



**Subsecretaría de
Igualdad de Género**

Secretaría de Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres

Derechos Económicos de las Mujeres en Jalisco

Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Introducción | 2 |
| Normativa del Desarrollo Económico en la Igualdad | 3 |
| Marco Internacional | 3 |
| Legislación Nacional | 10 |
| Legislación Estatal | 12 |
| Diagnóstico | 23 |
| Brechas de Género en la forma de la Fuerza de Trabajo (informalidad y no remuneración) | 29 |
| Objetivos, estrategias e indicadores PROIGUALDAD | 37 |
| Aportaciones | 41 |
| Comentarios | 42 |

INTRODUCCIÓN

La labor de los Estados a favor de la igualdad de género se enmarca en el cuerpo jurídico elaborado por las Naciones Unidas en torno a los derechos, ampliamente abordados desde la perspectiva de los derechos civiles, jurídicos, sociales, económicos y culturales de las mujeres, y sobre todo a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, en lo que respecta al planteamiento de que la construcción de sociedades con igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que debe comprometer a la sociedad en su conjunto y que, desde el punto de vista de las políticas públicas, debe formar parte de todas las políticas estatales y no solo de ciertas líneas de trabajo sectoriales 2 (CITA).

La instalación de la noción de igualdad entre mujeres y hombres como una responsabilidad del Estado se ha expresado a través de tres tipos de políticas:

- 1) de igualdad ante la ley,
- 2) de acción afirmativa y
- 3) de transversalización de género.

Si bien la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, en su calidad de Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres, es la entidad responsable de coordinar la diversidad de medidas y acciones que abarcan todos los ámbitos de acción de los poderes locales del Estado en materia de transversalización de la PEG en los instrumentos de planeación, ello implica la participación activa de los distintos sectores y la definición por parte de éstos, de las prioridades y compromisos que adoptarán en sus políticas, algo que con frecuencia presenta diversas dificultades y resistencias.

En este orden de ideas, conviene tener muy claro que el objetivo es la igualdad y que la estrategia para alcanzarla es la transversalización de la perspectiva de género; ésta, a su vez tiene en las políticas públicas las herramientas para hacer posible que la igualdad se alcance, ya que el propósito es insertar la perspectiva de género en las políticas y convertirlas de esta manera en políticas de igualdad 4 (cita).

Sobre la base de lo dicho anteriormente es necesario comprender que el mandato de la transversalización de la PEG debe contemplar tres características básicas que conviene recordar por su carácter fundamental: se trata de un proceso estratégico, sistémico y participativo 5 (cita).

Simultáneamente debe ser visto en su carácter multidimensional, ya que en todas sus fases pueden ser descubiertas las dimensiones: política, ideológica o doctrinaria, normativa, ética, conceptual, técnica y administrativa 6 (cita). Pero, por otra parte, la transversalización de la PEG tendrá que penetrar progresivamente en la

pluralidad de esferas de la realidad donde las desigualdades se hacen presentes y es necesario deslegitimarlas y transformarlas en relaciones de igualdad: lo político, lo económico, lo social, lo cultural, lo material y lo simbólico, lo colectivo, lo interpersonal y en las subjetividades.

Este cuaderno temático de *Derechos Económicos de las Mujeres en Jalisco* tiene el objetivo de concentrar información estratégica sobre el marco jurídico, objetivos, diagnóstico, brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y las estrategias, proyectos, y programas institucionales que en materia económica integran la política estatal de igualdad en Jalisco.

Lo anterior facilitará el trabajo en conjunto de la SISEMH con las dependencias y organismos que integran la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Económico del estado de Jalisco para dar seguimiento, monitoreo y en su caso acompañamiento en la implementación de los programas que propicien la igualdad y autonomía económica de las mujeres jaliscienses.

NORMATIVA DEL DESARROLLO ECONÓMICO EN LA IGUALDAD

MARCO INTERNACIONAL

| Instrumento | Compromisos |
|--|--|
| <p>Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW)</p> | <p>La CEDAW es el instrumento internacional vinculante más amplio sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas. Fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembros de la ONU. Su cumplimiento es obligatorio para los países.</p> <p>El Estado mexicano ratificó la CEDAW el 23 de marzo de 1981. En 2018 presentó en Ginebra su 9º Informe.</p> <p>El Artículo 1 define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.</p> <p>La CEDAW es importante porque:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Amplía la responsabilidad estatal. 2. Obliga a los Estados a adoptar medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres. |

3. Permite medidas transitorias de “acción afirmativa” a las que la CEDAW llama medidas especiales de carácter temporal.
4. Reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en el mantenimiento de la discriminación contra las mujeres y obliga a los Estados a eliminar los estereotipos en los roles de hombres y mujeres.
5. Define la discriminación y establece un concepto de igualdad sustantiva.
6. Fortalece el concepto de indivisibilidad de los derechos humanos.

Entre las [Observaciones al 9º Informe de México a la CEDAW \(2018\)](#), en materia de derechos económicos destacan las siguientes:

- Adoptar una estrategia general dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para **superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios** sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad, y eliminar las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres;
- Establecer objetivos y plazos precisos para acelerar la participación de las mujeres en pie de igualdad en todos los planos de la vida pública y política y a que cree las condiciones necesarias para la consecución de esos objetivos
- Incrementar los recursos financieros, humanos y técnicos asignados a la educación y la atención de la salud de las mujeres indígenas y del medio rural, y adopte medidas específicas para garantizar, en la práctica, la igualdad de oportunidades de las mujeres indígenas, las afro mexicanas y las mujeres del medio rural en el mercado de trabajo;
- Ampliar el acceso de las mujeres indígenas y del medio rural a la propiedad y la tenencia de la tierra, entre otros medios velando por que tengan una representación adecuada en las instancias de decisión sobre el acceso a los ejidos y otros tipos de tierras comunales;
- Establecer un marco jurídico para regular los proyectos de desarrollo, agroindustriales y

| | |
|---|--|
| | <p>empresariales de otro tipo, y garantizar que solo puedan ejecutarse con el consentimiento libre, previo e informado de las mujeres indígenas, las afroamericanas y las mujeres del medio rural afectadas y que conlleven el establecimiento de medios de subsistencia alternativos y acuerdos de participación en los beneficios derivados del uso de las tierras y recursos naturales, de conformidad con el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (núm. 169) de la OIT;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el apoyo institucional para garantizar el acceso de las mujeres indígenas a servicios básicos como el agua y el saneamiento y a oportunidades de empleo, y mejore el reconocimiento y la preservación de sus prácticas culturales tradicionales. |
| <p>Plataforma de Acción de Beijing (1995)</p> | <p>Derivada de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995), en ella se articulan por primera vez la agenda de desarrollo con la de los derechos de las mujeres y se definen dos estrategias claras para lograr los objetivos: el “mainstreaming” o transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Representantes de 189 gobiernos aprobaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, con el objetivo de eliminar los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública y privada.</p> <p>Se establece 12 objetivos de especial preocupación, que son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> A. La mujer y la pobreza B. Educación y capacitación de la mujer C. La mujer y la salud D. La violencia contra la mujer E. La mujer y los conflictos armados F. La mujer y la economía G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones H. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer I. Los derechos humanos de la mujer J. La mujer y los medios de difusión K. La mujer y el medio ambiente L. La niña |

| | |
|--|---|
| | <p>En materia de derechos económicos los objetivos destacan los siguientes objetivos estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos ● Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio ● Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos ● Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer ● Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo |
| <p>Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 (ODS 5)</p> | <p>La igualdad de género es esencial para lograr la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que contempla un mundo de “respeto universal por los derechos humanos y la dignidad humana” y un mundo en el que “todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad de género, y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”. La Agenda 2030 reivindica la igualdad de género no sólo como un derecho humano fundamental, sino como una base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible.</p> <p>La Agenda 2030 cuenta con un ODS específico para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como el ODS 5, pero también está integrado en el resto de Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p> <p>Esta integración se hace eco de cómo la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todo el espectro del desarrollo.</p> <p>El empoderamiento de las mujeres y la reducción de las brechas de género en la salud, la educación, los mercados laborales y otros ámbitos da como resultado una menor pobreza, un mayor crecimiento económico, una mayor productividad agrícola, comunidades más resilientes, una mejor nutrición y una mejor educación para niños y niñas. Por el contrario, si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres, se</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| | <p>obstaculizará o —peor aún— se impedirá el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede existir el desarrollo sostenible si no se afrontan los obstáculos tangibles e intangibles que impiden que la mitad de la población progrese.</p> <p>Lograr el desarrollo sostenible exige reconocer las contribuciones de las mujeres y garantizar su participación equitativa y significativa en las decisiones que afectan a sus vidas y comunidades. Cuando se abordan las desigualdades y se rediseñan las políticas, las mujeres y las niñas pueden convertirse en agentes del cambio catalizadoras y compañeras en pie de igualdad con los hombres compartiendo el objetivo de promover un crecimiento que sea inclusivo, justo, equitativo y sostenible.</p> <p>Metas del ODS 5. Lograr la Igualdad entre los Géneros y empoderar a todas las Mujeres y las Niñas en materia de derechos económicos.</p> <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p> <p>5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.</p> <p>5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p> |
| <p>Agenda Regional de Género</p> | <p>La Agenda Regional de Género comprende los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres, y</p> |

la igualdad de género, que se aprobaron en las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, desde la primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo Económico y Social de América Latina (La Habana, 1977) hasta la actualidad, en los términos en que los Gobiernos de la región se sumaron a ellos, que constan en 40 años de Agenda Regional de Género, y de acuerdo con su legislación vigente.

En la Agenda Regional de Género se identifican los acuerdos para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en relación con múltiples problemáticas que es posible agrupar en dimensiones críticas vinculadas con los derechos humanos, y que, por lo tanto, reconocen a las mujeres como sujetos de derecho y a los Estados como garantes de dichos derechos, a la vez que ratifican su carácter universal, indivisible, inalienable e interdependiente:

- i. **Derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación.**
- ii. **Derechos sexuales y reproductivos.**
- iii. **Derechos económicos, sociales y culturales con relación a:** ingresos, empleo e inserción productiva; trabajo y control de los recursos; derecho a la tierra; división sexual del trabajo; trabajo no remunerado y cuidados; protección y seguridad social; educación; ciencia y tecnologías de las comunicaciones; transformación de pautas culturales; transmisión intergeneracional de la pobreza; jefatura de hogar y bienestar; uso y distribución del tiempo; políticas fiscales y macroeconómicas; políticas sociales; inversión pública; ruralidad, trabajo doméstico remunerado e informalidad; empresas y emprendimientos, crédito, tecnologías e innovación; territorio y modelos productivos.
- iv. **Derechos civiles y políticos.**
- v. **Derechos colectivos y medioambientales.**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es sinérgica con la Agenda Regional de Género. En la Declaración que figura en la Agenda 2030 se establece que los Estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger y promover los derechos humanos (párrafos 10, 19, 35), y se

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>reconoce que la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas y que para ello es crucial la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación (párrafo 20).</p> <p>También se afirma que cada país dispone de diferentes enfoques, visiones de futuro, modelos e instrumentos para lograr el desarrollo sostenible (párrafo 59) y que cada gobierno decidirá la forma de incorporar las metas mundiales en los procesos de planificación, las políticas y las estrategias nacionales (párrafo 55).</p> <p>De este modo, para abordar los desafíos estructurales y las prioridades de América Latina y el Caribe, los compromisos ya existentes en la Agenda Regional de Género y la Agenda 2030 deben entenderse como complementarios y las acciones que se emprendan para su cumplimiento deben estar articuladas con los compromisos adquiridos en ambas agendas.</p> |
| <p>Estrategia de Montevideo</p> | <p>La Estrategia de Montevideo es un compromiso político regional que tiene por objeto guiar la plena implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (la Agenda Regional de Género) y asegurar que sean la hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>Así, la Estrategia de Montevideo es un instrumento político-técnico que permitirá dar un salto cualitativo hacia la puesta en marcha y el fortalecimiento de políticas públicas multidimensionales e integrales para garantizar los derechos humanos y la autonomía de las mujeres y alcanzar la igualdad de género en América Latina y el Caribe.</p> <p>Al tiempo que retoma las lecciones aprendidas y los asuntos pendientes a 20 años de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo y a 15 años de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), propone medidas para superar los principales obstáculos en los procesos de institucionalización de la igualdad de género y los</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>derechos de las mujeres en la estructura de los Estados. Las medidas de la Estrategia guían las políticas públicas sectoriales y transversales orientadas a eliminar las desigualdades de género y contribuir al desarrollo sostenible.</p> |
| <p>XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2019)</p> | <p>La autonomía económica de las mujeres se vincula con su posibilidad de controlar activos y recursos y ha sido parte de las políticas de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Los avances encaminados al logro de la autonomía económica de las mujeres se relacionan con los marcos normativos vinculados al trabajo remunerado y no remunerado; institucionalidad reflejada en el desarrollo de políticas y planes específicos sobre cuidados, corresponsabilidad y derechos laborales o empleo; sistemas de información sobre trabajo remunerado y no remunerado y uso del tiempo, e iniciativas en el ámbito de las comunicaciones, incluidas campañas de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad social en los cuidados.</p> <p>Algunos países de la región han comenzado a debatir e implementar sistemas nacionales de cuidados que articulan a distintas instituciones para prestar atención integral y con un enfoque de derechos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las poblaciones que requieren cuidados, pero además con el fin de facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.</p> <p>Un elemento que ha sido indispensable para la formulación de políticas orientadas a la corresponsabilidad en relación con los cuidados es la visibilización estadística de la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres, que opera como una barrera para su participación en los ámbitos político, laboral y comunitario, así como para el logro de su autonomía económica.</p> |

LEGISLACIÓN NACIONAL

| Instrumento Jurídico | Mandatos |
|----------------------|---|
| <p><i>CPEUM</i></p> | <p>Principio de Igualdad entre mujeres y hombres (Art. 4º), No discriminación (Art. 1º) y el de Paridad (Art. 41º); también precisa en su Art. 26, literal A: la facultad del</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>“Ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación y consulta popular en el sistema nacional de planeación democrática, y los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo”, dentro de los cuales, es central la Perspectiva de Género y el Enfoque de Derechos.</p> |
| <p><i>Ley de Planeación</i></p> | <p>Establece en su Artículo 2º los principios constitucionales de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad como el de la Perspectiva de Género. También, destaca el artículo 9º que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán planear y definir sus objetivos de desarrollo con perspectiva intercultural y de género a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible. Mandatos de transversalización de la PEG en artículos 2 fracciones II, III, IV, VII, 3, 4, 5, 9, 14 fracciones I y II, 16 fracciones IV, V y VIII, 17 fracciones I, II y V, 20, 20 bis, 21, 21 bis, 21 ter, 22, 23, 24, 25, 26, 26 Bis, 28, 33, 34.</p> |
| <p><i>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)</i></p> | <p>En sus artículo 5º y 17º, mandata que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural; y establece que la transversalidad, es el proceso que permite garantizar la incorporación de la Perspectiva de Género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. Mandatos de transversalización de la PEG en y artículos 5 fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII, 9 fracción II, 12 fracciones I, II, III y IV, 17, 34, 35,36, 39, 40, 41, 42, 44. En su Capítulo Segundo, De La Igualdad Entre Mujeres y Hombres En la Vida Económica Nacional, en los artículos 33 fracciones I, II, III, IV, V, 34 fracciones I, III, VII, VIII, IX, X, XIII.</p> |
| <p><i>Ley Federal de Presupuesto y</i></p> | <p>Mandatos transversalización de la PEG: artículos 1, 2 fracción III Bis, 27 fracción III, 28 fracción V y III.</p> |

| | |
|---|--|
| <i>Responsabilidad Hacendaria (LFPRH)</i> | |
|---|--|

LEGISLACIÓN ESTATAL

| Instrumento Jurídico | Mandatos |
|--|---|
| <p><i>Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</i></p> | <p>Art 5. Los Poderes Públicos del Estado de Jalisco y los organismos auxiliares de la administración pública estatal, en el ámbito de su competencia, deberán expedir la normatividad y los mecanismos necesarios para garantizar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. [...]</p> <p>Art 23. Es política permanente del Estado, el desarrollo de acciones afirmativas conducentes a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, debiendo desarrollarse, con este propósito, las siguientes acciones: I. Generar las condiciones para la construcción de relaciones de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como también de las personas con discapacidad; III. Reconocer y garantizar la participación ciudadana y los mecanismos de control social para el cumplimiento de las políticas de igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>Art 24. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos del Estado de Jalisco, adoptarán los siguientes criterios generales de actuación: I. Adoptar la perspectiva de género en las políticas, decisiones y acciones a implementar; II. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación; III. La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, educativa, salud, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres; IV. La colaboración y cooperación entre las distintas</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>instituciones y dependencias de la administración pública estatal, en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;</p> <p>VI. La implementación de medidas específicas para brindar apoyo a los grupos sociales vulnerables o que formen parte de minorías, para proveer igualdad en las oportunidades que les permitan desarrollarse con independencia y plenitud, como son las mujeres adolescentes embarazadas, las madres solteras, los adultos de 70 años o más, las niñas, niños o adolescentes en riesgo de calle, las personas con discapacidad, a quienes habiten en comunidades de alta marginación, pueblos y comunidades indígenas o que viven en condiciones de pobreza, a las personas víctimas de violencia de género;</p> <p>VII. La implementación de medidas de protección de la maternidad, del embarazo, el parto y la lactancia;</p> <p>VIII. Promover una cultura de igualdad de trato y oportunidades que incluya acciones afirmativas encaminadas a posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia; y</p> <p>IX. Promover, siempre que sea posible, la adopción de indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos e instituciones públicas y privadas.</p> <p>[...]</p> <p>Art 26. Los Poderes Públicos del Estado de Jalisco procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de funcionarios y servidores que les correspondan.</p> <p>[...]</p> <p>Art 28. Los municipios podrán integrar el principio de igualdad en el ámbito de su competencia y podrán colaborar a tal efecto, con el Gobierno Estatal para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Ley.</p> <p>[...]</p> <p>Art 31. Son instrumentos de la Política Estatal en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, los siguientes:</p> <p>I. El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;</p> <p>II. El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>Hombres; y</p> <p>III. La observancia en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Art 32. La Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres coordinará las acciones que el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres genere y expedirá las reglas para la organización y el funcionamiento del mismo, así como las medidas para vincularlo con otros de carácter nacional o internacional.</p> <p>Art 33. Para los efectos del artículo anterior, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, sin menoscabo de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y su Reglamento Interno, supervisará la coordinación de los instrumentos de la política en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco.</p> <p>Art 37. El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, será elaborado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres tomando en consideración las necesidades y derechos humanos de las mujeres en su diversidad.</p> <p>[...]</p> <p>Art 45. En la elaboración de planes, estudios y estadísticas, en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación, los Poderes Públicos y los organismos auxiliares de la administración pública estatal, deberán observar lo siguiente:</p> <p>I. Incluir sistemáticamente la variable del género en las estadísticas, encuestas y obtención de datos que lleven a cabo;</p> <p>II. Incluir indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres; y</p> <p>III. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.</p> <p>Art 46. En el Estado de Jalisco, todos los programas públicos incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| | <p>mujeres y hombres en su diseño, ejecución y evaluación.</p> <p>Art 47. En el diseño y ejecución de las políticas públicas estatales se procurará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.</p> <p>[...]</p> <p>Art 10. Los municipios podrán adoptar los términos establecidos en la presente Ley, procurando observar lo siguiente:</p> <p>I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y Estatal;</p> <p>II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el Gobierno Estatal, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>III. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización que promuevan los valores y contenidos de la presente Ley; y</p> <p>IV. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.</p> |
| <p><i>Ley de Planeación Participativa</i></p> | <p>Art 4. La planeación participativa para el desarrollo estará orientada por los siguientes principios:</p> <p>[...]</p> <p>X. Equidad de género: como la provisión equitativa de bienes y servicios de alto valor social para hombres y mujeres, de conformidad con lo establecido en la Ley Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; así como la transversalidad de acciones al interior de las dependencias que integran los municipios, el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como los órganos y autónomos estatales, para reconocer e incorporar la atención de necesidades específicas en materia de género, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres;</p> <p>Art 18. El Plan Estatal precisará los objetivos, estrategias, metas e indicadores que coadyuven al desarrollo integral del Estado, sus regiones y sectores a corto, mediano y largo plazo; establecerá las prioridades que se hayan derivado de los insumos provenientes de la consulta ciudadana, de las mesas de trabajo establecidas por los consejos sectoriales y regionales, incorporando los objetivos de desarrollo de carácter global y considerando el contexto nacional de desarrollo y la cultura de la paz.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Sin ser limitativo, incluirá apartados correspondientes al desarrollo económico, social, al medio ambiente y territorio, el estado de derecho, la igualdad de género, el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas, para cada apartado incluirá una cartera de proyectos de inversión. Así mismo deberá referir los programas sectoriales que se derivarán del mismo.</p> <p>Art 21. El COPPLADE tendrá las siguientes atribuciones: [...] Ser garante de la transversalización en el Sistema Estatal de Planeación Participativa de los enfoques de cultura de paz, de igualdad de género y desarrollo prioritario de los grupos vulnerables y pueblos y comunidades indígenas para su atención integral, garantía de derechos y promoción efectiva de su participación ciudadana plena;</p> <p>Art 23. A las Coordinaciones Sectoriales de la administración pública estatal, les corresponde: [...] V. Asegurar la congruencia de sus planes y programas sectoriales con los enfoques transversales de igualdad de género y desarrollo prioritario de los grupos vulnerables y los pueblos y comunidades indígenas que rigen como principios a la planeación participativa estatal del desarrollo;</p> <p>Art 46. El Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza precisará los objetivos, estrategias, metas e indicadores que coadyuven al desarrollo integral del municipio a corto, mediano y largo plazo. Sin ser limitativo, incluirá apartados correspondientes al estado que guarda la gestión pública, desarrollo económico, social, al medio ambiente y territorio, el estado de derecho y la igualdad de género.</p> <p>Para el caso de los municipios que cuenten con presencia de pueblos indígenas, según el Padrón de Comunidades y Localidades Indígenas del Estado de Jalisco, deberán incorporar un apartado específico sobre el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas, igualmente se deberá incluir a los grupos vulnerables. Para cada apartado incluirá una cartera de proyectos de inversión; regirá además la integración de la Ley de Ingresos y Presupuesto de Egresos del municipio respectivo.</p> <p>Los Planes Municipales de Desarrollo y Gobernanza, servirán como insumos para la elaboración del Plan</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | <p>Estatual de Desarrollo y Gobernanza, mismos que deberán sustituirse o actualizarse bajo los criterios o lineamientos de congruencia y coordinación con el COPPLADE, a más tardar dentro de los primeros seis meses contados a partir del inicio de su administración.</p> <p>Art 56. Los Ayuntamientos deberán observar el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza y los programas que de él se deriven como base para realizar los proyectos de Ley de Ingresos y de Presupuesto de Egresos. Además, en el caso de los municipios integrados al Padrón de Comunidades y Localidades Indígenas del Estado de Jalisco, se deberá asegurar la elaboración de un programa especial por municipio, para el desarrollo de los grupos vulnerables, pueblos y comunidades indígenas, respetando la equidad de género, a través del cual se identifiquen sus necesidades prioritarias en el primer año de la administración municipal, y esté acompañada de una cartera de proyectos de inversión.</p> <p>Art 73. Los Consejos de Participación y Planeación Regional tendrán las siguientes atribuciones: [...]</p> <p>VI. Ser garantes de la materialización en la planeación regional de los enfoques de igualdad de género y desarrollo prioritario de los grupos vulnerables y pueblos y comunidades indígenas</p> <p>Art 75. Dentro del Sistema Estatal de Planeación Participativa, tendrá lugar la participación de los ciudadanos en condiciones de equidad de género, con el propósito de que intervenga directamente en la formulación, evaluación y actualización de los instrumentos de planeación a que se refiere esta ley.</p> <p>También, se promoverá y facilitará la participación de los grupos vulnerables y pueblos y comunidades indígenas, de conformidad con lo establecido en la Ley sobre los Derechos y el Desarrollo de los Pueblos y las Comunidades Indígenas del Estado de Jalisco.</p> |
| <p><i>Ley del Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Jalisco</i></p> | <p>Art 1, párrafo segundo: Los entes públicos obligados a cumplir las disposiciones de esta Ley deberán observar que la administración de los recursos públicos del estado se realice con base en los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y perspectiva de género.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Art 5, fracción V. El gasto público deberá ejercerse con criterios de perspectiva de género.</p> <p>Art 18. Los poderes Legislativo y Judicial, así como los organismos públicos autónomos, al formular sus respectivos proyectos de presupuesto, lo harán cumpliendo con los principios de equilibrio, sostenibilidad financiera, responsabilidad hacendada, legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas, disciplina presupuestal, motivación, certeza, equidad, proporcionalidad y perspectiva de género, atendiendo en todo momento las previsiones del ingreso y prioridades del Estado, quienes deberán enviar dichos proyectos al titular del Poder Ejecutivo en la fecha señalada por el artículo 29 de esta Ley, para su consideración en inclusión en la iniciativa de presupuesto de egresos del Estado.</p> <p>Art 29. Para la formulación del proyecto de presupuesto de egresos del Gobierno del Estado, las dependencias y entidades elaborarán sus anteproyectos con base en los programas respectivos, ajustándose a los criterios generales de responsabilidad hacendaria y financiera establecidos en la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios, así como a los principios de racionalidad, austeridad, disciplina presupuestal, motivación, certeza, equidad, proporcionalidad y perspectiva de género, a la ley y a los montos que establezca el titular del Poder Ejecutivo, por conducto de la Secretaría, remitiéndolos, en el caso de las Dependencias, directamente a la Secretaría, a más tardar el 15 de agosto de cada año. Por lo que respecta a las entidades sectorizadas, éstas lo harán por conducto y con la validación de la dependencia coordinadora del sector correspondiente, en el mismo plazo.</p> <p>Art 33. Los organismos descentralizados del Poder Ejecutivo aprobarán por conducto de sus propios órganos de gobierno sus respectivos presupuestos de egresos, cumpliendo con los criterios generales de responsabilidad hacendaria y financiera establecidos la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios, así como principios de racionalidad, austeridad, disciplina presupuestal, motivación, certeza, equidad, proporcionalidad, y perspectiva de género, con apego a lo establecido en la presente ley.</p> <p>Art 107. La Secretaría y la Contrataría del Estado, en el</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>ámbito de sus respectivas competencias, verificarán periódicamente, al menos cada trimestre, los resultados de recaudación y de ejecución de los programas y presupuestos de las dependencias, con base en las reglas y recomendaciones que emita la Secretaría a través del Sistema de Evaluación del Desempeño del estado de Jalisco, entre otros, para identificar la eficiencia, economía, eficacia, y la calidad en la Administración Pública y el impacto social del ejercicio del gasto público, así como aplicar las medidas conducentes.</p> <p>Dicho Sistema de Evaluación del Desempeño a que se refiere el párrafo anterior del presente artículo será obligatorio para los ejecutores de gasto, e incorporará indicadores para evaluar los resultados presentados en los informes trimestrales, desglosados por mes, enfatizando en la calidad de los bienes y servicios públicos, la satisfacción del ciudadano y el cumplimiento de los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y perspectiva de género.</p> <p>Art 117. Los documentos dirigidos a la ciudadanía, en los términos del presente Título, además de cumplir lo señalado en el artículo 116, deberán contener lo siguiente: [...]</p> <p>Las previsiones del gasto destinado a programas vinculados con políticas para la atención de niños, niñas y adolescentes, a la mitigación de los efectos del cambio climático y de la equidad de género;</p> |
| <p><i>Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco</i></p> | <p>Art 25. 1.- Las facultades de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres son las siguientes: [...]</p> <p>V. Asegurar, en coordinación con las demás dependencias y entidades de la administración pública estatal, la incorporación estratégica y transversal de la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres en el plan estatal de desarrollo, el presupuesto de egresos del estado y el sistema estatal de desempeño, así como en todas las políticas y programas sectoriales del Estado, desde un enfoque interseccional, intercultural, intergeneracional e intersectorial; [...]</p> <p>XXVI. Asegurar, en coordinación con las Secretarías</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>General de Gobierno y de Planeación y Participación Ciudadana, la incorporación de los ejes transversales de derechos humanos de las mujeres, la perspectiva de género dentro de los instrumentos de planeación, programas y políticas del Gobierno del Estado; [...]</p> <p>XI. Dar seguimiento y evaluar la implementación y los resultados del eje transversal de los derechos humanos de las mujeres en el plan estatal de desarrollo, el presupuesto de egresos, las políticas y programas sectoriales del estado, así como en el Sistema Estatal de Desempeño, mediante un sistema estatal de indicadores para la igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>XII. Dar seguimiento y evaluar las asignaciones presupuestarias estatales y su aplicación para asegurar las políticas transversales y sectoriales de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres;</p> <p>XIII. Implementar un sistema estatal para dar seguimiento a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y asegurar un presupuesto suficiente, progresivo e intransferible para ese fin; [...]</p> <p>XXVII. Promover, en coordinación con las Secretarías General de Gobierno, de la Hacienda Pública y de Planeación y Participación Ciudadana, la creación de un fondo estatal para el fomento de actividades de incidencia social, entre otras, para el apoyo y fortalecimiento a las organizaciones civiles de mujeres, feministas y defensoras de derechos humanos, mujeres jóvenes, mujeres migrantes, mujeres adultas mayores, mujeres con discapacidad, de la diversidad sexual y mujeres indígenas, tomando en consideración los aportes de la sociedad civil desde la perspectiva de la progresividad de los derechos humanos de las mujeres; [...]</p> <p>XLIII. Proponer lineamientos para que las dependencias y entidades estatales y municipales transparenten y rindan informes periódicos con indicadores de género sobre el ejercicio de los recursos asignados y ejercidos, de conformidad a sus capacidades como sujetos obligados y en el ámbito de sus respectivas competencias;</p> <p>XLIV. Generar un sistema de información que facilite el seguimiento y monitoreo de las políticas de igualdad y que</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>permitan evaluar su impacto y resultados;</p> |
| <p><i>Reglamento interno de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres</i></p> | <p>Atribuciones de la Subsecretaría de Igualdad de Género: Art 15. La Subsecretaría de Igualdad de Género tiene las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Coadyuvar con la Secretaría para asegurar la incorporación estratégica y transversal de la perspectiva de género y el marco de los derechos humanos de las mujeres en el plan estatal de desarrollo, el presupuesto de egresos del estado, el sistema estatal de desempeño, así como en las políticas y programas sectoriales;</p> <p>II. Coadyuvar con la Secretaría en la coordinación con las dependencias y organismos estatales adscritos a la Jefatura de Gabinete, la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social, la Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico y la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio, para asegurar la incorporación de la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación en las políticas públicas estatales;</p> <p>III. Proponer a la Secretaría políticas, planes, programas y acciones para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra las mujeres;</p> <p>IV. Coordinar las funciones de las Direcciones a su cargo asegurando la aplicación de las políticas establecidas para la operación interna de la Secretaría;</p> <p>V. Determinar los lineamientos para la integración del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en coordinación con el resto de las áreas de la Secretaría;</p> <p>VI. Diseñar, planear y dirigir las estrategias de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal, en coordinación con las diferentes dependencias y organismos de la administración pública del estado y los municipios;</p> <p>VII. Realizar proyectos de investigación que generen información relevante para orientar la Política Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y fortalecer la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y de derechos humanos de las mujeres en las políticas públicas estatales;</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>VIII. Diseñar y dirigir las estrategias y acciones para asegurar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y el marco de los derechos humanos de las mujeres en la planeación, presupuestación e instrumentación del Plan Estatal de Desarrollo, el Presupuesto de Egresos del Estado, el Sistema Estatal de Desempeño, las políticas públicas y programas sectorizados del gobierno del estado de Jalisco;</p> <p>IX. Dirigir la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en coordinación con las demás dependencias y organismos de la administración pública estatal y los municipios;</p> <p>X. Coadyuvar con la Secretaría en la coordinación del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y dar seguimiento al mismo;</p> <p>XI. Establecer los lineamientos, planificar y dirigir la estrategia de institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y sus resultados;</p> <p>XII. Coordinar, en conjunto con las demás dependencias y entidades de la administración pública estatal, la creación de Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas estatales, así como brindarles capacitación, asesoría y acompañamiento;</p> <p>XIII. Coordinar el diseño e implementación de un sistema estatal de indicadores para dar seguimiento a los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la entidad;</p> <p>XIV. Coordinar las estrategias y acciones orientadas a asegurar la incorporación del eje transversal de los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de género en los instrumentos de planeación, programas y políticas del gobierno del estado, en conjunto con las demás dependencias y organismos de la administración pública estatal</p> <p>XV. Coordinar la realización de estudios técnicos, diagnósticos sustantivos y estratégicos con enfoque de género que resulten necesarios para orientar la toma de decisiones y la definición de las políticas públicas que aseguren la igualdad de género, la autonomía y el empoderamiento de las mujeres en la entidad;</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p>XVI. Promover y dirigir los programas específicos de institucionalización de la perspectiva de género desarrollados en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal</p> <p>XVII. En coordinación con la Dirección Jurídica, coadyuvar con la Secretaría en la formulación de propuestas de armonización legislativa en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres;</p> <p>XVIII. Integrar informes periódicos relacionados con la implementación, seguimiento y evaluación de resultados de la Política Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la estrategia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género;</p> <p>XIX. Formular lineamientos para que las entidades de gobierno transparenten y rindan informes periódicos con indicadores de género sobre el ejercicio de los recursos estatales y federales asignados;</p> <p>XX. Generar un sistema de información que facilite el seguimiento y monitoreo de las políticas de igualdad con información cualitativa y cuantitativa, que permitan evaluar su impacto y resultados;</p> <p>XXI. Proponer a la titular de la Secretaría lineamientos de colaboración, cooperación y coordinación con las organizaciones de la sociedad civil;</p> |
|--|---|

DIAGNÓSTICO

En el Estado de Jalisco de acuerdo con el Instituto de Información, Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco (IIEG), para el segundo trimestre de 2019, había poco más de medio millón de mujeres ocupadas (525, 012), quienes representaban el 40.48% del total de la población ocupada de la entidad. En tanto que la participación de las mujeres en edad productiva, en el mercado laboral para el mismo periodo, fue de 47.23%, lo que significa una brecha de participación de -30.81 (diferencia respecto a la participación masculina estimada en 78.04 el mismo periodo) colocando a Jalisco por arriba del nivel nacional (44.886), incluso también en el nivel de la brecha de participación que fue de -32.187.

Tabla 1. Tasa de participación económica

| | Población femenina | Población masculina | Brecha |
|----------|--------------------|---------------------|---------|
| Nacional | 44.886 | 77.073 | -32.187 |

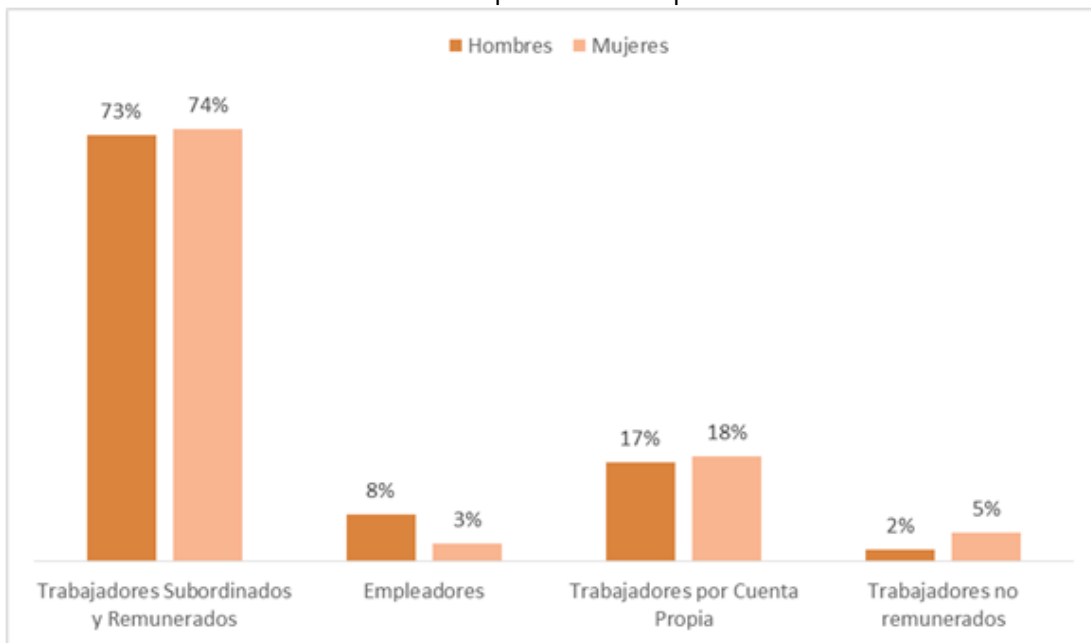
| | | | |
|----------------|--------|--------|---------|
| Jalisco | 47.235 | 78.042 | -30.807 |
|----------------|--------|--------|---------|

Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Al profundizar el perfil ocupacional destaca que las mujeres se encuentran en condiciones de ocupación notablemente más precarias que los hombres de la entidad. En la población ocupada, hay una ligera diferencia de género en la principal posición ocupacional “Trabajadores subordinados y remunerados” (74% femenina contra 73% masculina), al igual que en el “trabajo por cuenta propia” (18% femenino frente al 17% masculino). Sin embargo, en los dos campos minoritarios, aunque importantes por su naturaleza, si se tienen importantes Brechas de género.

Por un lado, proporcionalmente, hay una diferencia de más del doble de “empleadores” hombres (8%) respecto a mujeres (3%), mientras que la relación se invierte en cuanto a “trabajadoras no remuneradas” (5% de las mujeres contra sólo 2% de los hombres). Como se puede apreciar, para 2019, hay más trabajadoras no remuneradas que empleadoras en el Estado de Jalisco.

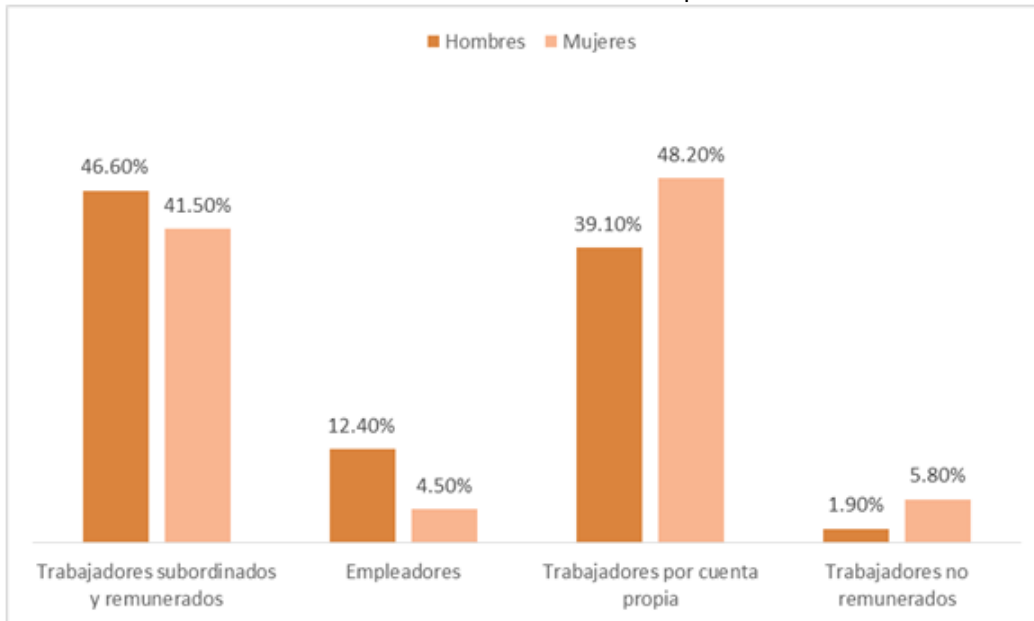
Gráfica 1. Ocupación de la población



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Las diferencias en la posición ocupacional, empero, se hacen notorias para la población subocupada. En este grupo casi la mitad de mujeres subocupadas, 48.2%, se encuentran laborando “por cuenta propia”, siendo la principal posición en que se ocupan, mientras que los hombres se encuentran posicionados como “trabajadores subordinados y remunerados” representan el 46.6%.

Gráfica 2. Población subocupada



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

El que las mujeres se encuentren subocupadas “por cuenta propia”, más que apegarse a una situación de ser realmente “emprendedora”, en los hechos, tiende a implicar una ocupación precaria, bajo distintos esquemas de subcontratación y *outsourcing*, sin acceso a condiciones de ocupación estable, contrato, prestaciones, o negociación y contratación colectiva.

La subocupación femenina concentrada en el trabajo “por cuenta propia” expresa también una barrera social, por motivos de género para que las mujeres se integren plenamente a la vida económica remunerada de la entidad.

Por otro lado, aunque en términos absolutos los indicadores son menores, hay casi tres veces más empleadores hombres (12.4 %) que mujeres (4.5 %); mientras que, inversamente, hay prácticamente tres veces más mujeres que trabajan sin remuneración económica (5.8 %) que hombres (1.9 %).

En cuanto al desempleo, en términos globales hay una Brecha de Género inversa para los hombres con referencia a la tasa de desocupación general (3.13 para hombres contra 2.73 para mujeres); sin embargo, para las mujeres con respecto a sí mismas, se detecta un área de oportunidad importante para establecer condiciones de desarrollo económico general, con derechos y sostenible, y es que la mitad de las mujeres en desocupación abierta cuentan con un mayor nivel de educación media

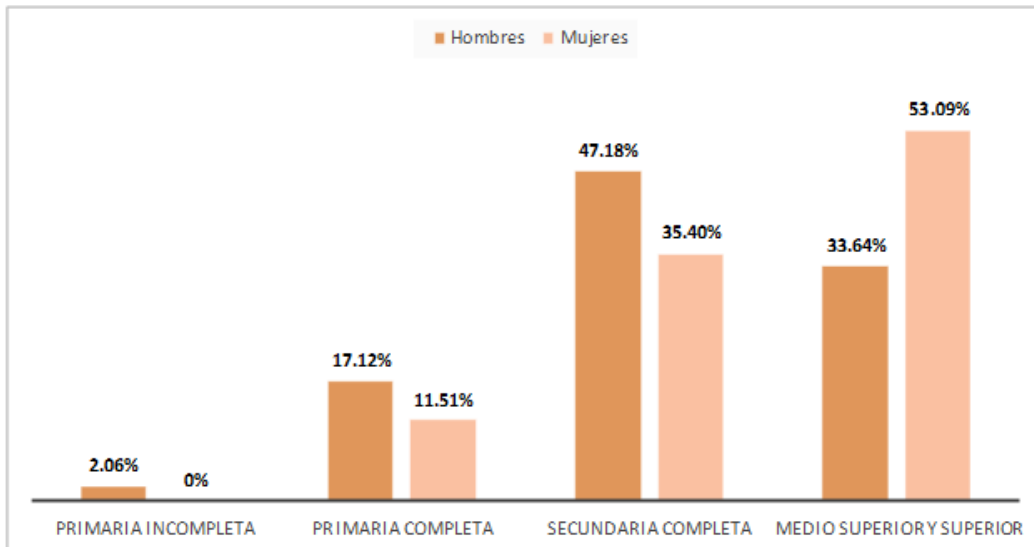
superior y superior (53.09 %) lo que contrasta enormemente con los hombres desempleados con la misma calificación (33.64 %).

Aunque las mujeres hacen un gran esfuerzo por concluir sus estudios, no se ven correspondidas por la absorción que demandan los mercados laborales, por lo tanto, esto es un reflejo de que la política educativa y la política laboral no se comunican desde una perspectiva de igualdad de género.

Es importante hacer énfasis en que la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el periodo referido (segundo trimestre de 2019) publica que existen *cero* mujeres desocupadas con primaria incompleta, lo que hablaría, no de alguna forma de “pleno empleo femenino sin educación básica” (no hay otros indicadores que puedan sustentar tal postulado), sino de una exclusión, incluso de la condición de Económicamente Activa de las mujeres sin estudios básicos de la entidad.

La problemática de exclusión, por razones de género, de la vida económico-pública se hace aún más patente si, en vez de analizar la desocupación formal se toma en cuenta la tasa de ocupación parcial y desocupación la cual es notoriamente mayor (se sitúa en 9.12 %) que la masculina (de apenas 5.44 %). Es decir, el problema no es una dinámica de exclusión absoluta, sino de imposibilidad de una plena incorporación al mercado laboral.

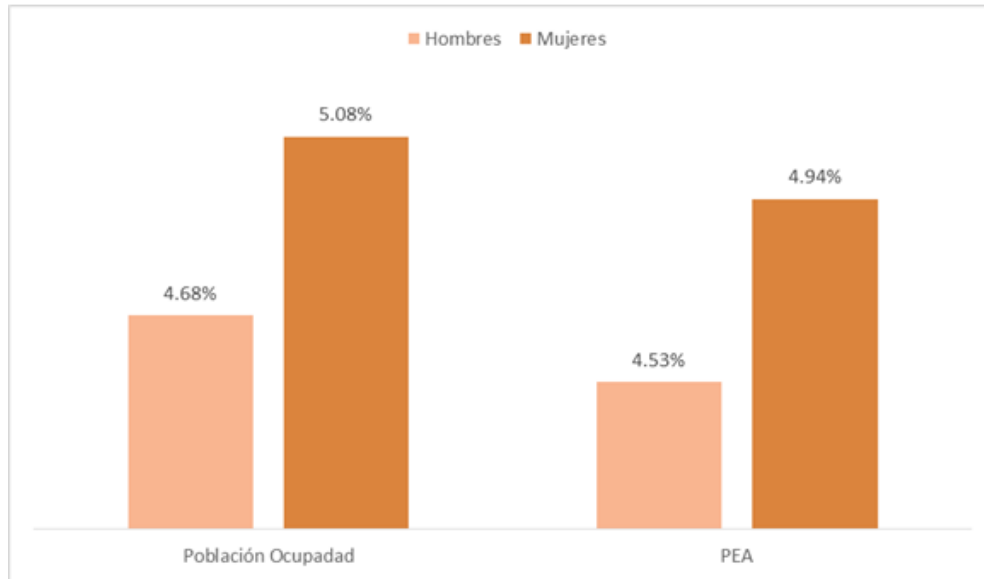
Gráfica 3. Desocupación como proporción del total de la población desocupada



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

En el segundo trimestre de 2019, se reportaron 75,515 mujeres en condición de subocupación en Jalisco, quienes representaban el 4.94 % de la población económicamente activa y, en consecuencia, el 5.08 % de la población ocupada. Proporciones que muestran una ligera, pero negativa Brecha para las mujeres en relación a los hombres, un 0.4 mayor respecto a la población ocupada y 0.41 para la PEA.

Gráfica 4. Población subocupada como proporción de la población ocupada total y de la PEA

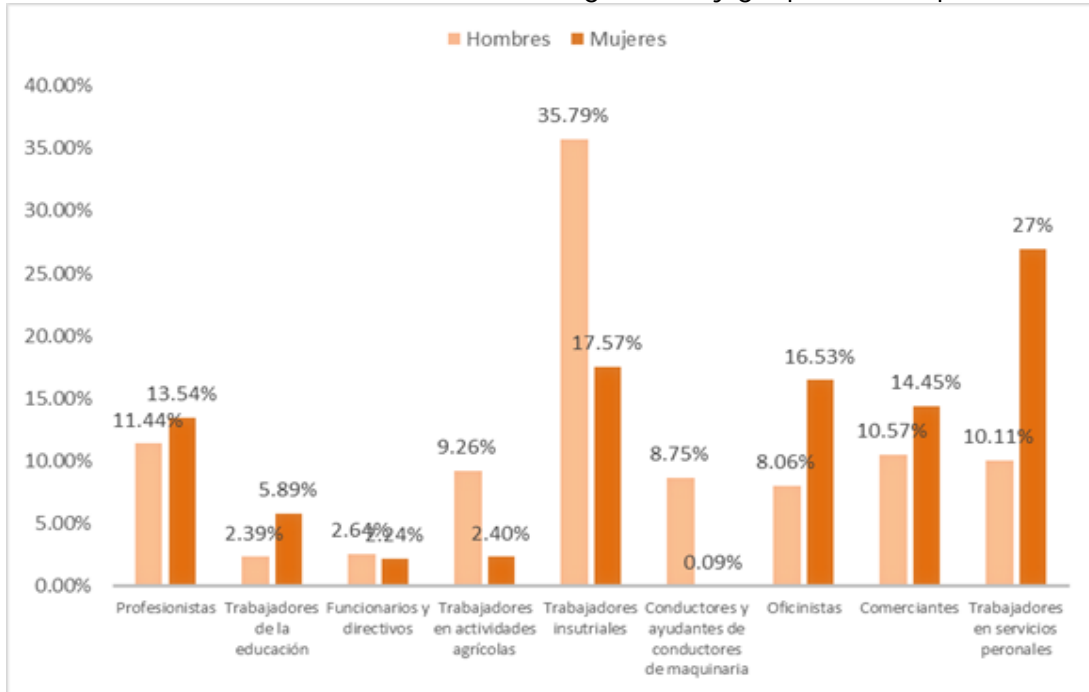


Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Por otro lado, es interesante remarcar dos elementos de ocupación general, en especial para quienes laboran como subordinadas y remuneradas. Primero, destaca que hay una Brecha positiva en la disposición de contrato escrito respecto a sus colegas hombres (59.98 % femenino contra 56.47 %), en consecuencia, seis de cada diez de las mujeres subordinadas se encuentran contratadas por escrito y tienen acceso a base, planta o indefinido, lo que es una variable importante para la estabilidad y el crecimiento en el empleo.

En segundo lugar, si se analizan los grupos de ocupación de la población subordinada, se revela un mercado laboral organizado según distintas discriminaciones por género. En Jalisco, 35 % de los trabajadores hombres subordinados laboran como “trabajadores industriales y artesanos y ayudantes”, 9.26 %, como “trabajadores agrícolas” y 8.75 % como “conductores” y actividades similares. Mientras que las mujeres se ocupan principalmente como “trabajadoras de servicios personales” (27 %), “oficinistas” (16.53 %), “comerciantes” (14.45 %) y “trabajadoras de la educación” (5.89 %). Mientras que como “profesionistas y técnicos” existe una ligera Brecha positiva para las mujeres (13.54 %) respecto a los hombres (11.44 %).

Gráfica 5. Población subordinada según sexo y grupos de ocupación



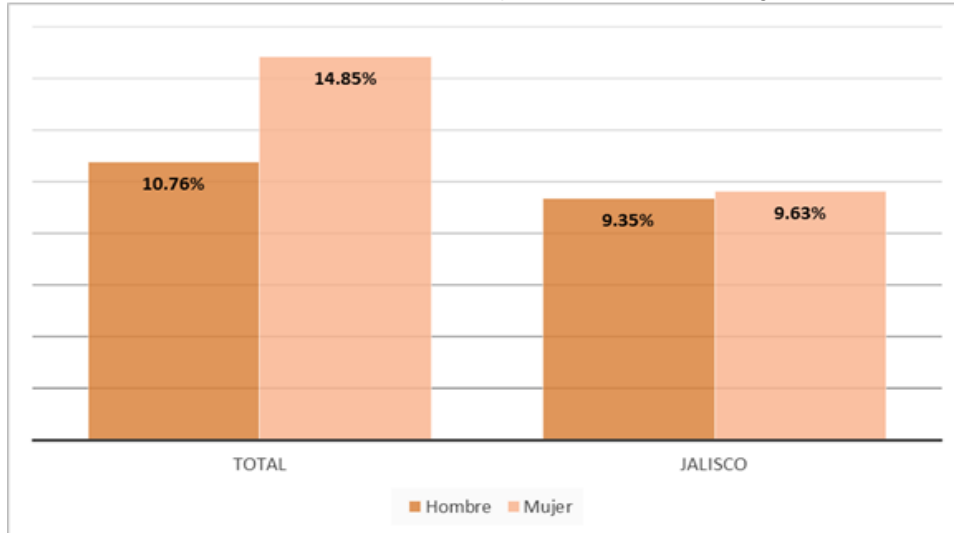
Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Por su parte, una de las dimensiones clave para hablar de garantía o no del Trabajo Decente en una sociedad dada, es, según la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), la garantía de acceso a la organización y contratación colectiva. En este sentido, se detecta una brecha positiva, en el primer trimestre de 2019, para las mujeres en cuanto a afiliación sindical (9.63 % femenina contra un 9.35 % masculino).

Sin embargo, y a pesar de contar con una de las ciudades más industrializadas y grandes del país, la afiliación sindical en Jalisco es menor que para el resto de las entidades. A su vez, aunque una proporción mayor de mujeres, se encuentran sindicalizadas, en número absolutos, hay 56 mil sindicalistas hombres más que mujeres.

Es decir que, del total de la población sindicalizada en el estado, el 39 % son mujeres, lo que no se corresponde con una proporción similar de dirigentes, secretarías generales y otros puestos de representación sindical presididos por mujeres, un espacio todavía muy mayoritariamente masculino. La poca sindicalización y escasa representación femenina en la negociación colectiva son, estructuralmente, déficits importantes para garantizar condiciones de igualdad sustantiva, así como el propio diálogo social y, en consecuencia, garantizar el acceso al Trabajo Decente.

Gráfica 6. Afiliación Sindical por sexo. Nacional y Jalisco



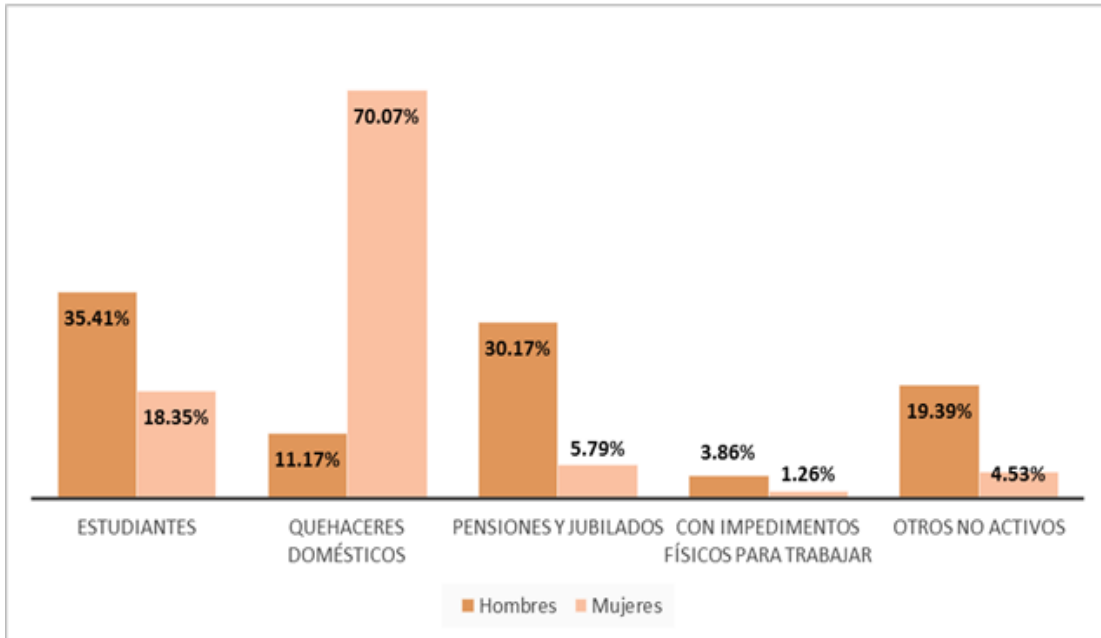
Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Primer trimestre 2019

BRECHAS DE GÉNERO EN LA FORMA DE LA FUERZA DE TRABAJO (INFORMALIDAD Y NO REMUNERACIÓN)

Como se analizó anteriormente, es importante recalcar que, en la constitución del mercado laboral y las características mismas de la Fuerza de Trabajo, existe preponderancia de dos Brechas negativas para las mujeres, como lo son la ocupación sin remuneración y las mujeres que se dedican al cuidado del hogar (no remunerado). Son de gran importancia para dimensionar el reto que significa construir un tejido económico que permita estimular el desarrollo económico a la vez que una mayor igualdad social.

Respecto a la población que no recibe remuneración, para el segundo trimestre del 2019, sumaron 112, 869 personas, de las cuales 78,592 son mujeres, lo que representa el 69 % y, respecto a sí mismas, las mujeres subocupadas que no reciben remuneración, representan el 5.3 % del total de las mujeres ocupadas.

Gráfica 7. Población no económicamente activa según tipo de inactividad

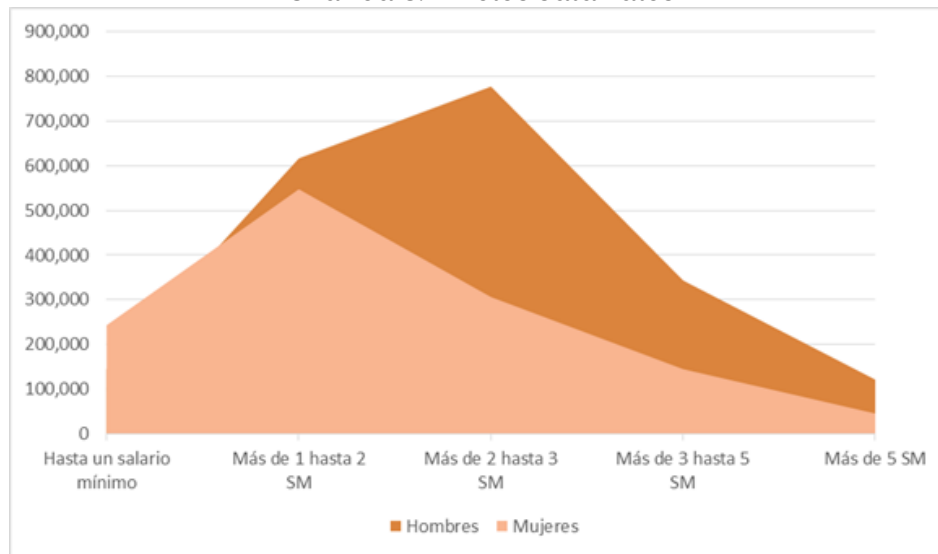


Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Por otro lado, existe una importante cantidad de mujeres excluidas de la actividad pública que, si bien trabajan diariamente, su labor es no reconocida socialmente como trabajo y, por tanto, no es remunerada. Tal es el caso de la población no económicamente activa que se dedica a quehaceres domésticos, que para las mujeres representan el 70 % de las mujeres no activas económicamente, cifra que contrasta con el bajísimo 11 % de los hombres. Esta proporción de mujeres sin actividad económica, representan más de 1.7 millones de mujeres, cifra superior a las 1.5 de mujeres activas económicamente.

Mientras que la principal razón de inactividad de los hombres, es que éstos están estudiando (35.4 %) y representan unas 231 mil personas, cifra que, en número absolutos es menor que las mujeres (313 mil), que son solo el 18 % de las mujeres inactivas económicamente. De modo que, por un lado, hay una muy fuerte exclusión de las mujeres jaliscienses de la actividad económica y esto no significa que, como en el caso de los hombres, se trate de alguna forma de preparación. De igual forma destaca otra fuerte Brecha de Género relativa a la población jubilada, donde los hombres inactivos representan el 30 % (unas 197 mil personas), y las mujeres tienen una proporción del 5.79 % (98 mil personas).

Gráfica 8. Niveles salariales



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Otra de las importantes expresiones de las desigualdades sociales y económicas por razón de género, es la disparidad de ingresos. Como se puede ver en la gráfica anterior, aunque tanto para Jalisco como en general el país, los ingresos tienden a concentrarse alrededor de los 2 a 3 salarios mínimos. Pero para las mujeres, la mayoría de quienes se encuentran ocupadas, para el segundo trimestre de 2019, ganaron entre 1 y 2 salarios mínimos, es decir hay una menor remuneración general para las mujeres.

Para el mismo periodo, el ingreso por hora trabajada promedio de las mujeres jaliscienses fue de 41.535 MXN, mientras que el masculino reportó 44.441 MXN, lo que significa una Brecha Salarial por género de -2.906. Aunque en términos absolutos el salario promedio de las mujeres en Jalisco está por encima del nacional (de 39.381 MXN), la brecha es mayor para Jalisco.

De acuerdo al “Diagnóstico de la Brecha Salarial en Jalisco 2016” de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2016) Jalisco ocupa el lugar número 12 a nivel nacional, con un 31.1 % de brecha, entre mujeres y hombres.

Tabla 2. Brecha de Ingreso (pesos) por hora trabajada de la población ocupada

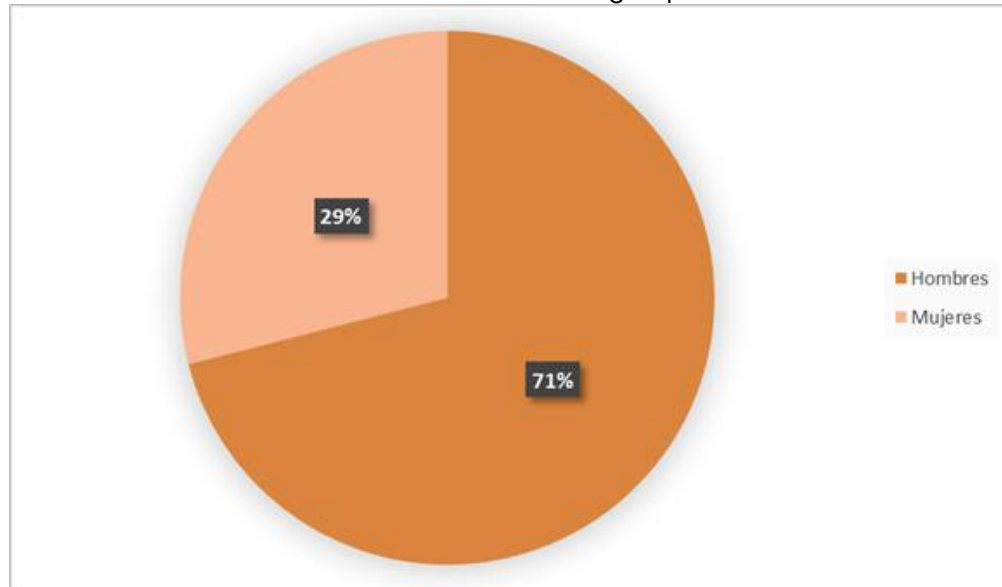
| | | Total | Hombres | Mujeres | Brecha |
|-----------------|----------|--------|---------|---------|--------|
| Jalisco | Promedio | 43.263 | 44.441 | 41.535 | -2.906 |
| | Mediana | 33.333 | 35.296 | 31.145 | -4.151 |
| Nacional | Promedio | 39.689 | 39.885 | 39.381 | -0.504 |

| | | | | | |
|--|---------|--------|--------|--------|--------|
| | Mediana | 29.070 | 29.193 | 27.907 | -1.286 |
|--|---------|--------|--------|--------|--------|

Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Aunque en Jalisco existe una amplia proporción de mujeres dedicadas a las labores domésticas, las jefaturas de hogares en el estado se encuentran mayoritariamente bajo mandato masculino.

Gráfica 9. Jefaturas de hogar por sexo



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI. ENH 2017

Las desigualdades económicas de género se expresan en otras esferas productivas mediante notables Brechas. En Jalisco, tres de cada cinco empresas que se abren son encabezadas por mujeres¹, pero de los negocios que sobreviven luego de dos o tres años, 70 % son proyectos que tienen a la cabeza a un hombre². En la entidad hay 4.2 millones de ejidatarios(as) y comuneros(as), de los cuales 19.8 % son mujeres. De las 1,429 comunidades y ejidos que hay en el estado, 137, 503 personas son poseedoras de título, 113,179 son hombres (82.3 %) y solo 24,324 mujeres (17.7 %).

Jalisco representó el 14.5 % de las organizaciones certificadas en el *Modelo de Equidad de Género*³, del listado nacional; hasta ahora sólo se tienen registradas 33 empresas y organizaciones que cuentan con el distintivo de "Buenas Prácticas Laborales" de Empresas Igualitarias (REGINA), mismo que por cierto está inactivo desde 2018. Es decir, de aquellas organizaciones públicas, privadas o sociales que han

¹ El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) dentro del programa Mujeres Pyme, en conjunto con el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) y Nacional Financiera (NAFIN) define una empresa propiedad de mujer como aquella donde al menos 51 % del capital accionario sea propiedad de mujeres.

² El Economista. Consejo de empresarias se posiciona en Jalisco. Nota del 10 de febrero de 2019.

³ Último listado vigente hasta el 31 de diciembre 2015

aceptado someterse voluntariamente a la auditoría de verificación conforme a la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En términos generales el perfil económico de Jalisco a inicios de este año, muestra una amplia gama de Brechas económicas que delinear una sociedad con amplias áreas de oportunidad, no sólo para cerrarlas sino para impulsar políticas de igualdad sustantiva que acorten las desigualdades de género y sea una base para un desarrollo sustentable en el estado.

Para el segundo trimestre de 2019, en el Estado de Jalisco había poco más de medio millón de mujeres ocupadas (525, 012), quienes representaban el 40.48 % del total de la población ocupada de la entidad. Lo anterior es una participación laboral femenina, para el mismo periodo, de 47.23 %, lo que significa una brecha de participación de -30.807 (diferencia respecto a la participación masculina estimada en 78.042 el mismo periodo) colocando a Jalisco por arriba del nivel nacional (44.886), incluso también en el nivel de la brecha de participación que fue de -32.187.

Tabla 3 Tasa de participación económica

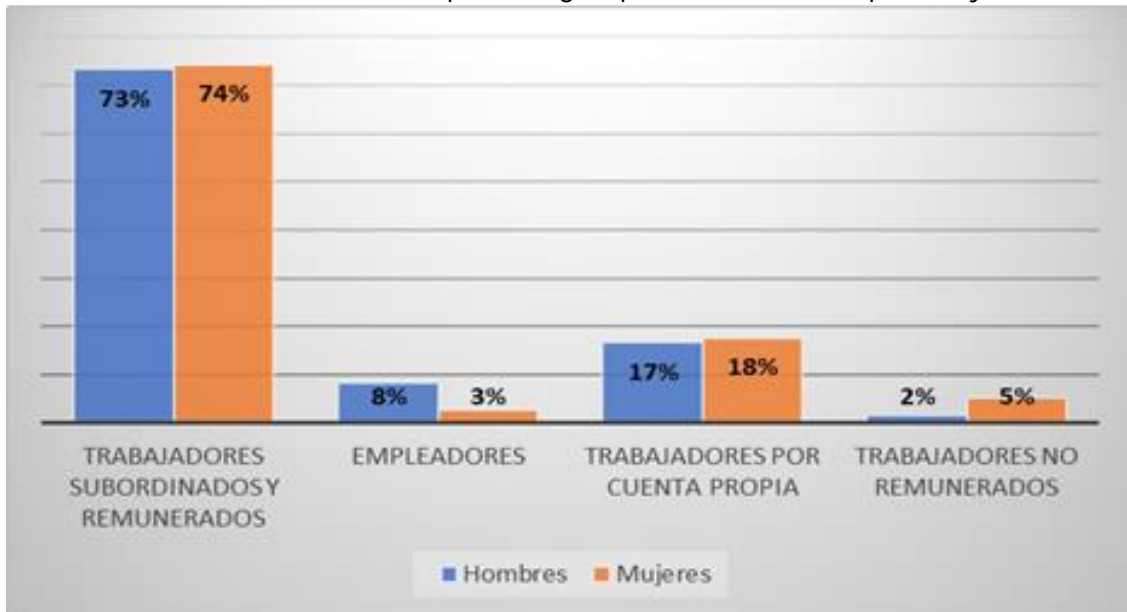
| | Participación masculina | Participación femenina | Brecha |
|----------|-------------------------|------------------------|---------|
| Nacional | 77.073 | 44.886 | -32.187 |
| Jalisco | 78.042 | 47.235 | -30.807 |

Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Al profundizar el perfil ocupacional destaca que las mujeres se encuentran en condiciones de ocupación notablemente más precarias que los hombres de la entidad. En la población ocupada, hay una ligera diferencia de género en la principal posición ocupacional “Trabajadores subordinados y remunerados” (74% femenina contra 73 % masculina), al igual que en el “trabajo por cuenta propia” (18% femenino frente al 17 % masculino). Sin embargo, en los dos campos minoritarios, aunque importantes por su naturaleza, si se tienen importantes Brechas de género.

Por un lado, proporcionalmente, hay una diferencia de más del doble de “empleadores” hombres (8%) respecto a mujeres (3%), mientras que la relación se invierte en cuanto a “trabajadoras no remuneradas” (5% de las mujeres contra sólo 2% de los hombres). Como se puede apreciar, para 2019, hay más trabajadoras no remuneradas que empleadoras en el Estado de Jalisco.

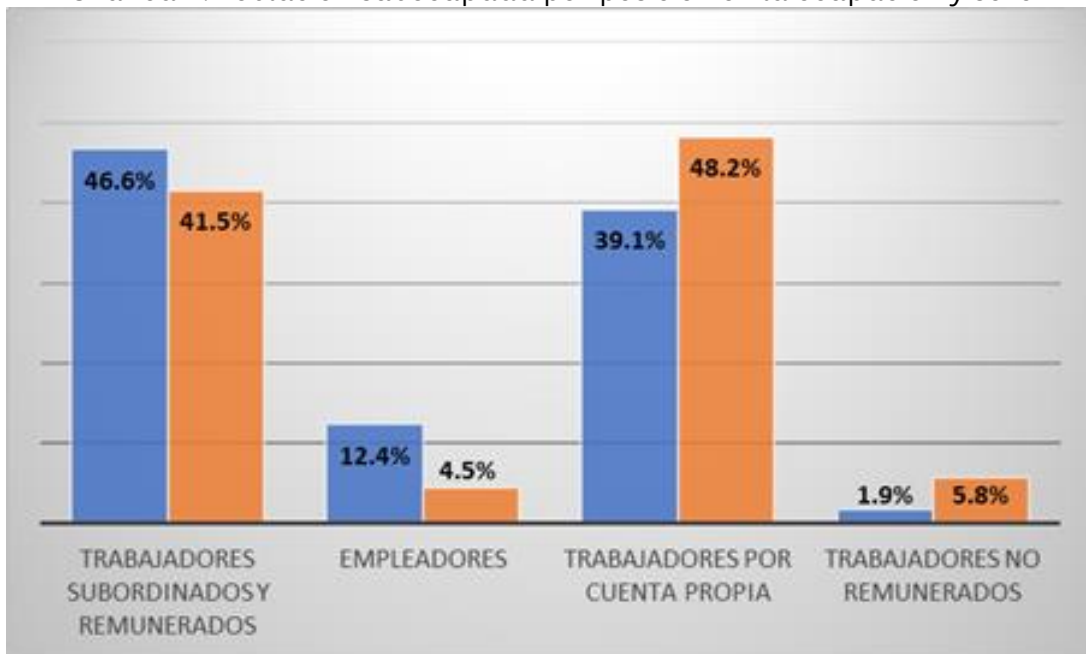
Gráfica 10. Población Ocupada según posición en la ocupación y sexo



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Las diferencias en la posición ocupacional, empero, se hacen notorias para la población subocupada. En este grupo casi la mitad de mujeres subocupadas, 48.2 %, se encuentran laborando “por cuenta propia”, siendo la principal posición en que se ocupan, mientras que los hombres se encuentran posicionados como “trabajadores subordinados y remunerados” representando el 46.6%.

Gráfica 11. Población subocupada por posición en la ocupación y sexo



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

El que las mujeres se encuentren subocupadas “por cuenta propia”, más que apegarse a una situación de ser realmente “emprendedora”, en los hechos, tiende a implicar una ocupación precaria, bajo distintos esquemas de subcontratación y *outsourcing*, sin acceso a condiciones de ocupación estable, contrato, prestaciones, o negociación y contratación colectiva.

La subocupación femenina concentrada en el trabajo “por cuenta propia” expresa también una barrera social, por motivos de género para que las mujeres se integren plenamente a la vida económica remunerada de la entidad.

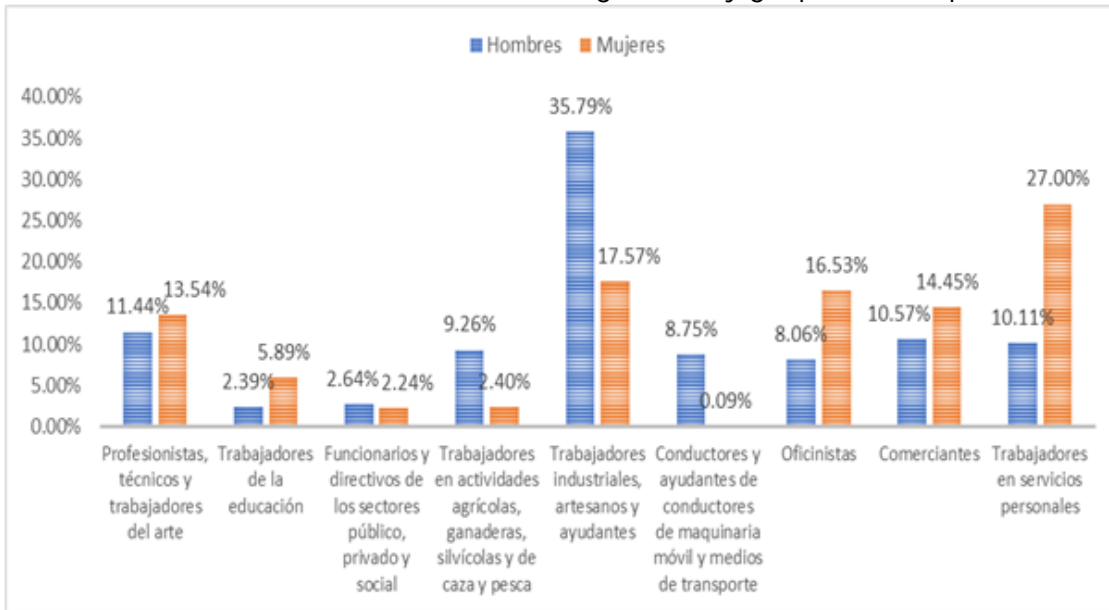
Por otro lado, aunque en términos absolutos los indicadores son menores, hay casi tres veces más empleadores hombres (12.4 %) que mujeres (4.5 %); mientras que, inversamente, hay prácticamente tres veces más mujeres que trabajan sin remuneración económica (5.8 %) que hombres (1.9 %).

En cuanto al desempleo, en términos globales hay una Brecha de Género inversa para los hombres con referencia a la tasa de desocupación general (3.13 para hombres contra 2.73 para mujeres); sin embargo, para las mujeres con respecto a sí mismas, se detecta un área de oportunidad importante para establecer condiciones de desarrollo económico general, con derechos y sostenible, y es que la mitad de las mujeres en desocupación abierta cuentan con un mayor nivel de educación media superior y superior (53.09 %) lo que contrasta enormemente con los hombres desempleados con la misma calificación (33.64 %).

Por otro lado, es interesante remarcar dos elementos de ocupación general, en especial para quienes laboran como subordinadas y remuneradas. Primero, destaca que hay una Brecha positiva en la disposición de contrato escrito respecto a sus colegas hombres (59.98 % femenino contra 56.47 %), en consecuencia, seis de cada diez de las mujeres subordinadas se encuentran contratadas por escrito y tienen acceso a base, planta o indefinido, lo que es una variable importante para la estabilidad y el crecimiento en el empleo.

En segundo lugar, si se analizan los grupos de ocupación de la población subordinada, se revela un mercado laboral organizado según distintas discriminaciones por género. En Jalisco, 35 % de los trabajadores hombres subordinados laboran como “trabajadores industriales y artesanos y ayudantes”, 9.26 %, como “trabajadores agrícolas” y 8.75 % como “conductores” y actividades similares. Mientras que las mujeres se ocupan principalmente como “trabajadoras de servicios personales” (27 %), “oficinistas” (16.53 %), “comerciantes” (14.45 %) y “trabajadoras de la educación” (5.89 %). Mientras que como “profesionistas y técnicos” existe una ligera Brecha positiva para las mujeres (13.54 %) respecto a los hombres (11.44 %).

Gráfica 12. Población subordinada según sexo y grupos de ocupación



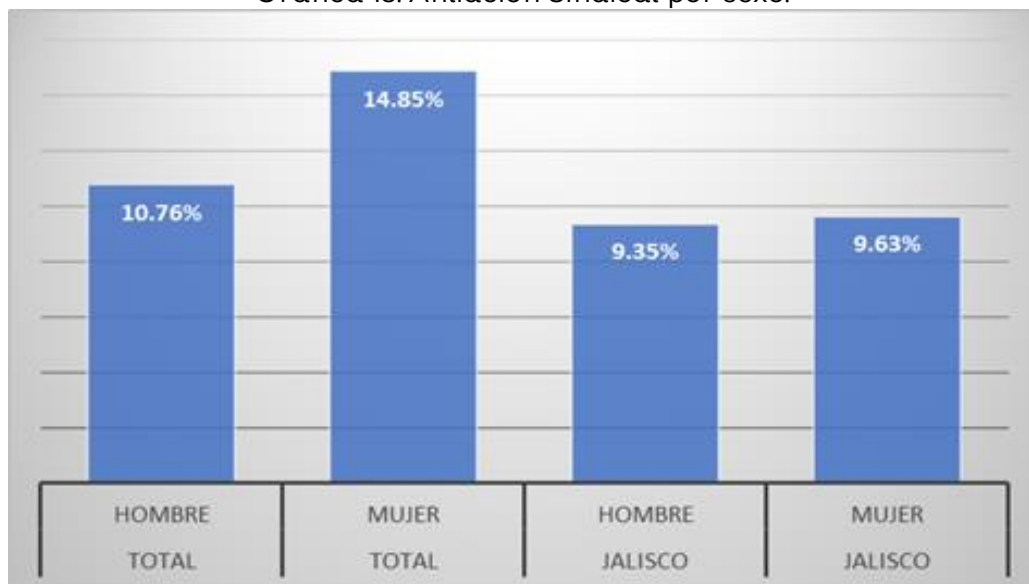
Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Segundo trimestre 2019

Por su parte, una de las dimensiones clave para hablar de garantía o no del Trabajo Decente en una sociedad dada, es, según la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT), la garantía de acceso a la organización y contratación colectiva. En este sentido, se detecta una brecha positiva, en el primer trimestre de 2019, para las mujeres en cuanto a afiliación sindical (9.63 % femenina contra un 9.35 % masculino).

Sin embargo, y a pesar de contar con una de las ciudades más industrializadas y grandes del país, la afiliación sindical en Jalisco es menor que para el resto de las entidades. A su vez, aunque una proporción mayor de mujeres, se encuentran sindicalizadas, en número absolutos, hay 56 mil sindicalistas hombres más que mujeres.

Es decir que, del total de la población sindicalizada en el estado, el 39 % son mujeres, lo que no se corresponde con una proporción similar de dirigentes, secretarías generales y otros puestos de representación sindical presididos por mujeres, un espacio todavía muy mayoritariamente masculino. La poca sindicalización y escasa representación femenina en la negociación colectiva son, estructuralmente, déficits importantes para garantizar condiciones de igualdad sustantiva, así como el propio diálogo social y, en consecuencia, garantizar el acceso al Trabajo Decente.

Gráfica 13. Afiliación Sindical por sexo.



Fuente: Elaboración propia con Datos de INEGI, ENOE. Primer trimestre 2019

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS E INDICADORES PROIGUALDAD

Objetivo 2 del PROIGUALDAD. Fortalecer la autonomía económica de las mujeres y su empoderamiento a partir de eliminar los obstáculos para las oportunidades económicas, la segregación económica y los factores que generan las diferencias de género.

| Objetivos transversales, estrategias y líneas de acción | | | | |
|--|------------|--|--|---|
| Objetivo 2. Fortalecer la autonomía económica de las mujeres y su empoderamiento a partir de eliminar los obstáculos para las oportunidades económicas, la segregación económica y los factores que generan las diferencias de género | | | | |
| Estrategia 2.1 Incrementar las competencias laborales y profesionales de las mujeres para su inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral y empresarial. | | | | |
| Línea de Acción | Línea Base | Indicadores | Instituciones Responsables | |
| | | | Implementación | Medio de Verificación |
| 2.1.1 Promover que al menos 15% de las empresas registradas en el SIEM del estado de Jalisco, provean servicios de cuidado infantil a sus trabajadoras y trabajadores. | ND | Número de empresas que proveen servicios de cuidado infantil a sus trabajadoras y trabajadores | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Registros del SIEM; Registros de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Jalisco |
| | | | Secretaría del Sistema de Asistencia Social. | |
| Estrategia 2.2 Promover el acceso de las mujeres al trabajo decente conforme a las atribuciones estatales | | | | |
| 2.2.1 Conocer las condiciones laborales y el ejercicio de los derechos de las mujeres jornaleras agrícolas, sus hijos e hijas, incluyendo sus salarios. | ND | Generar un diagnóstico situacional con enfoque de derechos humanos, interseccionalidad y género | Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural | Documento final del diagnóstico |
| 2.2.2 Promover la incorporación de cláusulas que incluyan los intereses y demandas de las mujeres, en los contratos colectivos del gobierno del estado de Jalisco | ND | Porcentaje de contratos colectivos del gobierno del estado de Jalisco que incluyen cláusulas de Igualdad | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Contratos colectivos con las características requeridas |
| Estrategia 2.3 Fomentar el emprendimiento productivo de las mujeres a través de programas de apoyo y financiamiento. | | | | |
| 2.3.1 Desarrollar estudios y estadísticas que visibilicen las condiciones de las empresas encabezadas por mujeres. | ND | Actualización de datos publicados en el Sistema Estatal de Indicadores para la Igualdad Sustantiva (SEIIS) | Secretaría de Desarrollo Económico | Actualización periódica de los indicadores del SEIIS |
| | | | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | |

| | | | | |
|---|----|---|--|--|
| 2.3.2 Respalda cadenas productivas y comerciales para las empresas dirigidas por mujeres mediante servicios financieros accesibles, capacitación y acompañamiento institucional integral. | ND | Porcentaje de empresas propiedad de mujeres inscritas en el Programa de Estandarización Competitiva de las MiPyMES de Jalisco | Secretaría de Desarrollo Económico / Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural | Registro de empresas beneficiarias |
| Estrategia 2.4 Promover el acceso y propiedad de activos como terrenos, inmuebles, maquinaria, infraestructura, tecnología e información de mercados, para fines productivos | | | | |
| 2.4.1 Promover acciones contra los estereotipos que evitan la presencia de las emprendedoras en las organizaciones empresariales de la entidad | ND | Acuerdos con consejos o cámaras estatales de mujeres empresarias | Secretaría de Desarrollo Económico | Registros de Secretaría de Desarrollo Económico / CANACO/ y otros consejos de empresarias jaliscienses |
| Estrategia 2.5 Implementar políticas de corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado | | | | |
| 2.5.1 Difundir campañas acerca del derecho de cuidar, cuidarse y ser cuidado. | ND | Número de campañas en centros de salud, colonias, spots, talleres y en espacios de actividad de las trabajadoras del hogar | Secretaría de Salud Jalisco | Campañas realizadas |
| | | | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | |
| 2.5.2 Respalda la creación de los servicios certificados de estancias infantiles y centros de cuidado diario para dependientes, con horario extendido. | ND | Número de unidades de estancias infantiles y/o centros de cuidado creadas y certificadas por municipio | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Registro de estancias infantiles y centros de cuidado certificados |
| 2.5.3 Difundir en los centros de trabajo el derecho a licencias de paternidad y las responsabilidades domésticas y de cuidados de los hombres. | ND | Número de centros de trabajo y sindicatos con campañas informativas; | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Campañas difundidas |

| | | | | |
|---|----|--|---|--|
| 2.5.4 Promover esquemas y horarios de trabajo en las dependencias de la administración pública estatal que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y de familia. | ND | Número de dependencias que adopten las medidas de conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Dependencias que adoptan la medida |
| Estrategia 2.6 Propiciar el ejercicio efectivo de los cuidados en torno a la corresponsabilidad de las labores del hogar a través de capacitaciones y campañas de difusión de nuevas masculinidades. | | | | |
| 2.6.1 Realizar estudios y mejores estadísticas sobre el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. | ND | Actualización de datos publicados en el Sistema Estatal de Indicadores para la Igualdad Sustantiva (SEIIS) | Secretaría de Desarrollo Económico | Actualización periódica de los indicadores del SEIIS |
| | | | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | |
| 2.6.2 Generar políticas en contra del trabajo doméstico infantil remunerado que no cumpla los requisitos de ley. | ND | Iniciativa y trabajos en colaboración presentados con SIPINNA Jalisco | SIPINNA | Colaboraciones presentadas |
| 2.6.3 Generar acciones afirmativas que incentiven la asistencia a la escuela de mujeres adolescentes y jóvenes dedicadas al trabajo doméstico no remunerado | ND | Número de acciones afirmativas generadas para apoyar a mujeres que asisten a la escuela y que realizan trabajo doméstico no remunerado | Secretaría de Educación Pública Jalisco | Acciones afirmativas implementadas |
| | | | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | |

