernador en el evento de entrega simbólica del recurso realizado en la Expo Guadalajara previo al inicio de las capacitaciones, en el cual asistieron la amplia mayoría de las titulares de las instancias municipales de la mujer, más de 50 alcaldes y más de 2000 mujeres beneficiarias y no beneficiarias de los programas de la SISEMH.

En colaboración con la SISEMH las empresas capacitadoras convocaron a más de 4000 mujeres en todo el estado, algunas tuvieron mayor afluencia como la región Centro debido a la población y a las estrategias de difusión de las capacitaciones, en la siguiente gráfica se puede observar el balance porcentual no beneficiarias capacitadas por región.



De las empresas capacitadoras participantes, tres de ellas tuvieron a su cargo una región, tres más tuvieron dos regiones y una de ellas se hizo cargo de tres regiones dando como resultado la siguiente distribución del porcentaje de mujeres beneficiarias capacitadas:

EMPRESA CAPACITADORA	REGIÓN(ES) CAPACITADAS	PORCENTAJE DE BENEFICIARIAS CAPACITADAS
UN SALTO CON DESTINO A.C.	LAGUNAS, CIÉNEGA Y NORTE	21.78%

AGRAS	ALTOS NORTE Y ALTOS SUR	12.06%
CREAR IDEAS PARA EL DESARROLLO S.C.	SURESTE	1.5%
CIECAI	SUR	9.6%
GRUPO FISCALISTA DEL SUR S.C.	SIERRA DE AMULA Y COSTA SUR	28.4%
VALLARTA EMPRENDE A.C.	COSTA-SIERRA OCCIDENTAL	3.9%
CULTIVA	CENTRO Y VALLES	21.07%

Al finalizar sus actividades, las empresas capacitadoras realizaron un informe final de sus intervenciones que, para efectos de presentación y legibilidad de este documento, se decidió adjuntar como anexo una compilación de todos los informes para que puedan consultarse de manera particular y conocerse los logros alcanzados por cada una de ellas.

7. Contraloría Social

Introducción

El modelo de Contraloría Social implementado en la edición 2019 del programa Fuerza Mujeres se suma a la atención del problema público que implica la violencia de género en México y particularmente en Jalisco, mismo que motiva la creación de la SISEMH y el desarrollo de los programas estratégicos de esta dirección. Es por eso que el objetivo principal de este modelo es generar canales para el ejercicio pleno del derecho a la participación de las mujeres beneficiarias de los programas, promoviendo su empoderamiento desde una perspectiva de Género y Paz, así como la observancia del programa de conformidad

con los objetivos establecidos en sus reglas de operación.

La Contraloría Social es el mecanismo de participación ciudadana ejercido por las personas beneficiarias de los programas estatales de desarrollo social con el objetivo realizar acciones de supervisión, seguimiento y evaluación del cumplimiento de las metas y acciones establecidas para la correcta aplicación de los recursos públicos asignados, así como el adecuado actuar de los servidores públicos responsables de los mismos. Forma parte de una relación de corresponsabilidad entre las y los beneficiarios y las y los empleados de gobierno (servidores públicos) que atienden el programa estatal.

El modelo de Contraloría Social implementado en esta edición está planteado desde una perspectiva de Derechos Humanos, de los Derechos Humanos, Género y Paz respondiendo directamente a los objetivos 5: Igualdad de Género y 16: Paz, justicia e instituciones sólidas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para abonar a la homologación de los marcos internacionales con el trabajo de la SISEMH. La interpretación desde la perspectiva en Derechos Humanos implica promover el ejercicio del derecho a la participación ciudadana a través de canales cercanos, accesibles y humanos para las beneficiarias. Desde la perspectiva de Género se entiende a la contraloría social como una herramienta para la igualdad sustantiva que contribuye a la erradicación de la violencia cultural y estructural que ha obstaculizado el acceso al derecho a la participación ciudadana y política de las mujeres. Desde la perspectiva de Paz se busca ejecutar la contraloría social desde una dinámica intersubjetiva que aporte a la proveención de herramientas para la paz; la satisfacción de necesidades; la identificación de los conflictos y sus posibles estrategias de regulación y; el desarrollo de las capacidades de las participantes.

Este modelo de Contraloría Social atiende al problema público que implica la violencia de género en México y particularmente en Jalisco.

Dentro de las formas y procesos se prioriza el contacto “cara a cara” con los distintos actores involucrados, así como la producción de observables cualitativos y cuantitativos que faciliten el análisis de los resultados emanados de los programas, con el fin de generar una retroalimentación que permita la mejora continua y sustantiva en futuras ediciones de los programas.

Planeación

El proceso de planeación de las actividades de contraloría social consistió en la elaboración de los tres documentos básicos del área que según el Manual General para la Promoción, Difusión y Operación de la Contraloría Social en los Programas Estatales de Desarrollo Social del Estado de Jalisco se definen de la siguiente manera:

- **Guía Operativa:** Es el documento elaborado por las instancias normativas que establece la estrategia de planeación, operación, difusión y de seguimiento a las actividades de contraloría social según el programa estatal de desarrollo social respectivo, en el que se contienen los procedimientos que deben seguir las instancias ejecutoras.
- **El Programa Estatal de Trabajo de Contraloría Social:** Es el documento de trabajo que firman la instancia normativa, la instancia ejecutora y en su caso la Contraloría u otras organizaciones que mediante convenio apoyen en las acciones de promoción y difusión de la contraloría social ; en el mismo se definen las actividades, los responsables, las metas y el calendario de ejecución de las actividades de difusión y promoción de la contraloría social en los programas de desarrollo social del Estado;
- **Cuaderno de trabajo:** Documento que cumple la función de ser la herramienta primordial de los comités de contraloría social para la vigilancia y revisión de los programas, obras o acciones gubernamentales, que contiene los diversos formatos que sirven de guía para facilitar el cumplimiento de sus actividades de

contraloría social.

Estos tres documentos fueron validados por la Dirección de Contraloría Social y Vinculación de la Contraloría del Estado de Jalisco y pueden ser consultados en los anexos de este informe para conocer a detalle el desarrollo de la contraloría social.

Difusión

El plan de difusión consistió en la elaboración de materiales para distribuir entre los y las servidoras públicas de la SISEMH y entre las empresas capacitadoras beneficiarias. Los canales de distribución del contenido generado fueron las capacitaciones presenciales para servidores públicos y empresas capacitadoras, medios electrónicos y carteles impresos.

La Coordinación de Contraloría Social e Innovación elaboró en colaboración con la Dirección de Comunicación, los siguientes materiales de apoyo:

- **Visual**
 - Cartel infográfico que enuncia las respuestas a las siguientes interrogantes: ¿Qué es la contraloría social? ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Cómo se hace? ¿Cuáles son sus herramientas? ¿Cuáles son los canales para realizar la contraloría social?
- **Audiovisual**
 - Se realizó una breve capacitación virtual explicando lo mencionado en la infografía además de los principales conceptos de la perspectiva de género y de la perspectiva de paz, ambas consideradas transversalmente en el diseño de los programas de la dirección, así como en el presente modelo de contraloría social, respondiendo algunas preguntas relevantes para la materia como: ¿Qué es y cómo se constituyen los Comités de Contraloría Social? ¿Por qué participar en la contraloría social?

Servidores y servidoras públicas

Para cumplir con el objetivo de difundir la Contraloría Social entre los y las servidoras públicas, la Coordinación de Contraloría Social e Innovación emitió un comunicado para convocar a una capacitación en La Secretaría (Miguel Blanco 883, Col. Centro) con el contenido básico a todas las personas operadoras del programa Fuerza Mujeres. Así mismo se pegaron 6 carteles infográficos en las instalaciones de la SISEMH para que los y las servidoras que no necesariamente formaran parte de la Dirección de Programas Estratégicos tuvieran conocimiento de las bases de la Contraloría Social.

Beneficiarias

Se convocó a una sesión de capacitación y sensibilización en materia de contraloría social a todas las empresas capacitadoras, en dicha capacitación que se difundió el contenido de la contraloría social. Esta convocatoria se realizó por vía telefónica con el apoyo de la coordinación de El Programa, citando a todas las empresas y sus representantes. Dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de inicio formal de la operación de Fuerza Mujeres, las empresas capacitadoras impartieron una sesión de sensibilización respecto a la Contraloría Social con todas las beneficiarias directas del programa en cada una de las regiones del Estado.

En la convocatoria de las beneficiarias Tipo C se contempló el requisito de impartir una sesión de difusión con las beneficiarias Tipo A y B en la que replicaran el contenido impartido en su capacitación. Para este fin, la Coordinación de Contraloría Social e Innovación compartió la capacitación virtual con las beneficiarias directas, así como una guía para facilitar la sesión de difusión donde se sugiere un formato con tiempos, preguntas y dinámicas pensada para atender a públicos cautivos, entre otras herramientas para impulsar la difusión del

mecanismo.

Así mismo, a todas las empresas capacitadoras se les facilitó un cartel impreso con el contenido básico de contraloría social y se les solicitó mantenerlo expuesto en sus sesiones con las mujeres beneficiarias a capacitar. A todas las organizaciones beneficiarias se les envió por correo electrónico una carpeta de herramientas de contraloría social cuyo contenido consistió en:

- Un video tutorial con el contenido impartido en la capacitación
- Las formas de denuncia, propuesta, reporte ciudadano y solicitud de información
- Un cartel infográfico digital
- Una propuesta de guía para facilitar la sesión
- Una presentación de power point con el contenido de la capacitación
- Referencias bibliográficas en materia de paz y género



Capacitación

Dentro de las atribuciones y responsabilidades de la contraloría social se encuentra la capacitación de los y las operadoras del programa, y la capacitación de los comités de contraloría social, así como replicar el contenido y difundirlo entre las beneficiarias indirectas.

Servidores y servidoras públicas

La convocatoria se realizó a través de un comunicado a servidores y servidoras públicas a una sesión única de capacitación con duración de

dos horas en la etapa posterior al proceso de publicación de beneficiarias, el registro de asistencia para la sesión dirigida a servidores públicos se registró con lista de asistencia. Asistieron todas las personas involucradas en la operación del programa.

En la sesión de capacitación se profundizó acerca de las obligaciones de las y los operadores y el enfoque de Derechos Humanos para reforzar su conocimiento en el tema y prevenir acciones u omisiones violatorias de derechos humanos a lo largo del programa. Así mismo, se compartió el contenido del Plan Estatal de Trabajo de Contraloría Social, así como las formas, los objetivos y los momentos en los que la Coordinación de Contraloría Social e Innovación trabajaría en colaboración con la Coordinación del Programa. Además, se impartió el contenido fundamental para la comprensión de la perspectiva de Paz y Género, mismas que fungieron como ejes transversales de la contraloría social.

Beneficiarias

Los objetivos de las sesiones con las beneficiarias fueron capacitar, difundir y sensibilizar sobre la importancia y el funcionamiento de la contraloría social en El Programa. La capacitación se diseñó de manera que las empresas capacitadoras pudieran replicar el contenido con las beneficiarias tipo A y B.

Se capacitó presencialmente a las beneficiarias tipo C, en la primera parte se abordaron algunos conceptos primordiales sobre la perspectiva de género requerida en los programas como sororidad, violencia económica, empoderamiento, entre otros. Así como aproximaciones sobre la perspectiva de paz para aportar elementos a sus intervenciones que logran intencionar y observar el cumplimiento de los objetivos como la Teoría de Paz Imperfecta, el Triángulo de las Violencias y el Triángulo PIN para análisis de conflictos. La intención de asumir este rol formativo desde la contraloría social consistió en lograr la transversalización y homologación de conceptos y perspectivas para

facilitar la evaluación de los resultados.

La segunda parte de la capacitación consistió en el funcionamiento de



la contraloría social pretendiendo responder a las siguientes preguntas: ¿Qué es la Contraloría Social?, ¿Para qué sirve?, ¿Quién la conforma?, ¿Qué son los Comités de Contraloría Social?, ¿Cómo se conforman los Comités de Contraloría Social?, ¿Qué hacen los Comités de Contraloría Social de Fuerza Mujeres?, ¿Cuáles son

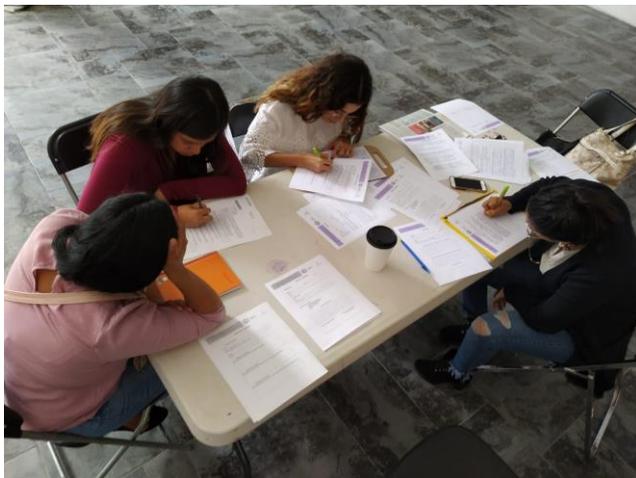
las herramientas del cuaderno de trabajo y cómo se utilizan? ¿Cómo transmitir la importancia de la contraloría social con el resto de las beneficiarias? ¿Cómo instalar el comité de contraloría social durante las sesiones de capacitación?

La intención fue que contarán con las herramientas necesarias para promover la contraloría social entre las beneficiarias de las regiones que atenderían y lograrán instalar y participar en los comités.

Las empresas capacitadoras recibieron un cartel infográfico por región para hacerlo visible durante sus sesiones ordinarias. Se les pidió evidencias de la sesión de sensibilización en la última semana de octubre y se les facilitó una carpeta virtual vía drive con los materiales de difusión.

Instalación de los Comités

Los Comités de Contraloría Social son los grupos colegiados de beneficiarias contraloras encargadas de supervisar el correcto funcionamiento del Programa representando la experiencia del resto de las beneficiarias en las sesiones de seguimiento y evaluación llevadas a cabo en compañía de la Coordinación de Contraloría Social e Innovación, así como de elaborar o recuperar las denuncias, reportes y solicitudes y canalizarlas a la Secretaría para darles su debida atención y seguimiento.



Al finalizar las sesiones de sensibilización y capacitación sobre contraloría social que facilitaron las empresas capacitadoras, se abrió un espacio en formato de asamblea para postulación y votación de las beneficiarias tipo A y B que se convertían en contraloras sociales y representantes del resto de las beneficiarias que las

eligieron. Posteriormente se firmó el acta de registro con las contraloras elegidas para así instalar el comité de contraloría social de esa región. Los comités estuvieron conformados por personas representantes de las empresas capacitadoras y las beneficiarias directas del programa

Fuerza Mujeres, 1665 beneficiarias de tipo A y tipo B en total de las cuales fueron 51 las que formaron parte de alguno de los 12 comités constituidos, dando prioridad a la diversidad territorial para contribuir a un mayor alcance del ejercicio.

Una vez constituidos los comités de contraloría social con las y los integrantes presentes, se levantó un acta de registro por cada uno, y posteriormente se proporcionó el Cuaderno de Trabajo del respectivo comité, el cual contiene las formas e información necesaria para su adecuado funcionamiento acompañado de una breve capacitación para aprender a utilizarlo.

Seguimiento

Una vez instalados los Comités de Contraloría Social inició el periodo de seguimiento para el cual se compartió el Cuaderno de Trabajo con las contraloras y se calendarizó una reunión para aplicar la evaluación (incluida en el Cuaderno de Trabajo anexo al presente informe) en la que participó



la Coordinación de Contraloría Social e Innovación y las integrantes de los Comités.

Para convocar a las contraloras a la sesión de seguimiento se hicieron llamadas telefónicas a cada una y se compartió el calendario de visitas por medio de correo electrónico a las empresas Capacitadoras para contribuir a la difusión de los horarios y las sedes de las sesiones en cada región. Así mismo se hizo una estrategia territorial para establecer

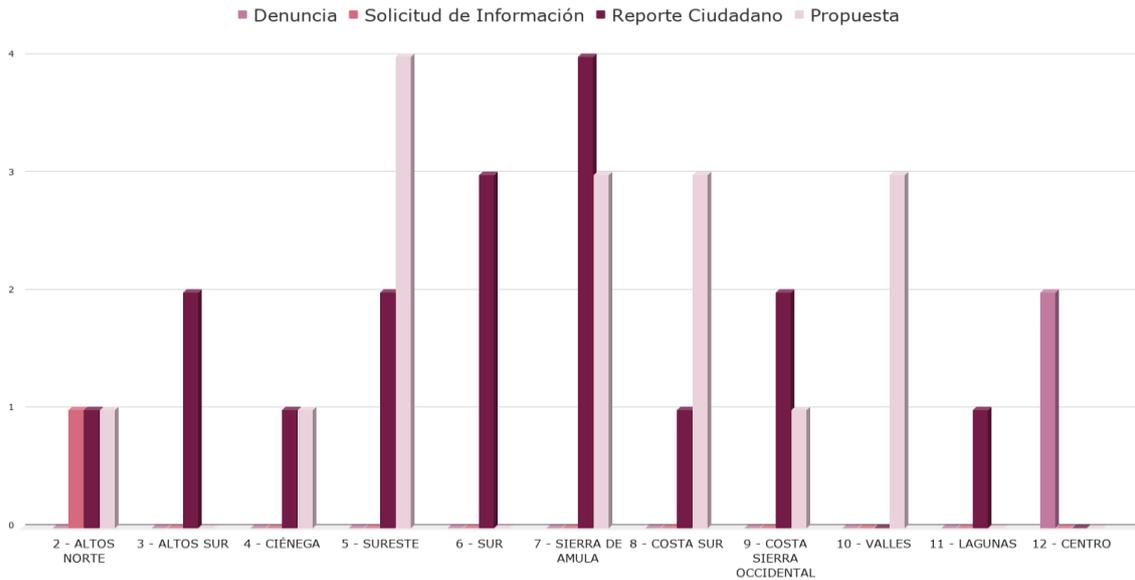
como sede regional los municipios más céntricos con respecto a la ubicación de las contraloras de la región.

En esta etapa se colaboró con las instancias de la mujer de los municipios en los que había contraloras sociales de manera que en caso de ser municipio sede apoyaran con sus instalaciones y en caso de no serlo apoyar a las contraloras de sus municipios para trasladarse a la sede.

En total se realizaron 12 visitas (una a cada región) en las que las se resolvieron dudas sobre el Cuaderno de Trabajo; se elaboraron las minutas de la sesión; se levantaron en total 2 denuncias, 1 solicitud de información, 17 reportes ciudadanos y 16 propuestas; se evaluaron los factores que contribuyeron y los que no contribuyeron al cumplimiento de los objetivos del programa; se hizo una recuperación amplia de las experiencias de las contraloras durante el programa para la identificación de problemas y la generación de propuestas de mejora y; se hizo una evaluación cuantitativa a los distintos actores involucrados en el desarrollo del programa.

En total se levantaron 46 formas de contraloría social, las cuáles fueron revisadas por la Coordinación de Contraloría Social e Innovación la cual a su vez consultó al Órgano Interno de Control para valorar si alguna de ellas implicaba el inicio de alguna carpeta de investigación, al no ser así se sistematizaron y remitieron a la Coordinación del Programa quien se encargó de atender los asuntos que de ellas emanaron para posteriormente dar contestación de manera directa a las beneficiarias que las presentaron.

Formas de Contraloría Social Recibidas



Evaluación

La evaluación comentada en el apartado anterior se realizó de manera presencial en los municipios sede de cada una de las doce regiones y constó de un proceso cualitativo y uno cuantitativo.



Evaluación Cuantitativa

En el proceso de evaluación cuantitativa se aplicó un formato que contenía seis apartados correspondientes a los actores involucrados en El Programa (Coordinación del programa, Instancias municipales, Coordinación de Contraloría Social, Agencia Capacitadora, Beneficiarias, Comité de

Contraloría Social). Cada apartado se dividió en cuatro rubros de acuerdo a las responsabilidades/obligaciones de los actores y los comités se encargaron de asignar una letra para describir el desempeño en cada rubro. Se asignó una “A” si el desempeño fue excelente una “B” si fue bueno, una “C” si fue regular, una “D” si fue malo y una “E” si fue pésimo. Cabe mencionar que cada apartado contaba con un espacio para observaciones en el que las y los contralores describieron las razones por las que asignaron las notas. Para la sistematización se asignó un valor de 5 a la letra A; 4 a la letra B; 3 a la letra C; 2 a la letra E y; 1 a la letra D. Dando un máximo de 20 puntos por actor evaluado, el resultado obtenido se dividió entre dos para brindar una calificación en una escala del 1 al 10 a cada actor del programa, los resultados de este proceso pueden observarse en la siguiente tabla:

Evaluación de Contraloría Social							
Ejercicio Cuantitativo							
Región	Coordinación del Programa	Instancias municipales	Coordinación de Contraloría Social	Agencia Capacitadora	Beneficiarias	Comité de Contraloría Social	Promedio
1 - NORTE	7	9.5	7.5	8	8.5	5	7.6
2 - ALTOS NORTE	7	9	10	10	8.5	10	9.1
3 - ALTOS SUR	9	9	9	9.5	7.5	9	8.8
4 - CIÉNEGA	7.5	9.5	9	10	8.5	9	8.9
5 - SURESTE	7.5	7.5	6	8.5	8.5	8	7.7
6 - SUR	5	7.5	10	10	6.5	9.5	8.1

7 - SIERRA DE AMULA	5.5	6	9.5	10	6	5	7.0
8 - COSTA SUR	8	7.5	10	10	8.5	8.5	8.8
9 - COSTA SIERRA OCCIDENTAL	9.5	9	10	10	9	9.5	9.5
10 - VALLES	7.5	7	9	8.5	9.5	7.5	8.2
11 - LAGUNAS	6	5	5	9.5	7	5	6.3
12 - CENTRO	8	6	9	10	9	8.5	8.4
Promedio	7.3	7.7	8.7	9.5	8.1	7.9	8.2

Evaluación Cualitativa

Los comentarios realizados por las beneficiarias en la sesión de seguimiento fueron sistematizados en un formato basado en el diagrama de árbol de problemas, con la finalidad de identificar la causa y las consecuencias de los problemas enfrentados por las beneficiarias en cada fase del programa, así como construir colaborativamente propuestas ciudadanas para la solución de dichos problemas, los resultados son expuestos a continuación:

Evaluación de Contraloría Social

Ejercicio Cualitativo

Fase	Problema	Causa	Consecuencia	Propuesta
Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> -Estrategia mal implementada al momento de recibir las solicitudes. -No hubo seguimiento a dudas de las interesadas. -Falta de organización de expedientes -No se visualizó la cantidad de solicitudes que recibiríamos. -La convocatoria no era clara, por lo que -Los formatos no tenían claridad y no eran los indicados en ROP 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de personal y de espacios adecuados para el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se recibieron muchas solicitudes incompletas -No existió un orden ni registro de solicitudes recibidas, lo cual complicó todas las etapas posteriores del Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> -Crear convocatorias claras, en requisitos y pasos a realizar -Plataforma para realizar la recepción de solicitudes o en su caso personal y espacios suficientes para llevarlo a cabo con orden y registro desde el inicio -Foro para dudas y un celular de uso exclusivo para el Programa, giras a municipios para resolver dudas.
Dictaminación	<ul style="list-style-type: none"> -La cantidad de expedientes a dictaminar era muy extensa -La dinámica de dictaminación no fue objetiva 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de personal y de espacios adecuados para el trabajo, por lo que no se tenía un registro adecuado de todas las solicitudes recibidas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Errores en dictaminación, como nombres incorrectos y no fueron revisados todos los expedientes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Base de datos con las solicitudes en plataforma o hecha manualmente con los datos necesarios para llevar a cabo la dictaminación. Implementar una nueva propuesta de dictaminación.
Padrón de Beneficiarias	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres mal escritos 	<ul style="list-style-type: none"> -La generación de la base de datos fue manual, obteniendo los datos de documentos que las solicitantes llenaron a mano 	<ul style="list-style-type: none"> -El padrón publicado contenía nombres incompletos o mal escritos 	<ul style="list-style-type: none"> -Base de datos con las solicitudes en plataforma o hecha manualmente sin errores desde el inicio con los datos necesarios
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> No hubo el correcto seguimiento con las beneficiarias No existía una línea de comunicación directa que fuera funcional de las beneficiarias con la SISEMH. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de personal, de espacios e instrumentos adecuados para el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -Mala comunicación, desinformación situaciones de respuestas o pasos a seguir 	<ul style="list-style-type: none"> -Foro para dudas y un celular de uso exclusivo para el Programa, giras a municipios para resolver dudas.

<p>Capacitación</p>	<p>En algunos casos no hubo el correcto seguimiento con las beneficiarias. Con las empresas capacitadoras no se tuvo una sesión de capacitación y resolución de dudas.</p>	<p>Falta de personal, de espacios e instrumentos adecuados para el trabajo. La convocatoria Tipo C salió muy tarde.</p>	<p>No en todos los municipios se realizaron, muchas beneficiarias no asistieron, no se tocaron todos los temas previstos, no se cumplió el mínimo tiempo de capacitaciones contemplado en la convocatoria.</p>	<p>-Publicar la convocatoria Tipo C con tiempo -Poner especificaciones por región a capacitar -Llevar a cabo una sesión previa al inicio de las capacitaciones para aclarar dudas y generalidades del Programa a las beneficiarias Tipo C -Llevar a cabo visitas de seguimiento en las capacitaciones por parte de personal de la SISEMH</p>
<p>Pagos</p>	<p>-No se respetaron los tiempos establecidos para realizar los pagos.</p>	<p>-No se estableció la estrategia administrativa para el proceso de pagos con tiempo. Los contratos bancarios se recibieron por todas las vías posibles, por lo cual fue muy complicado validar y llevar a cabo el registro. -No se tenía certeza de a quiénes ya se les había hecho el depósito por parte del área administrativa. -Falta de personal, de espacios e instrumentos adecuados para el trabajo. Los convenios realizados para las beneficiarias Tipo C, contenían muchos errores y fueron revisados hasta el final por el área jurídica y administrativa, por lo que se cambiaron tres veces.</p>	<p>Pagos tardíos, las beneficiarias comenzaron a desconfiar de que fueran a recibir el apoyo, las beneficiarias Tipo C no tenían recursos para llevar a cabo el plan de capacitaciones, el tiempo otorgado para gastar el recurso y comprobarlo fue muy corto.</p>	<p>Establecer la estrategia completa para el proceso de pagos, con entregables y tiempos desde el inicio, para poder garantizar el cumplimiento de las fechas de pago.</p>
<p>Seguimiento</p>	<p>No existió el correcto seguimiento.</p>	<p>Falta de personal, de espacios e instrumentos adecuados para el trabajo.</p>	<p>Mala comunicación, desinformación, opciones de respuestas o pasos a seguir.</p>	<p>Foro para dudas y un celular de uso exclusivo para el Programa, giras a municipios para resolver dudas.</p>

Comprobación	Poco tiempo para realizarla, no certeza de en qué pueden invertir el recurso,	Falta de personal, de espacios e instrumentos adecuados para el trabajo.	Muchas dudas e incertidumbre.	Explicar el proceso desde el principio, resolver dudas continuamente y realizar los pagos a tiempo
Contraloría Social	-No se realizó el seguimiento a las denuncias y solicitudes de información. -No se definieron los procesos que podían llevar a cabo los comités de contraloría. Desde el equipo coordinador no se tenía claro de qué forma operaban y eran funcionales los comités.	Falta de claridad en los objetivos.	No seguimiento a las solicitudes de contraloría.	Organización y objetivos claros.

Conclusiones

A manera de conclusión es importante resaltar que la participación por parte de las empresas capacitadoras fue fundamental para alcanzar a todas las beneficiarias y su involucramiento en el proceso permitió clarificar dudas y homologar conceptos sobre los objetivos del programa y cómo alcanzarlos desde sus intervenciones.

A pesar del inicio tardío de las actividades de contraloría social, se logró visitar a todas las regiones para identificar las necesidades y problemáticas particulares de cada una a través de los comités de contraloría social quienes se comprometieron con la supervisión y evaluación del gasto del recurso y el alcance de los objetivos del programa.

Al respecto de los materiales generados para la fase de difusión y capacitación es relevante mencionar que hubo un muy buen recibimiento de la capacitación en video elaborada por la Dirección de Comunicación en colaboración con la Coordinación de Contraloría Social. Debido a su fácil replicabilidad, se convirtió en una herramienta informativa que, a pesar de no haber contado con las capacidades operativas para difundir el mecanismo de participación

presencialmente con las beneficiarias tipo A y B, permitió llegar a ellas para involucrarlas en la contraloría social y dar información relevante para la construcción de paz, perspectiva de género y el ejercicio de los derechos humanos. Por lo anterior se recomienda no prescindir de estas herramientas en futuras ediciones.

La mayoría de las complicaciones reportadas por los Comités de Contraloría Social, así como las percibidas por la Coordinación de Contraloría Social e Innovación tienen su origen en los retrasos generados la apertura de la cuenta bancaria y en la entrega del recurso ya que, entorpeció tanto el cronograma operativo como el proceso de gasto y comprobación del recurso. Siendo la primera edición del programa se reportó un nivel “Bueno” en el desempeño general del mismo.

Con respecto al modelo de contraloría social diseñado para el programa se resalta el rol formativo asumido por el área para la correcta supervisión de los objetivos del programa. Es decir, incluir los fundamentos básicos de la perspectiva de paz y género en el contenido de las capacitaciones fue fundamental para clarificar y hacer observables las contribuciones a la reducción de las violencias contra las mujeres (estructural, cultural y directa) así como visibilizar, medir y comprobar las *paces imperfectas* construidas a través de la intervención. En este sentido la contraloría social trascendió su rol logístico para generar un valor agregado al programa que pudo homologar los conceptos para pensar y hacer la paz en lo local. Por último, para prevenir y atender las problemáticas identificadas en el ejercicio 2019 a través de la contraloría social se recomienda ampliamente considerar cada detalle de las propuestas y recomendaciones provenientes de las beneficiarias, debido a su experiencia en campo aportan una perspectiva imprescindible para la mejora del programa en futuras ediciones.

8. Evaluación

La Dirección de Planeación, Evaluación y Seguimiento realizó una evaluación del programa siguiendo los lineamientos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

En un proceso de evaluación ideal, el obtener una muestra de todas las regiones permitiría dar cuenta del proceso desde una mirada integral. Modificaciones en los tiempos, así como dificultades en el acceso a la información operativa de los programas, cuestiones logísticas, administrativas y de personal, imposibilitaron obtener una muestra cuantitativa representativa, sin embargo, se realizó investigación cualitativa y a través de la observación de la etnografía como método de investigación, y a través de la observación y entrevistas semiestructuradas tuvimos la posibilidad de conocer y comprender y entrevistas semiestructuradas tuvimos la posibilidad de conocer y complejidad del universo de beneficiarias investigación de campo se adjuntaron al final del presente documento como anexos. e interpretación de los programas.

Los instrumentos utilizados para la complejidad del universo de beneficiarias y de intermediarios de los mismos, así como su relación: Región Centro, Región Sureste, Región la muestra de la investigación incluyó 8 regiones: Región Centro, Región Sureste, Región Norte, Región Valles, Región Lagunas, Región Altos Norte/Altos Sur, Región Costa Sierra Occidental/Sierra de Amula. tipo A y B, así como a titulares y personal que labora en las Instancias Municipales de Atención a las Mujeres de los Occidental/Sierra de Amula. Se realizaron 62 entrevistas a beneficiarias de Fuerza Mujeres Huejuquilla el Alto, Huejúcar, Colotlán, Ameca, Tala, Sayula, Ojuelos, Tomatlán y titulares y personal que labora en las Instancias Municipales de titulares y personal que labora en las Instancias Municipales de siguientes municipios: Tonalá, Chapala,

Mezquitic, Huejuquilla el Alto, Huejúcar, Colotlán, Ameca, Tala, Sayula, Ojuelos, Tomatlán y Cuautitlán de García Barragán.¹

Al ser la primera edición del programa no existe una obligación expresa de generar una evaluación, sin embargo, desde la lógica de buenas prácticas se decidió realizarla a fin de favorecer la mejora continua de los programas. Los resultados de esta evaluación se convirtieron en uno de los principales insumos para el rediseño y mejora de las Reglas de Operación en la edición 2020.

9. Conclusiones

El programa Fuerza Mujeres es el resultado del conjunto de voluntades que desde dependencias públicas estatales y municipales, empresas, universidades y miles de mujeres de todo el estado de Jalisco aportaron a su realización desde la convicción de que la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres que hoy en día prevalece en el estado, es una realidad que puede ser transformada desde el empoderamiento de las mujeres.

Quedó claro que un recurso económico no se traduce necesariamente en empoderamiento, sino que es necesario el desarrollo de capacidades humanas y empresariales para que el recurso derive en un empoderamiento real de la persona y su proyecto de negocio, fue éste el gran acierto del programa.

Esta primera edición del programa trajo consigo muchos aprendizajes y áreas de oportunidad identificadas durante el proceso a través de la evaluación realizada por la SISEMH y de la supervisión de los comités de contraloría social. Ambos mecanismos aportan elementos para la

¹ Información extraída de Evaluación de Diseño y Monitoreo del Programa Fuerza Mujeres 2019.

mejora continua y fueron contemplados en el rediseño del programa en su edición 2020.

Los logros alcanzados por futuras ediciones de Emprendedoras de Alto Impacto serán producto de la cooperación y las sinergias que logren constituirse entre los actores estatales y no estatales comprometidos con la construcción de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres del Jalisco para potenciar la incidencia en el objetivo planteado para la creación del programa.