



**PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO  
DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO  
DE JALISCO  
(PROIGUALDAD)**

**2017-2018**

## ÍNDICE

<b>I. PRESENTACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II. MARCO JURÍDICO</b>	<b>4</b>
<b>III. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LAS MUJERES EN JALISCO</b>	<b>6</b>
<b>IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN</b>	<b>31</b>
<b>V. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES</b>	<b>49</b>
<b>VI. SIGLAS Y ACRÓNIMOS</b>	<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>62</b>

# 1. PRESENTACIÓN

De acuerdo a las proyecciones de población de CONAPO,<sup>1</sup> para el año (2017), el Estado de Jalisco cuenta con una población de 7,742,303, 51% de mujeres y 49% de hombres, con lo que aporta el 6.4% de la población del país que para este año suma 118,395,054.

No obstante de tratarse del grupo mayoritario de la población, las mujeres en Jalisco viven un trato desigual en el acceso a oportunidades en diversos ámbitos, como lo refleja el Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG), elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El derecho a una vida saludable, especialmente la referida a su salud reproductiva y la capacidad de decidir el número de hijas e hijos y cuándo tenerlos, es una realidad para muchas mujeres jaliscienses, al transgredirse su derecho humano sexual y reproductivo. Un fenómeno con múltiples aristas y donde deben redoblar esfuerzos es el embarazo y parto de mujeres menores de 20 años. En la última década se han dado cambios socio demográficos importantes, fenómenos como el incremento de separaciones y divorcios, el aumento de las familias reconstituidas y cambios importantes en la durabilidad de las uniones conyugales requieren una comprensión científica a fin de que las políticas públicas en la materia sean acertadas y eficientes.

La desigualdad en el acceso al trabajo remunerado y las condiciones laborales precarias afectan también a miles de mujeres jaliscienses. La sobre representación de los hogares y las mujeres como responsables del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado limita su participación en el mercado laboral y demanda políticas públicas que hagan posible una distribución más igualitaria del cuidado entre otros actores.

Si bien se tienen avances legislativos importantes en el ámbito político - electoral, alcanzar el derecho a la paridad requiere también de políticas públicas efectivas que reviertan la desigual participación en la toma de decisiones dentro de los órganos electorales y poco a poco se modifiquen los estereotipos culturales y las normas sociales que limitan la participación de las mujeres en la política.

Asimismo se requiere armonizar leyes, políticas públicas, programas y acciones afirmativas que protejan de la violencia de género, en sus distintos tipos y modalidades, que se ejerce contra las mujeres.<sup>2</sup>

Por otra parte, es alentador contar, por primera vez, con un Plan Nacional de Desarrollo -2013-2018, que cuenta dentro de sus estrategias transversales con la perspectiva de género y que reconoce “es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos”, al mismo tiempo que contiene “acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Proyecciones de la población de CONAPO para las entidades federativas 2010-2030 (actualización correspondiente al mes de Abril de 2013).

<sup>2</sup> El programa estatal de violencia, con sus distintos apartados que recupera tanto el diagnóstico como las propuestas se encuentra en documento aparte.

<sup>3</sup> Gobierno de la República (2013: p. 13).

Así como con un Plan Estatal de Desarrollo 2013-2030, que se plantea el reto de que las y los ciudadanos estén y se sientan seguros, libres de riesgo y amenazas, que vivan en armonía y paz. Ante esto se plantea lograr entre otros, promover una política transversal de género que fomente la inclusión y evite la discriminación, al fomentar la igualdad de oportunidades y la igualdad en los niveles de bienestar de mujeres y hombres.

Y el Programa sectorial Especial Transversal de Igualdad de Género que tiene como objetivo general promover una política transversal de género que garantice la igualdad sustantiva, la igualdad de oportunidades y la equidad en los niveles de bienestar de mujeres y hombres, evitando la discriminación y la violencia. El programa especial transversal está conformado por tres temáticas en torno a las cuales se presentan algunas problemáticas sociales: igualdad de género en los ámbitos de desarrollo de las mujeres; acceso igualitario a la justicia y a una vida libre de violencia, y transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública.<sup>4</sup>

A fin de cumplir con el mandato que la Ley Estatal de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres - 2010- le confiere, el Instituto Jalisciense de las Mujeres propone el presente Programa que contiene las acciones necesarias para hacer efectivo lo que establece el Artículo 13 de la citada Ley: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres permeará con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos del Estado, organismos públicos descentralizados y municipios”<sup>5</sup>.

Lo que este Programa propone, en congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo (PND), el Programa Estatal de Desarrollo (PED) y el Programa sectorial Especial Transversal de Igualdad de Género, es que las diversas dependencias y entidades de administración pública estatal y municipal adopten y operen en sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de sus políticas públicas, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, a la no discriminación, acciones afirmativas que permitan cerrar las brechas de desigualdad en los diferentes ámbitos sociales donde el Estado tiene injerencia.

## **II. MARCO JURÍDICO NORMATIVO**

Los objetivos del Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades deben estar alineados con los de un conjunto de instrumentos de mayor jerarquía, a la vez que sirve de referente por ser la política pública en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres en el Estado de Jalisco. A continuación se enlista marco jurídico normativo

### **1. Tratados y acuerdos internacionales.**

El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad de trato y oportunidades ha llevado a la creación de un conjunto de normas e instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado mexicano en

---

<sup>4</sup> Programa Especial Transversal de Igualdad de Género 2014-2018, pág. 10.

<sup>5</sup> Congreso del Estado de Jalisco (2010: p.3)

las últimas décadas, entre ellos destacan:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW firmada en 1979 y ratificada por nuestro país en 1981, su Protocolo facultativo firmado en 1999 y ratificado en 2002.
- La Conferencia Mundial de Derechos Humanos y la Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993.
- La Conferencia de Población y Desarrollo de Cairo y la Declaración, 1994.
- La Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995; la Plataforma de Acción Beijing + 5.
- Declaración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio del 2000, (ODM).
- El 52º informe periódico del 7º y 8º Informe del Estado mexicano ante el Comité de Expertas de la CEDAW.

En la región Latinoamericana contamos con los siguientes instrumentos:

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém Do Pará (OEA, 1994), ratificada por México en 1998.
- El Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000);
- El Consenso de México (2004); el Consenso de Quito (2007); el Consenso de Brasilia (2010);
- El Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011).

## 2. Normatividad nacional y local

- La reforma constitucional en materia de derechos humanos del año 2011, que en su Artículo 1o<sup>6</sup>.
- En el ámbito de la planeación, presupuesto y hacienda pública, la Ley de Planeación<sup>7</sup> a nivel nacional<sup>8</sup>.
- La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria<sup>9</sup>.
- En el ámbito estatal, La Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres aprobada el 18 de diciembre del 2001.

---

<sup>6</sup> Se establece que todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, así como de las garantías para su protección; señala también que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. En este mismo artículo se expresa la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. En el Artículo 4º. Se reconoce la igualdad ante la ley tanto al varón como la mujer.

<sup>7</sup> Ley de Planeación, DOF 20 de junio del 2011

<sup>8</sup> Existen dos reformas con importantes implicaciones: en el Artículo 9º. de se señala que "las dependencias de la administración pública centralizada deberán planear y conducir sus actividades con perspectiva de género y con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, (...)", de la misma manera, el Artículo 14. da las siguientes atribuciones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público: "(...) II. Elaborar el Plan Nacional de Desarrollo, tomando en cuenta (...) la perspectiva de género (...) VIII. Promover la incorporación de indicadores que faciliten el diagnóstico del impacto de los programas en mujeres y hombres." (CEAMEG, 2012: )

<sup>9</sup> señala que los recursos que se asignen a los programas presupuestarios, y a las inversiones contenidas en el Anexo Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres "no podrán reducirse, salvo los casos previstos en dicha ley" (Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, DOF 19 de enero de 2012: 39); que la Cuenta Pública deberá contener los resultados del ejercicio del presupuesto establecidos en dicho anexo transversal, y que el sistema del desempeño incluirá indicadores específicos que permitan evaluar la incidencia de los programas presupuestarios en la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y de cualquier forma de discriminación de género" (Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2013-2018: p. )

- La Ley Estatal de Igualdad de Oportunidades aprobada el 6 de agosto del 2010<sup>10</sup>.

### III. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LAS MUJERES EN JALISCO

La actualización del PROIGUALDAD Jalisco 2014 – 2018<sup>11</sup>, tiene detrás un diseño metodológico participativo que permitió obtener información cualitativa de primera mano en cada una de las regiones a fin de que se reflejara la diversidad socio cultural, económica y política del Estado de Jalisco.

La metodología que se desarrolló fue llevar a cabo 11 foros<sup>12</sup> en el mismo número de sedes a los que se convocó a los municipios de las doce regiones del Estado. La dinámica de los foros permitió, por una parte, realizar un taller presencial con el fin de fortalecer capacidades para la elaboración de planes de trabajo municipal con perspectiva de género, dirigido a las titulares de las instancias municipales, y el funcionariado de este nivel, que tuvieran a su cargo las políticas y programas municipales de igualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, a fin de analizar la situación de las mujeres respecto a distintos aspectos (participación política, igualdad de género en la administración pública, educación, salud, autonomía económica, medio ambiente y violencia contra las mujeres), se realizaron grupos de discusión con base en una guía elaborada ex profeso. El tema de mujeres indígenas se incluyó de manera transversal en todas las mesas de trabajo y se abordó específicamente en el taller de la región norte. Parte fundamental de la metodología fue la elaboración de una guía que fue enviada a las asistentes, previamente a los foros; este instrumento abordaba todos los tópicos antes señalados e indagaba acerca de los avances en el fortalecimiento de las instancias municipales y la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del gobierno municipal. Las asistentes a los foros deberían traer la guía respondida.

El apoyo de titulares y colaboradores de Instancias e Institutos Municipales de las Mujeres (IMM), Centros Integrales de Apoyo a las Mujeres (Ce-Mujer), Centros para el Desarrollo de las Mujeres (CDM), Regidurías, Sindicaturas, y personal de Ayuntamientos, fue fundamental para que se llevaran a cabo los foros y que se lograra recabar la información para la realización del diagnóstico cualitativo que contiene este documento.

---

<sup>10</sup> En el Artículo 6. menciona "Corresponde al Estado promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres y hombres, niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad, sin discriminación alguna por razón de género, edad, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, religión, orientación sexual, discapacidad o estado de salud; desarrollando políticas, planes, programas y proyectos para tal fin". En el Artículo 13. Establece "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres permeará con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos del Estado, organismos públicos descentralizados y municipios. Estos integrarán dicho principio en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas destinadas a hacer efectivo el derecho a la igualdad, a la no discriminación y el respeto a la dignidad humana" (Congreso del Estado de Jalisco, 2010: pp. 2 y 4). En referencia a la planeación, la ley estatal en la materia establece que la planeación del desarrollo estará sustentada en la "La igualdad de derechos y oportunidades", la atención de las necesidades prioritarias de la población, la mejora integral de la calidad de vida, el combate a la pobreza y la exclusión social, a fin de lograr una sociedad más igualitaria (Artículo 3, numeral I) (Congreso del Estado de Jalisco, 2000: p.2).

<sup>11</sup> En el año 2013 se elaboró un PROIGUALDAD que fue producto de un proceso de consulta pública a través de 11 foros regionales, donde se dio participación a distintos sectores de la población; fueron más de 1100 ciudadanas, ciudadanos, integrantes de organizaciones de la sociedad civil y la academia, funcionarios públicos de todas las áreas que conforman la estructura del gobierno del estado y municipios, especialmente quienes estaban a cargo de programas y acciones que tuvieran como público meta a las mujeres de Jalisco, en los temas que abarca el PROIGUALDAD.

<sup>12</sup> Las sedes de los foros fueron los municipios de Cd. Guzmán, Tamazula, Mascota, El Grullo, Lagos de Moreno, Colotlán, Jamay, Acatic, Ameca, Puerto Vallarta y Guadalajara.

Las reflexiones recogidas en el ejercicio de consulta del año 2016<sup>13</sup>, se integraron de acuerdo a la convocatoria de las regiones: 1. Altos Norte y Altos Sur; 2. Norte; 3. Valles; 4. Sur; 5. Centro y Ciénega; 6. Sureste y Lagunas; 7. Costa Sierra Occidental; 8. Costa Sur y Sierra de Amula.

## 1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA

A partir de las llamadas cuotas de género y al derecho a la paridad se ha modificado la presencia de las mujeres en los cargos y toma de decisiones en puestos públicos. Las mujeres mexicanas tienen los mismos derechos políticos electorales que los hombres, esto es, al acceso igualitario a las funciones públicas y participación en asuntos públicos. Lo anterior queda establecido desde la teoría integral de los derechos humanos, así como el principio pro persona incorporado en la reforma constitucional del 2011<sup>14</sup>, la Convención Belém Do Pará, la Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres y la CEDAW. Conviene recordar que el Estado Mexicano al aceptar la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW)<sup>15</sup> se comprometió a adoptar una serie de medidas tendientes a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer; entre estas medidas se incluye el acceso igualitario y la igualdad de oportunidades en la vida política y pública del país, incluyendo el derecho de sufragio activo y pasivo.

Aunado a ello se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en ambos se reconoce que el principio de igualdad es un derecho para todas las personas sin exclusión para participar en asuntos públicos directamente o por representantes libremente elegidos.

Así mismo, en el ámbito nacional, se cuenta con la siguiente jurisprudencia expuesta por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que señala la existencia de “una estrecha relación entre violencia, discriminación y subordinación” y que “[l]as actitudes tradicionales conforme a las cuales la mujer es considerada subordinada del hombre o conforme a las que se considera que tiene funciones estereotipadas, perpetúan prácticas difundidas que comportan violencia o coerción, como la violencia”.

Por otro lado y en el mismo sentido, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ha reconocido que el principio de igualdad material es un elemento fundamental de todo Estado Democrático de Derecho y toma en cuenta las condiciones sociales que resultan discriminatorias en perjuicio de ciertos grupos y sus integrantes.

---

<sup>13</sup> El método de trabajo de esta parte de los foros fue una exposición dialogada a cargo de las capacitadoras – coordinadoras de los foros; los temas abordados fueron: 1. Un camino transversal e igualitario municipal y 2. Transformación constructiva: planeando las estrategias para transversalizar la perspectiva de género en el municipio. La exposición dialogada supone que permanentemente se recurra a los saberes, nociones, experiencias y significados que tiene para el resto de las y los participantes los contenidos que se están abordando. Para concluir el momento formativo de los foros se procedió a la toma de acuerdos y compromisos entre las participantes fin de que se fijaran metas y plazos para la elaboración del plan para transversalizar la perspectiva de género en el municipio.

<sup>14</sup> otros principios que arrojan el paraguas de la teoría integral de los derechos humanos son: la universalidad, la progresividad, la interdependencia, la invisibilidad y la no discriminación.

<sup>15</sup> CEDAW. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México*. P. 1, agosto de 2006.

Otro avance jurídico es lo que se expresa en las leyes contra la violencia hacia las mujeres, como es el caso de Campeche y Jalisco, donde se cuenta con una definición de la violencia política contra las mujeres y más recientemente, la Iniciativa de Ley que vuelve obligatoria la paridad horizontal en las candidaturas a presidencias municipales .

En Jalisco, de la ciudadanía inscrita en el padrón electoral, 48.1% son mujeres, su participación como funcionarias de mesa de casilla ha aumentado paulatinamente en todos los cargos, ocupando tanto a nivel nacional como nuestro estado alrededor del 55% del total de estas posiciones.

<b>Tabla no. 1 Candidaturas e integración de cabildos por sexo, elecciones 2015 para el periodo 2015-2018. Porcentajes</b>						
	Presidencias		Sindicaturas		Regidurías	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Candidaturas</b>	91	9	63	37	47.6	52.4
<b>Integración de cabildos</b>	96	4	60	40	59.5	40.5
Fuente: estimaciones propias con datos del Observatorio de la Participación Política de las Mujeres en Jalisco						

De acuerdo a los resultados electorales más recientes (2015), la participación de las mujeres en cargos de elección popular presenta algunos contrastes: los partidos presentaron a una mujer únicamente en el 9% de candidaturas a presidentes municipales y este porcentaje se redujo 5 puntos como electos de tal forma que, de los 125 municipios que conforman la entidad, únicamente el 4% es gobernados por mujeres.

Por otro lado, la presencia femenina en candidaturas a una regiduría es muy cercano a la paridad pues de 3,923 de estas posiciones, ellas ocuparon el 52.4% y no obstante que en la integración de cabildos el porcentaje de mujeres se reduce en 12 puntos porcentuales, su participación es mucho mayor que en el periodo anterior<sup>16</sup>. En el proceso electoral citado, 2,056 mujeres fueron candidatas a regidora, de las cuales fueron electas 496 (24.1%). Para el cargo de Presidente Municipal se postularon 64 candidatas de las cuales 5 fueron electas (el 7.8%).

En la presente legislatura local (2015-2018), el Congreso del Estado de Jalisco cuenta con 18 diputadas de un total de 39, esto es, el 46% de la integración del Congreso. Del PAN son 2 diputadas, del PRI son 7, del PVEM es 1 y de MC son 7 (ver Tabla no. 2). Es de destacar que de las 18 mujeres que cuentan con un escaño en el Congreso de Jalisco, el 55% lo obtuvo a través del mecanismo de representación proporcional<sup>17</sup>.

<b>Tabla no. 2 Diputadas y diputados locales periodo 2015-2018</b>		
	Mayoría relativa	Representación proporcional

<sup>16</sup> en la contienda electoral del 2012, 3,396 mujeres fueron candidatas a regidoras, resultando electas el 15.4%. Fuente: IEPC (s/f). Integración de los Ayuntamientos del Estado de Jalisco 2012-2015. Disponible en [http://www.iepcjalisco.org.mx/sites/default/files/INTEGRACION\\_CABILDOS\\_2012R.pdf](http://www.iepcjalisco.org.mx/sites/default/files/INTEGRACION_CABILDOS_2012R.pdf)

<sup>17</sup> De acuerdo al Observatorio de Participación Política de las Mujeres en Jalisco, las diputadas de Jalisco son integrantes de las siguientes Comisiones: Administración, Asuntos Electorales, Asuntos Indígenas, Asuntos Migratorios, Cultura, Derechos Humanos, Desarrollo Forestal, Desarrollo Municipal, Desarrollo Regional, Fomento Artesanal, Higiene y Salud Pública, Igualdad de Género, Juventud y Deporte, Puntos Constitucionales, Estudios Legislativos y Reglamentos, Readaptación y Reinserción Social, Recursos Hidráulicos y Pesca, Responsabilidades y Trabajo y Previsión Social.



	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>PRI</b>	4	4	2	3
<b>PAN</b>			3	2
<b>MC</b>	6	3	1	4
<b>PVEM</b>	1	1	1	
<b>PRD</b>			1	1
<b>PNA</b>			1	
<b>DI</b>	1			
<b>Total</b>	12	8	9	10
Fuente: elaboración propia con base en datos de IEPC y Congreso del Estado de Jalisco				

En la integración en el Poder Judicial en Jalisco, desagregado por sexo, prevalecen evidentes brechas, como lo muestra la siguiente Tabla no. 3:

Tabla no. 3 Integración del Poder Judicial, según sexo. Números absolutos		
<b>Supremo Tribunal del Estado de Jalisco</b>	Magistrados	29
	Magistradas	4
<b>Tribunal de la Administración del Estado de Jalisco</b>	Magistrados	6
	Magistradas	
<b>Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Jalisco</b>	Consejeros	4
	Consejera	1
	Secretario General	1
<b>Instituto de Justicia Alternativa</b>	Director General	1
	Directores	3
	Secretario Técnico	1
<b>Juzgados Especializados en Materia Civil</b>	Jueces	6
	Juezas	6
<b>Juzgados Especializados en Materia Mercantil</b>	Jueces	8
	Juezas	2
<b>Juzgados Especializados en Materia Penal</b>	Jueces	13
	Juezas	3
<b>Juzgados de Control y Juicios Orales</b>	Jueces	35
	Juezas	7
<b>Juzgados Orales Especializados en Materia Mercantil</b>	Jueces	7
	Jueza	1
<b>Juzgados Especializados en Ejecución de Penas</b>	Jueces	2
	Jueza	1
<b>Juzgados Especializados en Materia Familiar</b>	Jueces	6
	Juezas	4

Juzgados Especializados en Adolescentes	Jueces	94
	Juezas	37
Fuente: los datos fueron tomados del Observatorio de la Participación Política de las Mujeres en Jalisco		

Sin embargo, aún las mujeres mexicanas que han decidido participar en los espacios de toma de decisiones públicas o contender por cargos electorales, siguen experimentando limitaciones de orden socio cultural, como la violencia política, que se traduce en los obstáculos para el ejercicio de sus derechos políticos y electorales en condiciones de igualdad y mismas oportunidades, así como su participación en la toma de decisiones en diversos ámbitos, incluyendo el de procuración de justicia.

## 2. IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Las acciones emprendidas en nuestro país a lo largo de varias décadas para conseguir la igualdad en las relaciones de género, han modificado las condiciones generales de las mujeres como “el aumento en la esperanza de vida, el descenso de la fecundidad femenina, la reducción de las brechas educativas, la reducción de la mortalidad materna, el incremento de oportunidades para generar ingresos propios, reduciendo relativamente la pobreza femenina y el logro de un cierto grado de empoderamiento”.<sup>18</sup>

Sin embargo, “estos logros no alcanzan a remover los obstáculos estructurales que impiden a las mujeres tener rendimientos mayores en su inserción al mercado laboral, superar las brechas salariales, reducir las diferencias de ingreso y de posicionamiento en el empleo; así como superar las diversas inequidades que prevalecen tanto al interior de la familia como en los espacios públicos de poder”.<sup>19</sup> Todo ello porque hay fuertes resistencias que provienen de varias fuentes en el sistema social, cultural, económico y político.

La igualdad al interior de las dependencias gubernamentales es fundamental para la transversalización de la perspectiva de género, ya que sí al interior de la esfera pública y política no existen nociones reales de los principios de igualdad y no discriminación, difícilmente la planeación y el presupuesto para las políticas públicas y/o acciones afirmativas tendrían efectos circulares que lleven a la colocación de las mujeres en la toma de decisiones como se plantea para el cierre de brechas de desigualdad en los bienes y servicios dirigidos a la ciudadanía.

<sup>18</sup> CEPAL, *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe*. México D.F, junio de 2004. Citado en, Incháustegui, Teresa, La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia. Texto publicado por: Barquet, Mercedes (coordinadora), Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México, 2006.

<sup>19</sup>Incháustegui, Teresa, La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia. Texto publicado por: Barquet, Mercedes (coordinadora), Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México, 2006.

En un Programa de Igualdad es fundamental reconocer las diferencias biológicas y socio culturales de las personas que conforman, en este caso el Gobierno del Estado de Jalisco y sus municipios, para identificar que las políticas, programas o acciones de transversalidad o cultura institucional con perspectiva de género, pueden ser herramientas para la construcción de fortalezas y recursos para el desempeño con mayor capital social que día con día concretan un trabajo público: mujeres y hombres servidores públicos o con relación contractual con un servicio profesional con las dependencias gubernamentales.

Por un lado, dará la posibilidad de conciliar deberes personales, profesionales y familiares para el respeto de los derechos laborales en términos de igualdad y derechos humanos. Y por otro, supondría, que coadyuvar a que los bienes y servicios dirigidos a la ciudadanía tengan un mejor efecto al reconocer poco a poco el beneficio del principio antes mencionado.

La transformación institucional tendrá implicaciones en dos esferas: al interior de las dependencias del gobierno del Estado de Jalisco y los municipios, así como al exterior, es decir en el ámbito público, en el que se desempeña y en el que cumple con las atribuciones específicas que le competen.

Tomando en cuenta las políticas que se llevaron a cabo a nivel federal en la materia durante el sexenio pasado y en los primeros tres años de la presente administración, existen serios problemas evidenciados en brechas de desigualdad determinados en tres grandes temas en el marco del Programa de Cultura Institucional (Inmujeres / SFP) o en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI.2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Inmujeres / Conapred / STPS).

El primero de los temas se refiere al clima laboral, donde apuntan la necesidad de plantear acciones que den lugar a cambios significativos que propicien un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos y el principio de igualdad sustantiva. Así, la publicación de convocatorias y la implantación de procesos de selección transparentes, que permitan una selección y contratación del personal orientada a reducir las brechas de desigualdad de género; la instrumentación de acciones afirmativas para promover la movilidad y ascenso de las mujeres, la difusión de mensajes para prevenir, atender y denunciar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexuales; y el reforzamiento del uso de lenguaje incluyente.

Asimismo como segundo tema se toma en cuenta la corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral, que le interesa la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo, con el propósito de resolver el conflicto que origina el cumplimiento de los deberes domésticos y las responsabilidades laborales, principalmente como resultado de la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Y tomando en cuenta que la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha implicado la necesidad de reformular y ajustar las pautas tradicionales, que fundadas en la división sexual del trabajo, han adjudicado a las mujeres la responsabilidad exclusiva de los deberes domésticos, liberando al resto de los integrantes del hogar del tiempo y de la responsabilidad que requieren dichos deberes.

Así, las brechas que se identificaron en los documentos en comento se enmarcan en generar acciones para incorporar la licencia de paternidad; brindar el servicio de guardería con horario extendido para padres y madres; contar con servicios de atención y cuidados de personas dependientes; otorgar permisos o licencias de paternidad; y flexibilizar los horarios y jornadas laborales.

El tercer tema tiene que ver con la violencia laboral en las dependencias, específicamente el hostigamiento y acoso sexual, que busca prevenir, atender y sancionar dichas conductas con la intención de erradicarlas.

Entendiendo “la transversalidad<sup>20</sup> como un método de transformación institucional que busca integrar la equidad de género como un nuevo valor a la cadena de trabajo y producción de las políticas de una institución, cuyos objetivos han sido fijados previamente y que ello implica poner en marcha una estrategia que replantea y problematiza la formulación y los contenidos de dichas políticas, a fin de incorporar la dimensión de género a las acciones o programas de esa política”.<sup>21</sup>

Luego de diversos análisis “las especialistas destacan que la retórica de los discursos va muy por delante de los avances reales, estos mecanismos son muy frágiles, carecen generalmente de presupuestos, recursos de autoridad y recursos técnicos y humanos necesarios, para impulsar los cambios que se requieren en las instituciones del Estado y sus programas de política pública”, evidenciándose dicha fragilidad en que “viven periódicamente cambios como remociones completas de su personal, discontinuidad de funciones, ruptura de la secuencia de aprendizaje y acumulación de experiencia; reorientaciones a veces radicales en los enfoques de trabajo (paso de una agenda de equidad a una asistencial), restricciones presupuestarias y en general, pérdida de la memoria institucional”.<sup>22</sup>

Las instituciones públicas tienen como mandato alcanzar igualdad entre hombres y mujeres, haciendo que este objetivo sea transversal a todas sus actividades internas y externas, por lo tanto, “la transversalidad del género requiere la puesta en marcha de procesos sostenidos de transformación a varios niveles, con cambios en las visiones y en la cultura organizacional, así como en la estructura y sistemas de trabajo de las dependencias públicas”.

Identificar el grado de institucionalización que tiene el trabajo con el género en las rutinas laborales permite observar si “se trata de un proceso incorporado a las pautas de la organización, con el correspondiente desarrollo de equipos de trabajo, comisiones, agendas de trabajo, informes, etc., o, es algo extra-curricular al trabajo cotidiano, informal en el sentido amplio, sin pautas, sin equipos, ni tiempos expresamente fijados para ello. Quizá lo más importante en lo que hace a la dimensión de la estructura y su importancia para las condiciones de anclaje de la transversalidad es la llamada cultura laboral”.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> El artículo 4, numeral II. De la ley estatal para la igualdad entre hombres y mujeres 2006, define la transversalidad como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas.

<sup>21</sup> Incháustegui, Teresa, 2006, op. Cit., p. 4.

<sup>22</sup> Incháustegui, Teresa, 2006, op. Cit., p. 2.

<sup>23</sup> Incháustegui, Teresa, 2006, op. Cit., p. 3.

La cultura organizacional es el campo donde las instituciones expresan sus principios y valores más profundos, en ella se evidencia la idiosincrasia que está a la base de la institución, es el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores propios de las personas que hacen parte de dichas instituciones; además deben generarse acciones en los demás componentes de las instituciones a través de mecanismos como normas, reglamentos, estímulos y sanciones, para incorporar cambios estructurales al interior de las instituciones.

El Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) reporta 107 Institutos Municipales de la Mujer<sup>24</sup>, 15 Ce-Mujer<sup>25</sup> que ofrecen profesionalización en género a las y los servidores públicos, talleres de sensibilización en diversas temáticas a la población y servicios de atención a las mujeres, con el objetivo de establecer redes interinstitucionales.<sup>26</sup> De la consulta de las páginas de 13 dependencias del estado, tan solo la Secretaría de Educación reporta una dirección que específicamente se refiere a equidad, así como el sistema DIF; de las mismas 13, solo 3 de ellas (educación, salud y gobierno) y el sistema DIF evidencian programas con objetivos específicos en este rubro.

Existe una marcada desigualdad en la composición por sexo de la estructura organizacional de la administración pública en Jalisco pues según el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales (INEGI; 2015), de 83 titulares 73 son hombres y 10 son mujeres.

Otro dato fundamental para la cultura institucional desde una perspectiva de género es la brecha en el gabinete de titulares de las Secretarías de Estado en el Gobierno de Jalisco. De 17, sólo 3 se encuentran ocupadas por mujeres: Cultura, Medio Ambiente y Desarrollo Territorial y Contraloría del Estado. Mientras que Secretaría General de Gobierno, Procuraduría Social, Innovación, Ciencia y Tecnología, Fiscalía General del Estado, Desarrollo Económico, Desarrollo e Integración Social, Salud, Trabajo y Previsión Social y Turismo, los titulares son hombres.<sup>27</sup>

De acuerdo a la misma fuente y en relación a los recursos humanos para la seguridad pública, del total de elementos que conforman las distintas corporaciones, son mujeres el 12.4%, en el primer nivel jerárquico ellas ocupan 3.3% de estas posiciones y el 0.1% del segundo nivel de jerarquía<sup>28</sup>.

Un avance importante en este sentido es el proceso de creación de las Unidades de Igualdad de Género en las distintas dependencias que conforman los tres poderes del estado de Jalisco, a raíz del exhorto hecho por el Senado de la República. Estas Unidades de Género deberán de “desempeñar funciones de coordinación directiva y con poder de decisión que les permitan asegurar que la cultura organizacional, políticas, planes, programas, presupuestos y responsabilidades operativas de la entidad o dependencia a la que pertenece contribuyen a la construcción de igualdad sustantiva” y para ello “deben contar con estructura y presupuesto propios, así como con

---

<sup>24</sup> Son 100 Institutos y 7 Instancias Municipales de la Mujer (Fuente: <http://ijm.gob.mx/instancias-municipales-de-atencion-a-las-mujeres-del-estado-de-jalisco-2015-2018/>)

<sup>25</sup> Se incluyen aquí los registrados como Ce-Mujer (11), un Centro de Desarrollo, un Enlace, una Coordinación de Atención a Mujeres y un Sistema Especializado (Fuente: <http://ijm.gob.mx/instancias-municipales-de-atencion-a-las-mujeres-del-estado-de-jalisco-2015-2018/>)

<sup>26</sup> <http://www1.jalisco.gob.mx>, consultada en octubre de 2013.

<sup>27</sup> Observatorio de la Participación Política de las Mujeres en Jalisco (IJM / Tribunal Electoral / Instituto Electoral y Participación Ciudadana).

<sup>28</sup> Fuente: INEGI. Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal 2015. Consulta interactiva de datos. Fecha de consulta 10 de julio del 2017. Disponible en [http://www.inegi.org.mx/est/lista\\_cubos/consulta.aspx?p=gob&c=19](http://www.inegi.org.mx/est/lista_cubos/consulta.aspx?p=gob&c=19)

infraestructura y recursos específicos para su operación, además de ubicarse en el círculo de la alta dirección, para facilitar su interlocución con el titular de la institución y áreas clave”<sup>29</sup>.

### 3. EDUCACIÓN

La educación es fundamental para el desarrollo. Indispensable para la sociedad y las personas. Se trata de un pilar para la igualdad sustantiva, de oportunidades y de trato. Además de ser un derecho humano, la educación es imprescindible para el progreso civilizatorio de la humanidad y un aporte económico, social y cultural de un país al mundo.

Abordar la educación desde la perspectiva de género requiere ampliar la mirada, ésta llevará a identificar diferentes desigualdades articuladas con otros tipos de inequidades que afectan el ejercicio pleno del derecho a la educación.

El derecho a la educación y a la igualdad también es obstaculizado por la violencia de género, la discriminación, la pobreza. Sin embargo hay que tomar en cuenta que la situación de violencia y discriminación se agrava en mujeres privadas de su libertad, en las niñas y mujeres migrantes, en situación de trata, lesbianas, madres adolescentes e indígenas, grupos poblacionales de los que se carecen estadísticas o investigaciones a profundidad en la entidad.

Una población con educación, especialmente una educación que atienda a quienes históricamente se ha discriminado, dará una mayor convivencia democrática, posibilitará el conocimiento y ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. La educación, en conjunto con otros elementos, ofrece la condición de posibilidad de fomentar y afianzar valores como la paz, la igualdad, la inclusión y la convivencia sin discriminación.

En este sentido, el derecho a la educación con perspectiva de género plantea dos asuntos primordialmente: Por un lado, la educación a nivel individual y colectivo para transformar el anclaje cultural del sexismo y machismo por una visión que promueva la igualdad y equidad. Por otra parte, el acceso y permanencia de mujeres y hombres en la educación sin discriminación ni violencia.<sup>30</sup>

Si bien tanto a nivel nacional como local encontramos un aumento en la cobertura de los servicios educativos en los últimos años, la calidad de la educación en México continúa presentando rezagos significativos. De acuerdo con los resultados de la evaluación 2015 de PISA<sup>31</sup>, el desempeño de estudiantes Mexicanos está por debajo del promedio de OCDE en ciencias (416 puntos), lectura (423 puntos) y matemáticas (408 puntos). En estas áreas, menos del 1%

---

<sup>29</sup> Senado de la República. (2016, 5 enero). Exhorta Senado a fortalecer unidades de género en estados y el gobierno federal [Comunicado de prensa ]. Recuperado de <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/25753-2016-01-06-07-47-59.html>

<sup>30</sup> Inmujeres, PNUD; 2010.

<sup>31</sup> <https://www.oecd.org/pisa/PISA-2015-Mexico-ESP.pdf>

logran alcanzar niveles de competencia de excelencia (nivel 5 y 6) y 33.8% del alumnado tienen bajo rendimiento escolar en las 3 asignaturas (nivel 2)<sup>32</sup>.

Al desagregar por sexo estos resultados se evidencian los aún prevalecientes estereotipos de género en la educación, ya que en promedio los estudiantes mexicanos obtienen resultados más altos que las estudiantes en la evaluación de ciencias y matemáticas, mientras que en lectura ellas superan el puntaje promedio a los varones<sup>33</sup>.

A nivel nacional la Subsecretaría de Planeación y Evaluación de la Secretaría de Educación Pública (SEP; 2014) señaló que las mujeres aún tienen obstáculos culturales para acceder –sobre todo en ciertas regiones del país– a los espacios educativos, sin embargo, una vez que ingresan ellas tienen mayor permanencia y terminan en tiempo sus estudios respecto de los hombres. Esto se evidencia con los siguientes datos: la eficiencia terminal por nivel educativo en los años 2012 – 2013, en primaria 96.9% mujeres 95.2% hombres; en secundaria 87.4% mujeres 81.6% hombres; educación media superior 68.8% mujeres entre 62.7% hombres.

La información que presenta el estudio “Los jóvenes y la educación, Encuesta Nacional de la Juventud 2010, Subsecretaría de Educación Media Superior” es reveladora de las dificultades de las jóvenes para permanecer en la escuela: la ocupación principal de las mujeres entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan es el trabajo en el hogar, con un 72.1%. Los motivos por los que se dedican a esta ocupación son: 32.8% razones económicas, 16.6% matrimonio o unión; 15.3% terminación de estudios; 12.5% reprobación y aburrimento; 8.3% maternidad; 3.5% mis papas no querías que siguiera; 2.5% no me aceptaron; 2.4% inseguridad; 1.2% enfermedad / accidente; 0.3% mis compañeros me molestaban; 4.6% otro. Los datos antes expuestos deberían concitar respuestas del Estado para favorecer el derecho a la educación, tomado en cuenta las condicionantes específicas de género que tienen las jóvenes.

En cuanto al analfabetismo, a nivel nacional el 5.5% de la población se encuentra en esta condición y en este grupo, las mujeres son el 62%. En Jalisco, 3.5% del total de la población es analfabeta, aunque en el grupo mayor de 65 años se eleva a 17%, en su mayoría mujeres (59%).

Respecto a la asistencia escolar, en Jalisco, de la población en edad de cursar la primaria (6 a 11 años), 2.4% de ellos no asisten, 47% son mujeres; de la población en edad de estudiar la secundaria (12 a 14 años), 7.8% no asiste, 46% son mujeres. En cuanto a la población que debería cursar el nivel medio superior (15 a 17 años), 30% no asiste y 46% son mujeres<sup>34</sup>. A partir de la edad de 18 años, la proporción de mujeres que debería estar en la escuela disminuye en relación a los varones (50.9 y 51.9%, respectivamente); entre la población de 20 a 24 años que debería estar en la escuela, 26.3% de varones y 24.7% de mujeres sí lo hacen<sup>35</sup>. Esto es, en el nivel de educación básica hay

---

<sup>32</sup> La proporción promedio de la OCDE de alumnos con alto rendimiento es 15.3% y de bajo rendimiento es 13%. Las áreas evaluadas son lectura, matemáticas y ciencias.

<sup>33</sup> Fuente <https://www.oecd.org/pisa/PISA-2015-Mexico-ESP.pdf>

<sup>34</sup> Fuente: INEGI. Tabulados de la Encuesta Intercensal 2015. Fecha de elaboración: 24/10/2016

<sup>35</sup> INMUJERES/INEGI/Gobierno de la República (S/F). Mujeres y hombres en México 2016 (son datos a nivel nacional). Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2016.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2016.pdf)

más mujeres en la escuela pero en el universitario son en su mayoría varones los que logran ingresar, aunque en todos los niveles Jalisco tiene una inasistencia escolar mayor a la que se registra a nivel nacional.

Detrás de las cifras de inasistencia escolar en mujeres jóvenes se ubican circunstancias atribuibles a las condiciones de pobreza que implica no tener para cubrir los costos de matrícula, transporte, vestimenta y materiales, pues el 34.5% con edad entre 15 y 19 años que no asisten a la escuela señalan que es por falta de dinero y trabajo. Otro aspecto importante a considerar es el embarazo (así lo refiere el 10%) y las uniones o matrimonios a esta edad, como lo señala el 13% de mujeres que no asisten a la escuela, en el grupo de edad ya señalado.

En cuanto al rezago educativo, es decir, la población de 15 y más años que no aprobó la secundaria completa, Jalisco tiene 36.3% de mujeres y 35.8% de varones en esta situación, tres puntos porcentuales superior a las cifras nacionales en el caso de los hombres<sup>36</sup>.

Según la Encuesta intercensal, el grado promedio de escolaridad en los hombres de Jalisco es de 9.3 años y en las mujeres es ligeramente inferior (9.1 años), menor también que el promedio a nivel nacional.

Las normas de la educación institucional no son compatibles con la realidad de las mujeres, principalmente en el contexto indígena, rural y de pobreza. El acoso y la violencia sexual y física a que están expuestas las mujeres tanto de camino a la escuela como dentro de ella es también un factor que incide en la deserción escolar. La existencia de estereotipos de género en las escuelas es otro factor que incide en la deserción escolar y acrecienta las brechas de género, segregando a las mujeres a determinadas áreas de estudio<sup>37</sup>.

Los estereotipos son reforzados cotidianamente por los profesores ya sean hombres o mujeres, la presencia del currículo oculto de género en las instituciones educativas, continúa alimentando y reproduciendo los estereotipos sociales que asignan tanto a hombres como a mujeres diferentes roles. Prueba de ello es la incidencia de deserción escolar de mujeres que sigue respondiendo a los roles tradicionalistas frecuentemente relacionados con los quehaceres domésticos, el cuidado de los hijos y el hogar que limitan las posibilidades que tienen las mujeres de terminar su educación.<sup>38</sup>

Si consideramos que la población de 15 a 24 años debe estar estudiando o incorporada al trabajo remunerado, se tiene que hay 4.4 millones de jóvenes que ni estudian ni trabajan: 76.7% son mujeres que en su mayoría (casi tres millones) se dedican al trabajo doméstico y a la economía del cuidado.<sup>39</sup> En Jalisco al primer trimestre del 2010 había 273,871 jóvenes entre 15 y 24 años de edad que ni estudian ni trabajan, lo que corresponde al 18% del total de jóvenes en ese rango de edad, de éstos 199,000 son mujeres, representando el 73% del total del estado.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Así fue referido por las asistentes a los foros de consulta regionales realizados en el 2016.

<sup>38</sup> Diez Problemas de la Población en Jalisco: una perspectiva sociodemográfica, Guadalajara, Jalisco, 2011. Gobierno de Jalisco, pp. 123 y 126. Consulta web [coepo.app.jalisco.gob.mx/PDF](http://coepo.app.jalisco.gob.mx/PDF)

<sup>39</sup> Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, pp. 7 y 8

<sup>40</sup> Consejo Estatal de Población, 2010. *Los jóvenes que en Jalisco no estudian ni trabajan*. Consulta web <http://coepojalisco.blogspot.mx/2010/11/los-jovenes-que-en-jalisco-no-estudian.html>



La matrícula universitaria muestra desigualdades de género en algunas áreas de estudio: sólo 31.1% del alumnado en ingenierías y 35.4% en las ciencias agropecuarias está conformado por mujeres. Ellas son mayoría en educación y humanidades (68.4%) y en ciencias de la salud (64.7%). La distribución dentro del Sistema Nacional de Investigadores señala que apenas 34.1% son mujeres. En Jalisco encontramos también que las mujeres son mayoría en educación y humanidades (65.3%), y en ciencias de la salud (53.68%), y minoría en ciencias agropecuarias (45.3%), no hay información disponible para el área de ingenierías.<sup>41</sup> Se debe añadir que las actividades relacionadas con maternidad, cuidado de los hijos y labores domésticas, originan un rezago académico que dificulta su desarrollo profesional, ya que compiten por los mismos puestos que los hombres a edades más tardías que éstos.<sup>42</sup>

Es importante señalar que muchos de los estereotipos de género, que predominan en contextos sociales relacionados con la pobreza y marginación, son factores asociados a la generación de violencia, y sus consecuencias en el ámbito escolar son considerables, yendo desde la falta de interés por estudiar hasta la deserción escolar, pasando por la afectación a la integridad física, problemas de aprendizaje e inadaptación social, entre otros.

Por esta razón las autoridades educativas deben establecer acciones específicas para erradicar los estereotipos de género de las escuelas, las prácticas violentas tanto entre estudiantes, como del personal docente hacia las y los alumnos, con el fin de prevenir y atender la violencia y la discriminación hacia las mujeres y promover masculinidades alternativas para la construcción de la igualdad de género y la diversidad sexual y libres de homofobia.<sup>43</sup>

#### **4. SALUD**

En la Declaración de Beijing, signada en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (septiembre de 1995), se destaca la urgencia de disminuir las inequidades entre hombres y mujeres. En relación al tema de salud, señala de forma general que las mujeres y las niñas tienen menor acceso a servicios de salud y gozan de menos oportunidades y beneficios durante su vida, en comparación con los hombres. Además, identifica un acceso desigual a los servicios básicos de salud, de atención primaria, a tratamientos de enfermedades infantiles, malnutrición, anemia, enfermedades diarreicas, contagiosas, tropicales y tuberculosis.

La perspectiva de género en la salud observa las condiciones biológicas y culturales para identificar las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de salud y condiciona la forma en que se relacionan, piensan y actúan respecto a su cuerpo. Así, los roles y estereotipos de género evidencian las diferencias y desigualdades cotidianas entre en la distribución de tareas, derechos y deberes, que han colocado a las mujeres en un sitio de subordinación como un acto 'natural' derivado de la biología y fisiología del cuerpo.

---

<sup>41</sup> ANUIES. Anuario Estadístico 2010/2011. [www.anuies.mx](http://www.anuies.mx)

<sup>42</sup> Por ejemplo, para ser candidato al SNI tanto hombres y mujeres la edad límite es hasta los 40 años, momento en que se encuentran las mujeres con hijos pequeños.

<sup>43</sup> SEP / UNICEF Informe Nacional sobre Violencia de Género en la Educación Básica en México. México, D.F., 2009

Las relaciones tradicionales de género limitan el desarrollo de las mujeres, quienes tienen desventajas en el acceso y control de los recursos. Y en el caso de los hombres, la denominada masculinidad hegemónica como construcción social ha determinado una idea de vivir e interactuar con las mujeres y con otros hombres, lo que incluye que ellos también enfrenten limitaciones para el cuidado de su salud, la atención de las enfermedades y poco acercamiento a las instituciones de salud.<sup>44</sup>

La Secretaría de Salud federal para transversalizar la perspectiva de género en los programas y planes por medio del Programa de Igualdad de Género en Salud del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, de la presente administración, reconoció en un diagnóstico situacional las principales causas de mortalidad por sexo en México y en cada una de las entidades federativas. En Jalisco, las principales causas de muerte en mujeres son las siguientes:

<b>No.</b>	<b>Causa</b>	<b>Defunciones</b>	<b>Tasa</b>
1	Enfermedades del corazón	3,922	97.8
	Enfermedades isquémicas del corazón	2,495	62
2	Diabetes mellitus	2,920	73
3	Tumores malignos	2,699	67
	De la mama	497	12.4
	De la tráquea, de los bronquios y del pulmón	252	6.3
4	Cerebrovasculares	1,130	28
5	Enfermedades pulmonares obstructivas crónicas	978	24.4
6	Influenza y neumonía	872	21.8
7	Accidentes	521	13
	de tráfico de vehículos de motor	240	6
8	Enfermedades del hígado	520	13
	Enfermedades alcohólicas del hígado	47	1.2
9	Insuficiencia renal	413	7.3
10	Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	294	7.3
Fuente: estimaciones propias con base en datos de INEGI, Registros administrativos, Mortalidad, Tabulados, Principales causas de mortalidad por residencia habitual, grupos de edad y sexo del fallecido			

En la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID; 2014) la población total en Jalisco por sexo, y su distribución porcentual según condición de afiliación a servicios de salud es hombres 3 832 063, mientras que las mujeres 4 025 916, de un total de 7 857 979.

<sup>44</sup> Programa de Igualdad de Género en Salud. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva; 2013-2018. Secretaría de Salud.

La población afiliada a servicios de salud en Jalisco por sexo, y su porcentaje según institución de afiliación es:

<b>Tabla no. 5 Población afiliada a servicios de salud por sexo y porcentajes según institución de atención</b>						
<b>Sexo</b>	<b>Población afiliada</b>	<b>IMSS</b>	<b>ISSSTE</b>	<b>Seguro Popular</b>	<b>IMSS Oportunidades</b>	<b>Otro</b>
Jalisco	6'296,880	56.6	4.1	40.3	0.7	5.8
Hombres	2'980,071	58.4	4.0	38.2	0.7	6.1
Mujeres	3'31,6809	55.0	4.2	42.2	0.8	5.5
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. Tabulados básicos.						

Las mujeres de 15 a 49 años en Jalisco y su distribución porcentual según conocimiento de métodos anticonceptivos y tipo de método son: total 2 122002; OTB 84.5; vasectomía 5.6; hormonales 8.9; no hormonales 0.2; conocen sólo tradicionales 0.0; no conocen 0.8.

Las mujeres de 15 a 49 años en Jalisco y su distribución porcentual según condición de inicio de vida sexual y actividad sexual: total 2'122,002; sexualmente activas 52.0; sexualmente inactivas 22.3; no especificado 2.6; no han tenido relaciones sexuales 23.0.

Siguiendo el tema de la salud sexual y reproductiva de las mujeres, quienes han tenido de 15 a 49 años y que utilizaron métodos anticonceptivos en la primera relación sexual en Jalisco por proporción según tipo de método utilizado: del total 658,800 usaron condón masculino 81.9; hormonales 8.4; tradicionales 8.6; otros no hormonales 1.2; otros 1.0.

La mortalidad materna, es decir, las defunciones por cada 100 mil nacidos vivos en Jalisco en el año 2010 fue de 32.3%; 2011;23.4%; 2012; 23.4%; 2013; 22.4%; y, 2014; 34.4%. Lo que significa que se registran periodos de regresividad conforme a lo establecido en los estándares internacionales para erradicar la muerte materna en la entidad.<sup>45</sup>

En las Estadísticas de natalidad, mortalidad y nupcialidad (INEGI; 2015) las defunciones generales fueron de 43,141, de las cuales 23,951 son de hombres y 19,179 de mujeres. Y en el caso de menores de un año, las defunciones generales en el mismo año fueron 1,552 de las cuales 929 fueron hombres y 616 mujeres.<sup>46</sup>

Los datos e información epidemiológica desde una perspectiva de género y salud pública tienen un poder científico y de intervención que en algunas partes del mundo se aprovechan de manera fundamental para el desarrollo democrático, mismo que Jalisco puede aprovechar.

Al reconocer que los factores biológicos y culturales de todas las personas, por las condiciones de sexo,

<sup>45</sup> Dirección General de Información en Salud. SS. 2014.

<sup>46</sup> Día de consulta 27/01/17 <http://www.beta.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=14>

género, edad, pertenencia cultural, etc., tienen una influencia en los factores de salud / enfermedad de las personas, y por tanto, en los servicios de salud que se ofrecen, así como, en la prevención y promoción de la salud desde un marco de los derechos humanos sin discriminación. La perspectiva de género en la salud observa las condiciones biológicas y culturales para identificar las desigualdades entre mujeres y hombres en materia de salud y condiciona la forma en que se relacionan, piensan y actúan respecto a su cuerpo. Así, los roles y estereotipos de género evidencian las diferencias y desigualdades cotidianas entre en la distribución de tareas, derechos y deberes, que han colocado a las mujeres en un sitio de subordinación como un acto 'natural' derivado de la biología y fisiología del cuerpo.

## 5. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

La inserción de las mujeres en el mercado laboral durante las últimas décadas ha sido notable, "impulsado por procesos de modernización y una estrategia generadora de ingresos con la cual las mujeres contribuyen a la manutención de sus familias" (INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer). En 1970, el porcentaje era 17.5%, 30 años después llegó a 44.4% y en la actualidad es 47.9%,<sup>47</sup> siendo estas cifras significativamente menores a las de los varones, cuya tasa de participación en 1970 era 72.9%, y en el tercer semestre del 2013 fue 77.8%, dada la existencia de barreras que aún hoy dificultan el ingreso y permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones respecto de los hombres.

No obstante en ciertos periodos el nivel ocupacional de mujeres ha sido mayor respecto de los varones. La constante es que las mujeres se incorporan a actividades poco calificadas y sus ingresos suelen ser menores. En 2010, la población de mujeres ocupada en estas actividades fue 45.26%, en tanto que la de los varones fue 38%<sup>48</sup> y 36.3% de la PEA femenina ocupada y 26.8% de varones se desempeñan en el sector informal.<sup>49</sup>

Considerando su posición en la ocupación, mayoritariamente las mujeres se ocupan como trabajadoras subordinadas (72.6%), como trabajadoras independientes 24.7% mientras que las que trabajan sin remuneración son 6.8%. Por su parte, los hombres en esta condición son 3.3% trabajadores independientes, 21.6%, y subordinados, 75.2% (INEGI, ENOE, 2010).

De acuerdo con el más reciente Informe de Avances en Desarrollo Humano y Género en Jalisco, uno de los ámbitos de desigualdades entre mujeres y hombres más persistente es en el acceso al trabajo y a los recursos productivos y especialmente en las disparidades de ingresos por trabajo. Este informe revela que en 2005 las mujeres ganaban en promedio alrededor del 45% menos respecto de los hombres (PNUD, 2009). En 2010, aunque esta brecha disminuyó, las mujeres ocupadas tenían ingresos promedio por hora 12.2% menores que los hombres. La mayor brecha en cuanto al ingreso estaba entre los trabajadores por cuenta propia, donde las profesionistas percibían 68.2%

---

<sup>47</sup> Sistema para la consulta de indicadores estratégicos Infolaboral 2000; 2013. Tercer semestre.

<sup>48</sup> INEGI, ENOE, 2010. Consulta: Población ocupados en actividades poco calificadas

<sup>49</sup> ENOE trimestral, Indicadores estratégicos, 2010

menos, las dedicadas a actividades agropecuarias 56.2% menos y en la industria de la manufactura percibían 29.4% menos que sus pares varones.<sup>50</sup> Dentro de las trabajadoras asalariadas, las empleadas en la industria manufacturera tenían un salario 34.3% inferior, en el comercio 28.9% menor y en los servicios sociales su pago era 21.5% menor a los empleados varones.<sup>51</sup>

En lo que se refiere al porcentaje de población ocupada que no recibe remuneración un 8.3% de las mujeres y un 2.7% de los hombres están en esta situación<sup>52</sup>.

Al considerar ingresos por salario, dentro del grupo de trabajadores con un salario mínimo, 62% fueron mujeres y 38% hombres. A medida que los ingresos se elevan, el número de mujeres en esos grupos disminuye de tal suerte que quienes ganaban más de 5 salarios mínimos, 76% eran hombres y 24% mujeres<sup>53</sup>.

En México 2.2 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado y de éstos 90.52% son mujeres y 9.48% son hombres; el 32.2% de las trabajadoras del hogar ganan el salario mínimo o menos, 40.4% de uno a dos salarios mínimos y 21% más de dos salarios mínimos<sup>54</sup>. De acuerdo al estudio Derechos Iguales para Trabajadoras del Hogar en Marzo de 2012 realizado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el trabajo doméstico es aislado e invisible y esto facilita la desprotección y vulnerabilidad de quienes se desempeñan en éste ámbito, por lo que es importante la ratificación del Convenio 189 de la OIT a fin de garantizar la protección laboral mínima que deben tener las y los trabajadores del hogar.

En Jalisco, la tasa de desocupación femenina es ligeramente menor que la masculina 5.3% y 4.8%, respectivamente. Las diferencias relevantes están, por un lado, a) el tipo de empleo a la que ambos tienen acceso y b) las condiciones laborales en las que se desempeñan. En relación con lo primero, es más común que las mujeres acepten trabajos parciales. En esta situación se encuentra el 9.5% de la PEA femenina y 4%<sup>55</sup> de varones. Por horas semanales trabajadas, las mujeres son más proclives a dedicar menos tiempo al trabajo remunerado que los varones y a medida que crece la jornada laboral, la proporción se invierte: 7.1% de mujeres y 2.4% de varones trabaja menos de 15 horas, 22.1% de mujeres y 11.6% hombres labora de 15 a 34 horas, 59.2% de mujeres y 63.1% hombres consigue trabajar de 35 a 48 horas, mientras que 10.1% de mujeres y 21.2% de hombres trabaja más de 48 horas.<sup>56</sup>

Respecto a las condiciones laborales en Jalisco, 44.7% de mujeres no cuentan con acceso a servicios de salud, más de la tercera parte (35.2%) no cuenta con prestaciones y 44.1% labora sin tener un contrato escrito,<sup>57</sup> entre la población ocupada no agropecuaria; los sectores de actividades y porcentaje donde laboran las mujeres en estas condiciones son comercio minorista, 65.1%, hoteles y restaurantes, 62%, industria de manufactura, 40.6% y servicios

<sup>50</sup> INEGI. ENOE, ingreso de la población ocupada por hora trabajada, 2010 e ingresos de los cuenta propia, 2010.

<sup>51</sup> INEGI. ENOE, Ingreso por hora trabajada de los trabajadores subordinados asalariados, 2010.

<sup>52</sup> INEGI, Sistema para la consulta de indicadores estratégicos InfoLaboral, 2000, 2013. Tercer trimestre.

<sup>53</sup> INEGI. ENOE, 2011.

<sup>54</sup> INEGI. ENOE, 2011, Tercer trimestre

<sup>55</sup> INEGI. ENOE, 2010, Indicadores estratégicos, Tasa de ocupación parcial y desocupación.

<sup>56</sup> INEGI, ENOE, 2010, Indicadores estratégicos, Duración de la jornada de trabajo.

<sup>57</sup> INEGI, ENOE, 2010, Indicadores estratégicos. Trabajadores que cuentan con contrato por escrito.

sociales, 18% (educativos, salud y asistencia social). Esto se refleja en las tasas de jubilación donde se identifica una brecha importante ya que de la población jubilada solo 6.6% corresponde a mujeres y 28.2% corresponde a hombres.<sup>58</sup>

Es justamente, el mayor número de horas que dedican las mujeres al trabajo de cuidado en el hogar lo que restringe su inserción laboral y las lleva a aceptar posiciones a tiempo parcial, laborar un menor número de horas en condiciones de desventaja salarial respecto a los hombres y con ello ver limitada su autonomía económica. La ENOE 2012 señala que nueve de cada diez mujeres de 14 años y más combinan sus actividades extra domésticas (trabajo y estudio) con quehaceres domésticos.

En la región latinoamericana, México es el país donde las mujeres aportan el mayor número de horas de trabajo total y las brechas más altas por sexo se ubica en la población rural, debido a las actividades no remuneradas que realizan las mujeres de este sector (ENUD, 2009). En el medio rural, el 39% de las mujeres que participan en la producción no tienen ingresos propios, el fruto de su trabajo se contabiliza dentro de los ingresos de la familia. Las mujeres rurales tienen 83.4 horas de trabajo total y los varones 64.5; las horas destinados al trabajo no remunerado son 18 en estos últimos y 46.5 en las mujeres.

En todos los grupos de población las mujeres laboran más que los varones. Las mujeres que participan en el mercado laboral a nivel urbano tienen 78.9 horas a la semana de trabajo total y los hombres 64.5; mientras que ellas dedican 39.9 horas al trabajo no remunerado, los hombres destinan 15.7 horas a la semana. Las mujeres indígenas tienen 82.5 horas de trabajo total y sus pares 63.3, de las cuales ellos dedican 18 en actividades no remuneradas, mientras que las mujeres destinan a estas actividades 43.8 horas a la semana. Así, la distribución desigual del trabajo total se convierte en la mayor limitante a su participación más elevada en el trabajo remunerado; la falta de ingresos propios de las mujeres, restringe su capacidad de negociación dentro del hogar respecto al destino de los recursos que otros miembros del hogar consiguen y puede ser un factor crítico que oriente las decisiones a tomar cuando se enfrentan a situaciones de violencia con su pareja.

En lo que se refiere a Fomento Productivo,<sup>59</sup> las políticas públicas del Estado mexicano han estado orientadas a disminuir las desigualdades que afectan a las mujeres en el acceso a la tecnología, al desarrollo de ciertas habilidades para el trabajo pero sobre todo el acceso al crédito, son estos programas los que han proliferado tanto a nivel urbano como rural. Más allá de la retórica que los envuelve, los programas de microcréditos han tenido como principal público meta a las mujeres y en Jalisco, a pesar de que sólo el 3.07% de los micronegocios reciben apoyo gubernamental, 6.3%<sup>60</sup> son de mujeres trabajadoras independientes y 1.2% son de hombres de este sector. De la población ocupada que se desempeña como empleadora las mujeres ocupan un 2.5% y los hombres un 7.9%.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> INEGI. ENOE, 2000 y 2013, Tercer trimestre. Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 60 años que eran jubilados o pensionados.

<sup>59</sup> Fomento Productivo se refiere a las acciones que desde el Gobierno se realizan para apoyar las iniciativas de negocios de la población a partir de programas que ofrezcan financiamiento o subsidio que complementen la inversión requerida.

<sup>60</sup> ENOE, 2010. Consulta interactiva, Mujeres sin acceso a guarderías.

<sup>61</sup> INMUJERES. Cálculos a partir del INEGI. Sistema para la consulta de indicadores estratégicos InfoLaboral, 2000. INMUJERES. Cálculos con base en la ENOE 2013. Segundo trimestre

No obstante los esfuerzos que se han hecho para lograr su inclusión financiera, existen otros factores que limitan su participación en actividades de generación de ingresos, como el ya referido trabajo de cuidado en el hogar y fuera de éste. Por ejemplo, 88.7% de la población femenina que tiene trabajo subordinado y remunerado, no cuenta con acceso a guardería; los sectores de actividad donde el número de mujeres con esta carencia son más elevados son los mismos que no les ofrecen protección social.

El Capítulo IV “De la igualdad entre mujeres y hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación 2013 (PEF) y el Anexo 12 Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, contempló el otorgamiento de recursos de fomento productivo y el apoyo a negocios impulsados por mujeres, con financiamiento, capacitación, asesoría y asistencia técnica. El PEF 2014 en el Anexo 12 contempló recursos por 21,500 millones de pesos de los cuales 3,211 millones se etiquetan para proyectos productivos de mujeres. Este Programa Estatal de Igualdad de Oportunidades, debe asegurar el acceso efectivo a estos recursos, vigilando la eliminación de sesgos sexistas en el Presupuesto Estatal, en las reglas de operación y en los procedimientos que son ciegos a las condiciones específicas de las mujeres. Se requiere al mismo tiempo, asegurar su acceso a programas de previsión social, como servicios de guarderías y seguridad social y hacer realidad la compatibilidad entre el trabajo remunerado y el de cuidado.

Dado que el trabajo no remunerado tanto para el mercado como para el hogar en sí mismo es un factor de inequidad, debe diseñar políticas públicas a fin de que el sobre peso que recae en las mujeres y en los hogares se distribuya de forma más igualitaria y favorezcan la responsabilidad compartida con los varones, los empleadores y el gobierno. Así también, deberá impulsar cambios en la legislación local a fin de que se garantice la igualdad salarial, se erradique el trato discriminatorio por edad, estado de gravidez y la violencia laboral.

Otro tema que dificulta el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral y la igualdad de oportunidades en el terreno económico se refiere al hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, como una manifestación de violencia de género que transgrede los derechos sexuales y laborales de las mujeres en los trabajos remunerados y no remunerados; son ellas quienes más lo viven por las relaciones patriarcales, machistas y heteronormativas que han representado las relaciones de poder entre sexos. Este tema implica verlo desde una mirada donde la política pública de la transvesalización de la PEG, se reconozca la existencia para su actuar con acciones afirmativas donde el problema en las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco sea atendido, preventivo y sancionado para ser erradicado.

## **6. LAS MUJERES Y EL MEDIO AMBIENTE**

La relación que guardan las mujeres con el medio ambiente se puede visualizar en el marco de la relaciones que se construyen socioculturalmente a través de sus necesidades e intereses prácticos y estratégicos, pensados

tangiblemente en torno al uso, acceso, beneficios y control que proveen los recursos naturales y del medio ambiente, en general.

Los roles de género establecidos socialmente determinan el uso y acceso de los recursos, su forma de manejo o incluso el grado de contaminación o afectación. En este sentido las desigualdades de género se visualizan cuando se analiza quién tiene o no, los recursos, quién decide el reparto de los beneficios obtenidos por su manejo y cómo afecta, de manera diferenciada, el deterioro de los recursos naturales y/o la contaminación del medio ambiente.

En datos proporcionados por SEGOB (2013) obtenidos por Herrera Romero (2016)<sup>62</sup>, el acceso es diferenciado entre mujeres y hombres a los recursos productivos y a la toma de decisiones: hay 4.2 millones de ejidatarios(as) y comuneros(as), de los cuales 19.8% son mujeres. “Al no ser propietarias de la tierra, no pueden acceder a programas de equipamiento, infraestructura, créditos, arrendamiento, apoyos económicos por pago de servicios ambientales, etc., y no son representadas en la toma de decisiones para organizar las actividades agropecuarias”.

Además, agrega la autora, que los desastres naturales tienen un impacto mayor sobre la esperanza de vida de las mujeres, pues son 14 veces más propensas a morir durante un desastre natural, por los tiempos en que la organización social de género se ha adecuado a las actividades del hogar y la responsabilidad del trabajo no remunerado (suministro de cuidados, agua y alimentos), los desastres les acarrearán una carga adicional.

El control de los recursos naturales lo establece la propiedad de la tierra, que según lo reportado por el INEGI en el *Censo agropecuario y el Ejidal*, ambos del 2007, solo el 18.9% de las mujeres a nivel nacional son ejidatarias o tienen representación (voz y voto) en la figura de organización rural. Para Jalisco la cifra no es muy alentadora, de las 1,429 comunidades y ejidos que hay en el estado, con 137,503 personas poseedoras de título, 113,179 son hombres y solo 24,324 mujeres<sup>63</sup>; solo este número de mujeres, podría acceder a los apoyos y subvenciones gubernamentales estatales, federales y municipales tomando en cuenta que se requiere la titularidad de derechos para ello.

Lo anterior no es menor si se analiza que la tenencia de la tierra es el factor clave en torno al uso, acceso, control y beneficios que se puedan obtener del resto de recursos naturales y ciclos ecológicos, que sobre el suelo suceden. Las necesidades prácticas de las mujeres como la producción de alimentos, fuentes de empleo a través del desarrollo de proyectos agropecuarios y forestales o silvícolas, por mencionar algunos ejemplos inmediatos, queda fuera de las posibilidades de desarrollo para la mayoría de mujeres rurales del estado en edad productiva.

---

<sup>62</sup> Una idea sobre género y medio ambiente. Programa Institucional de Estudios de Género de la FES Iztapalapa. Alternativas en Psicología. Número 36. 2016.

<sup>63</sup> Arias, Patricia y Beatriz, Núñez Miranda. 2011. Las mujeres en Jalisco. La condición femenina en regiones y municipios. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara-Colegio de Jalisco.



Aunado a esto, cabe introducir la noción de vulnerabilidad ambiental,<sup>64</sup> en donde la tierra se convierte en el ecosistema clave en términos de desertificación y por ende, en el primer eslabón para el deterioro ambiental y de la calidad de vida; según en INECC<sup>65</sup> en el *Estudio de país: México ante el cambio climático*, realizado en 1995, “la vulnerabilidad a la degradación de tierras en nuestro territorio es alta en un 48.05% y moderada en 48.93% de la superficie total, lo cual significa que, por su posición geográfica, relieve, inclinación del terreno, clima, características de los suelos, y condiciones socioeconómicas, el país muestra una gran susceptibilidad a ser afectado por diversos procesos que conllevan a la desertificación, particularmente en las zonas áridas.”

La desertificación se presenta como el resultado de la interrelación de una serie de factores ecológicos y ambientales, que inciden en la degradación del suelo; para Jalisco la erosión en cualquiera de sus formas, se presenta en el 66% del territorio,<sup>66</sup> el sobrepastoreo, con la consabida compactación de los suelos, llega a ser hasta del 100% en los municipios donde hay mayor cobertura forestal<sup>67</sup> y la vulnerabilidad a la sequía se manifiesta en un 67% del territorio, mientras que en un 26%, correspondiente a las regiones de los altos, la vulnerabilidad mencionada es la más alta, según lo reportado por el Instituto de Información Territorial del Estado de Jalisco (IITEJ) en el año 2013.<sup>68</sup>

Las cifras anteriores cobran relevancia cuando se hace el cruce de información con el índice de masculinidad, ya que es justo la región de los Altos Sur y de los Altos Norte donde dicho índice se mueve a la baja con un 90.5 y 90.9 respectivamente, según lo reportado en el Censo de Población y Vivienda del año 2005,<sup>69</sup> con lo que se puede evidenciar que son las mujeres las que enfrentan y enfrentarán en un futuro próximo, mayor vulnerabilidad y riesgo ante los efectos de la desertificación.

En torno al agua hay datos que dan muestra de situaciones en el estado similares a las anteriores. La cobertura de agua potable en el estado es segura para 1'679,229 viviendas particulares habitadas con agua entubada, mientras que 96,246 quedan sin acceso a este recurso natural mediante infraestructura dentro de la vivienda. Estos datos expuestos en el Censo de Población y Vivienda 2010 del INEGI, muestran que el abastecimiento de agua sigue siendo una asignatura pendiente en la agenda de la calidad de vida de las mujeres si se toma en cuenta que, por asignación de roles, son las mujeres las encargadas de la gestión y manejo del agua en los hogares tanto urbanos como rurales. “Se estima que las horas que dedican las mujeres a los quehaceres domésticos se incrementan en un 15%; cuando tienen que acarrear el agua el incremento llega a ser del 40%”.<sup>70</sup>

---

<sup>64</sup> La vulnerabilidad ambiental está definida por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente como “la condición en virtud de la cual una población está, o queda expuesta, o en peligro, de resultar afectada por un fenómeno de origen humano o natural, denominado amenaza.”

<sup>65</sup> Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático, sectorizado a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

<sup>66</sup> FIPRODEFO. 2006. Inventario forestal. Guadalajara, México: FIPRODEFO.

<sup>67</sup> SEDER, FIPRODEFO, CONAFOR, SEMARNAT. 2006. Programa estratégico forestal del estado de Jalisco. Guadalajara, México: CONAFOR.

<sup>68</sup> [sieg.gob.mx/contenido/GografiaMedioAmbiente/Sequia\\_jal.pdf](http://sieg.gob.mx/contenido/GografiaMedioAmbiente/Sequia_jal.pdf)

<sup>69</sup> Arias y Núñez Miranda. 2011. op cit.

<sup>70</sup> INMUJERES. PROIGUALDAD (2013-2018), con base en INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2009, México.

En torno al derecho al agua, es importante precisar que cualquier forma de explotación y aprovechamiento legal por concesión, está ligado a la tenencia de la tierra, con lo que se reducen las posibilidades de concretar el derecho humano al agua para las mujeres del estado, nuevamente a las 24,324 que tienen titularidad ejidal o comunal en zonas rurales. Cabe destacar que en la toma de decisiones en torno al agua, sigue dando preferencia, en sumatoria, a los usos productivos agropecuario (56%) e industrial (4%), por encima del 27 % destinado al uso urbano en el que se incluyen todos los servicios de agua potable (incluidas las comunidades rurales conectadas).<sup>71</sup> Lo anterior, excluye a las mujeres de los procesos de gestión hídrica urbana, así como a nivel de localidades o regiones ya que tanto los organismos operadores como los organismos consultivos o de decisión, toman a las mujeres por consumidoras en lugar de tomadoras de decisiones sobre un recurso natural específico.

En lo que toca al aprovechamiento de recursos naturales y acceso a programas ambientales, las mujeres siguen desdibujadas a pesar de la intensa agenda sobre mujeres y medio ambiente que ha permeado el sector ambiental federal desde el año 1998, cuando se firmó la Declaración de Equidad de Género de la SEMARNAP, marcando el inicio de los proyectos y programas de género y medio ambiente, tanto en la cabeza de sector y como en sus órganos desconcentrados y descentralizados.<sup>72</sup>

Un primer dato nos da luz sobre los avances paulatinos que el sector ha tenido en la incorporación del enfoque de género y de las agendas de la mujeres en materia de derechos: desde el año 1995, se buscó la participación de distintos sectores de la sociedad civil organizada como un contrapeso en el desarrollo de las políticas públicas a través de los denominados Consejo Consultivos para el Desarrollo Sustentables (CCDS), que tenían en sus asientos al sector industrial, a las universidades, a las organizaciones no gubernamentales y al sector social. La estructura de entonces marcaba consejos por regiones con un representante de cada sector y un consejo nacional; los temas de grupos vulnerables (mujeres, jóvenes e indígenas), se consideraban a través de invitación especial del Secretario del ramo y solo presentes en el consejo nacional. No es, sino hasta el decreto de creación del 14 de marzo del 2008,<sup>73</sup> que con el cambio de estructura a un consejo por estado (Consejo Núcleo), que se oficializan los sectores *jóvenes*, de *organizaciones de mujeres o con perspectiva de género y pueblos y comunidades indígenas*.

Otro ejemplo que aporta a la reflexión, está en el Programa de Empleo Temporal (PET), dirigido a obras de conservación de suelos, acciones de mantenimiento preventivo de incendios, obras para infraestructura básica de conservación de especies en peligro de extinción, saneamiento de canales de agua, obras de captación de agua de lluvia y de saneamiento forestal.

---

<sup>71</sup> CONAGUA-Gobierno del Estado de Jalisco. Programa hídrico visión 2030 del estado de Jalisco. D.F., México: SEMARNAT. En: [http://www.ceajalisco.gob.mx/pdf/phej\\_2030.pdf](http://www.ceajalisco.gob.mx/pdf/phej_2030.pdf)

<sup>72</sup> SEMARNAT. 2008. Programa "Hacia la igualdad de género y la sustentabilidad ambiental" 2007-2012. D.F., México: SEMARNAT.

<sup>73</sup> [ccds.semanat.gob.mx/pdf/acuerdo\\_ccds\\_dof\\_marzo2008.pdf](http://ccds.semanat.gob.mx/pdf/acuerdo_ccds_dof_marzo2008.pdf)

La particularidad en este programa, es que no fue sino a mediados del sexenio pasado que, obligatoriamente marcó en sus reglas de operación y lineamientos, la recomendación de mantener el 45% de participación femenina como beneficiarias.

<b>Tabla no. 6 Beneficiarias de programas de empleo temporal 2012, del Sector Ambiental</b>						
Año 2012	SEMARNAT	CONANP	CONAGUA	CONAFOR	TOTAL	%
<b>TOTAL</b>	<b>2059</b>	<b>616</b>	<b>72</b>	<b>79</b>	<b>2826</b>	<b>100</b>
<b>MUJERES</b>	848	320	35	29	<b>1232</b>	44
<b>HOMBRES</b>	1211	296	37	50	<b>1594</b>	56
<b>Elaboración propia con datos del SIPET, 2012</b>						

Los datos del 2012 para el estado, arrojan que en el caso del PET SEMARNAT el 41% de beneficiarias son mujeres; en el PET ejercido por la Comisión Nacional de Áreas Protegidas (CONANP), son 52%; en el caso del PET de la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA), son el 49% y en la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR) solo el 37%.<sup>74</sup>

Para el caso de la conservación de germoplasma, que impacta mayormente en comunidades rurales indígenas del país a través del Programa de Conservación de Maíz Criollo (PROMAC) de la CONANP, en el 2012 Jalisco tuvo un total de 273 beneficiarios en los municipios de San Sebastián del Oeste, Cuautitlán de García Barragán, Tolimán y Tecolotlán; solo el 35% de personas beneficiadas son mujeres, con 96 personas.

Especialmente destaca la participación de las mujeres en el Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible (PROCOCODES), del que también es responsable la CONANP, con un total de 700 mujeres de un padrón de 1,140 personas, lo que equivale al 61.40% de beneficiarias.

Para los programas de desarrollo forestal que despliega la CONAFOR a través del Programa Nacional Forestal (PRONAFOR), se reportaron en el Estado, 1,731 beneficiarios para el año 2013, entre personas físicas y morales, de los cuales se pueden reconocer a 173 como mujeres, debido a que los apoyos otorgados a ejidos y asociaciones, no despliegan datos desagregados en sus programas; esto nos arroja luz de la falta de criterios del enfoque de género en uno de los sectores más difíciles de permear por criterios de igualdad, ante los estereotipos tan marcados que detenta el sector forestal.

De los programas de apoyo o fomento, a la par que se evidencian los números de personas beneficiarias, es deseable analizar puntualmente las condiciones de desarrollo comunitario que inciden, así como las condiciones de las mujeres en torno al ejercicio de toma de decisiones sobre los recursos naturales, en el entendido de que el desarrollo comunitario sustentable rebasa la sola conservación del medio ambiente y la igualdad entre géneros no solo se consigue en la paridad de participaciones y de datos.

<sup>74</sup> [www.sipet.org.mx/websipet/beneficiarios\\_pet/2012/lb.cfm](http://www.sipet.org.mx/websipet/beneficiarios_pet/2012/lb.cfm)

## 7. MUJERES INDÍGENAS

Jalisco es rico por la riqueza de la población indígena que ancestralmente habita sus tierras. Sin embargo, las situaciones históricas de marginación, exclusión y discriminación a sus recursos naturales, medios de producción y los cuerpos vistos como mercancías del mercado, han construido un panorama poco halagador en las relaciones de poder entre quienes son indígenas y no lo son.

Las dos principales regiones indígenas de Jalisco son la Sierra Huichola en el norte del estado y la Sierra de Manantlán, en el sur. Están también las comunidades indígenas que con la migración han ido poblando diversas colonias en los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque y Tonalá, además de las zonas agrícolas que estacionalmente reciben familias indígenas como Autlán, El Grullo, Tolimán, San Gabriel, entre otros.

En la página de la Comisión Estatal Indígena del Gobierno del Estado de Jalisco, describe cuatro pueblos indígenas:

Tabla no. 7 Ubicación Pueblos indígenas en Jalisco	
Pueblo Wixárika	Es un pueblo originario, que se ubica en el norte del Estado de Jalisco, principalmente en los municipios de Mezquitic, Bolaños, y en menor medida en Huejuquilla, hay aproximadamente 14 mil 300 wixarikas en esta extensión territorial.
Pueblo Nahuatl	Es un pueblo originario, que se ubica en el sur y costa sur del Estado de Jalisco, principalmente en los municipios de Tuxpan, Cuautitlán de García Barragán, Zapotitlán de Vadillo y Villa Purificación.
Población indígena migrante residente	Jalisco es un Estado pluricultural que reconoce la existencia de integrantes indígenas de diversos Pueblos o Comunidades Indígenas procedentes de otros Estados de la República, que radican de manera permanente en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), como lo marca la "Ley Sobre los Derechos y el Desarrollo de los Pueblos y las Comunidades Indígenas del Estado de Jalisco".  Los municipios con población indígena migrante residente son: Guadalajara, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan. Para la Comisión denomina etnias en la ZMG a las siguientes culturas: Purépechas, Mixtecos, Zoques, Triquis, Otomís, Mazahuas, Tzotziles, Tzeltales, Nahuas (Guerrero e Hidalgo), Choles, Zapotecos, entre otros.
Población indígena contratada como jornaleros	Ameca, Arandas, Autlán de Navarro, Casimiro Castillo, Cihuatlán, Cuautitlán de García Barragán, El Grullo, Mazamitla, San Juan de los Lagos, San Martín Hidalgo, Talpa de Allende, Tamazula de Gordiano, San Gabriel, Tomatlán, Zapotiltic y Zapotitlán de Vadillo.  Los pueblos indígenas de procedencia son: Nahuatl, Mixteco, Maya, Purépecha, Tzeltal y Zapoteco.

Las lenguas indígenas más habladas en el estado de Jalisco son:<sup>75</sup>

<sup>75</sup> INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010.

El porcentaje de la (lengua) indígena en Jalisco a nivel nacional se encontró

De acuerdo a la con base en la Encuesta

los municipios donde habita población indígena y el número son los siguientes:

Tabla no.9 Lenguas indígenas más habladas en Jalisco Número de hablantes (año 2010)	
<b>Huichol</b>	18 409
<b>Náhuatl</b>	11 650
<b>Purépecha</b>	3 960
<b>Lenguas mixtecas</b>	2 001

población que habla un idioma en el año 2010 fue de 0.8, cuando 6.7.

información elaborada por el IIEG Intercensal 2015 den el INEGI,

Tabla no. 10 Municipios donde vive población indígena y número						
	Población total			Población indígena		
	Hombres	Mujeres	Total	Se considera	Se considera en parte	No sabe
<b>Autlán de Navarro</b>	29,573	30,999	60,572	7,937	598	1,111
<b>Bolaños</b>	3,648	3,693	7,341	4,867	37	17
<b>Chimaltitán</b>	1,659	1,724	3,383	1,563	26	19
<b>Cuatitlán de García Barragán</b>	9,112	9,026	18,138	12,298	179	145
<b>Guadalajara</b>	704,282	755,866	1,460,148	98,035	12,060	9,022
<b>Huejuquilla el Alto</b>	4,198	4,589	8,787	1,142	409	69
<b>Mezquitic</b>	9,345	10,107	19,452	14,639	100	57
<b>Puerto Vallarta</b>	137,779	137,861	275,640	53,346	4,361	4,005
<b>Tlaquepaque</b>	328,802	335,391	664,193	60,298	7,605	5,682
<b>Tonalá</b>	262,559	273,552	536,111	54,472	5,970	4,306
<b>Tuxcacuesco</b>	2,148	2,081	4,229	166	8	1
<b>Villa Guerrero</b>	2,661	2,756	5,417	568	30	34
<b>Zapopan</b>	649,671	682,601	1,332,272	111,214	25,590	9,707
<b>Resto de municipios</b>			3,449,147	452,166	65,929	52,619

A partir del reconocimiento del derecho de los pueblos indígenas a su libre determinación, en la Constitución mexicana, se obliga a los tres órdenes de gobierno a promover la “igualdad de oportunidades de indígenas y eliminar cualquier práctica discriminatoria”, y a garantizar que todas las personas puedan acceder de forma equitativa al desarrollo socioeconómico.

En el terreno de los pueblos indígenas y la perspectiva de género se plantean preguntas sobre la forma en la cual interactúa la cultura con factores de índole socioeconómica y se producen inequidades interculturales y de género.

También está presente la influencia de otras instituciones, incluyendo las del Estado, donde el sistema legal y la provisión de bienes y servicios juegan un importante papel en el reforzamiento de los roles y derechos de etnia y de género. Ante la indiferencia al reconocimiento de las diferencias, ante el Estado, las mujeres indígenas han cuestionado los discursos hegemónicos que siguen planteando la existencia de una identidad nacional mono cultural,

pero a la vez de frente a sus propias comunidades y organizaciones han ampliado el concepto de cultura al cuestionar visiones estáticas de la tradición (CDI-INMUJERES, 2006).

Las mujeres indígenas, por la situación histórica que han ocupado, se localizan en un escenario de múltiples identidades -clase, raza, interculturalidad y género- que podrían contribuir significativamente a la reformulación de espacios de convivencia y la promoción de igualdad.

Sin embargo, las características son cuestionables y sucede una realidad a la inversa que les coloca en situaciones de vulnerabilidad en sociedades cada vez más neoliberales e inequitativas ante la desigualdad que las margina por ser pobres, mujeres e indígenas.

Una estimación de la población total de mujeres indígenas en Jalisco (Encuesta Intercensal, INEGI; 2015) es considerando su auto adscripción indígena<sup>76</sup>: el 12.5% así se considera, lo que equivale a poco más de medio millón de mujeres (501,220).

Las condiciones de marginación de la población indígena en general en términos de infraestructura, salud y educación, presentan el mayor rezago del país, situación que afecta más a las mujeres. En los pueblos indígenas se reúnen varios factores de orden histórico y económico que favorecen las desigualdades étnicas y de género.

En las conferencias internacionales de las últimas décadas se ha puesto énfasis en la importancia de conocer las necesidades y demandas de las comunidades indígenas, con la finalidad de ir cerrando las brechas de inequidad que las separan del resto de la población en el tema de salud reproductiva. Los estudios existentes han documentado que las tasas de mortalidad materna e infantil de la población indígena duplican el promedio nacional, lo que alerta sobre la necesidad de mejorar los servicios de atención prenatal y del parto. Asimismo, han señalado que la población indígena en condiciones de marginación extrema tiene un menor acceso a los servicios de planificación familiar (ENSADEMI 2008).

De manera particular, las mujeres indígenas en México siempre han participado en el ámbito doméstico, agropecuario y artesanal, en sustento de la economía familiar y comunitaria. El impacto de las reformas económicas, la pobreza y la extensión del mercado de trabajo han incrementado la participación de gran cantidad de mujeres indígenas en actividades económicas remuneradas. En este contexto, las mujeres indígenas frecuentemente no ganan autonomía, pues se incrementa su dependencia del salario de su cónyuge o se insertan marginalmente en el mercado (mediante la producción o el comercio). De acuerdo al total de población indígena nacional, en municipios con presencia indígena, 384, 891 mujeres indígenas tienen una ocupación remunerada y el 8.8 por ciento está en el sector primario, 16.9 por ciento en el sector secundario y el 7.3 por ciento en el terciario (CEAMEG, 2008).

Como parte de las relaciones desiguales que viven las mujeres indígenas está el limitado acceso a la propiedad a la tierra, factor que explica de manera contundente la subordinación de las mujeres en el campo. La

---

<sup>76</sup> La auto adscripción indígena es de la siguiente manera, se consideran indígenas 10.95; se considera en parte 1.54; no se considera 85.68; no sabe 0.95; no especificado 0.88.

propiedad de la tierra y otros medios de producción los tienen los hombres. Si bien las mujeres han accedido a la tenencia de tierra no ha sido en igualdad de condiciones. Según estudios de la Procuraduría Agraria por usos y costumbres no se considera a las mujeres como sujetas de derecho sobre la tierra; las comunidades no siempre lo permiten incluso lo impiden. La importancia de que las mujeres tengan derecho a la tenencia de la tierra, implica obtención de recursos y toma de decisiones en sus espacios familiares y comunitarios que le demanden cargos que se le asignen las organizaciones comunales y/o ejidales (CEAMEG, 2008).

## **IV. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN**

El Programa para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (PROIGUALDAD), guarda una alineación con el PROIGUALDAD Nacional, que a su vez lo tiene con el Plan Nacional de Desarrollo, así como con el Plan Estatal de Desarrollo y el Programa sectorial Especial Transversal de Igualdad de Género. El PROIGUALDAD es un documento de interés público y social que enfatiza la necesidad e importancia de la coordinación institucional a fin de que las estrategias, líneas de acción y metas sean sostenidas por el conjunto de las instituciones que componen el gobierno de la entidad y se tengan avances reales en el mejoramiento de los indicadores que han sido revisados en cada uno de los apartados del diagnóstico situacional expuesto.

El propósito de este programa es integrar sistemáticamente el principio de igualdad entre hombres y mujeres desde su categoría de valor, principio y derecho, tanto en las políticas públicas que diseñe y opere cada una y en conjunto las instituciones que conforman la Administración Pública del Estado y sus municipios, en todos los sistemas, estructuras y procesos en los ámbitos de su competencia.

### **1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES**

Los estereotipos de género históricamente han generado prácticas discriminatorias y excluyentes que crean desigualdad y falta de oportunidades en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, al limitar el desarrollo de sus capacidades. A pesar de que más del 50% de la población mexicana está conformada por mujeres, no existe una representación política equilibrada en ninguno de los niveles de gobierno, que garantice la incorporación de la perspectiva de género en la resolución de los problemas de desigualdad que imperan en nuestra sociedad.

Con el fin de lograr la participación de la mujer en la vida pública y política de Jalisco en términos de igualdad, y conforme a la Meta I *Un México en Paz del PND*, en su Objetivo 1.1 *Promover y fortalecer la gobernabilidad democrática*, y Objetivo 1.5 *Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación*. Así como en alineación con los objetivos transversales del *PROIGUALDAD Nacional 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres*; y 6: *Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional*; con el PED 2013-2033 actualizado al 2016 con el Objetivo 026 *Mejorar la igualdad entre los género y empoderar a las mujeres y su estrategia 026E4 Incrementar la participación de las mujeres en cargos públicos y en puestos de elección popular*, se establecen los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción:

#### **Objetivo 1.**



Propiciar la participación de las mujeres en las actividades políticas del Estado de Jalisco en condiciones de igualdad propiciando el derecho a la paridad.

<b>Estrategia 1.1.</b> Promover la transparencia y rendición de cuentas en el ejercicio de los recursos para la igualdad entre hombres y mujeres en la participación política en el Estado de Jalisco y sus municipios.	
Líneas de acción	Institución
1.1.1 Monitorear a nivel local la aplicación del 2% del gasto de los partidos políticos destinado a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.	Unidad de Género del IEPC
1.1.2 Impulsar medidas para que las legisladoras participen de manera igualitaria en las estructuras de decisión al interior de la cámara, como las comisiones, y demás órganos decisorios, con el fin de que ocupen posiciones de poder dentro de sus respectivos grupos parlamentarios.	IJM Unidad de Género del IEPC

<b>Estrategia 1.2.</b> Requerir al IEPC Jalisco <sup>77</sup> y a los partidos políticos con presencia en el Estado que promuevan la igualdad y equidad de género en los espacios de participación política y al interior de su estructura. <sup>78</sup>	
Líneas de acción	Institución
1.2.1 Comprometer al IEPC Jalisco a establecer la paridad en la asignación de puestos directivos, y a establecer la alternancia de género en la designación de consejeros.	Unidad de Género de IEPC IJM
1.2.2. Incorporar la transversalidad de la igualdad de género en el reglamento interior del IEPC Jalisco.	Unidad de Género de IEPC
1.2.3. Generar mecanismos de obligatoriedad y sanciones que garanticen que los partidos políticos ejerzan los presupuestos etiquetados para la igualdad de género.	IEPC
1.2.4. Impulsar la paridad de género en los estatutos de los partidos políticos y asociaciones políticas con presencia en Jalisco, en la asignación de puestos directivos así como en las precandidaturas y candidaturas, para que las mujeres participen de manera igualitaria en las estructuras de decisión al interior de los mismos.	IEPC
1.2.5. Elaborar y difundir un manual de buenas prácticas ciudadanas y de gobierno, a través de la Dirección de Capacitación Electoral y Educación Cívica del IEPC.	IEPC
1.2.6. Fortalecer los distritos electorales en los que exista población indígena.	IEPC

## Objetivo 2

Instituir el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones en los ámbitos social y cultural del estado de Jalisco.<sup>79</sup>

<b>Estrategia 2.1.</b> Lograr la igualdad en la sociedad jalisciense mediante acciones afirmativas, con el fin de garantizar que los avances en materia legislativa, se vean reflejados en la generación de políticas públicas para la participación política de las mujeres en los ámbitos social y cultural. <sup>80</sup>	
Líneas de acción	Institución
2.1.1. Incorporar y promover la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas para la participación política de las mujeres en los ámbitos social y cultural.	Unidades de Género de las dependencias de gobierno estatal.

<sup>77</sup> El IEPC se incluye además, en los objetivos, estrategias y líneas de acción relativas a la Administración Pública.

<sup>78</sup> Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Conforme al Artículo 24 numeral V.

<sup>79</sup> Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Conforme al Artículo 44 numeral VI.

<sup>80</sup> Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Conforme al Artículo 55.

2.1.2. Incorporar a las mujeres en el diseño, seguimiento y evaluación de los programas de que son objeto.	Unidades de Género de las dependencias de gobierno estatal.
2.1.3. Integrar organizaciones civiles de mujeres en las contralorías sociales de programas sociales, obras públicas, acciones o servicios, para las mujeres.	SEDIS

<b>Estrategia 2.2.</b> Desarrollar e implementar medidas que promuevan la igualdad de género y la paridad en los puestos de toma de decisión de medios de comunicación (televisión, radio, periódicos, revistas), y organizaciones civiles (incluyendo consejos consultivos, consejos asesores, órganos de contraloría social, observatorios ciudadanos, comités de colonos). <sup>81</sup>	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
2.2.1. Fomentar el desarrollo de políticas internas que promuevan la igualdad de género y la paridad en los puestos directivos de los medios de comunicación y organizaciones civiles.	SEDIS Gobiernos municipales IJAS
2.2.2. Impulsar la conformación de organizaciones sociales de mujeres e incentivar su participación en los procesos de consulta ciudadana.	IJAS SEPAF
2.2.3. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las comunidades originarias e indígenas regidas por usos y costumbres.	CDI SEDIS
2.2.4. Fomentar la participación femenina en la planeación y gestión del desarrollo en las comunidades indígenas.	CDI SEDIS

## LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Los instrumentos internacionales que han movilizad las iniciativas y aún obligaciones de los estados para generar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en la administración pública son: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (1981), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Plataforma de Acción de Acción de Beijing (1995). En el ámbito nacional, “El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018”, estrategia III Perspectiva de género, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia (2007) y reformada en 2013. En Jalisco, el Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2033, formulado en 2007, La Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres de 2001 específicamente en el artículo 7, la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de Jalisco 2008, la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus municipios, 1984.

Los objetivos, estrategias y líneas de acción de este componente se alinean con el objetivo sectorial del Programa Especial Transversal de Igualdad de Género, OD34O1. “Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y planes de acción de los tres poderes del estado”, del Plan Estatal de Desarrollo Jalisco, 2013 – 2033 y el Objetivo de enfoque transversal: *“Incorporar la perspectiva de igualdad de género*

<sup>81</sup> Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Conforme al Artículo 52 numerales VIII y IX, y Artículo 53, para el caso de los medios de comunicación privados, que también se incluyen en lo relacionado a Trabajo y Fomento Productivo, NMX-R-025-SCFI-2012.

en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal”,

### OBJETIVO 3

Implementar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las acciones de la administración pública estatal y municipal.

<b>Estrategia 3.1.</b> Armonizar la totalidad de las leyes y reglamentos estatales y municipales en términos de la Ley de Igualdad sustantiva y oportunidades entre hombres y mujeres del Estado de Jalisco, conforme a los estándares a nivel nacional e internacional en derechos humanos	
Líneas de acción	Institución
3.1.1 Armonizar la totalidad de la legislación del estado y sus municipios y en contenidos y lenguaje, considerando los niveles más avanzados (como el principio de igualdad sustantiva, los principios pro persona, de progresividad, así como, incorporar un lenguaje incluyente y no sexista que promuevan el derecho a la igualdad y no discriminación, la perspectiva de género).	Congreso del Estado. Gobiernos municipales.
3.1.2. Garantizar que los programas gubernamentales del Estado cuenten con perspectiva de género para reconocer las necesidades de mujeres y hombres e incluir acciones afirmativas para cerrar brechas de discriminación por motivos de género y promover la igualdad sustantiva.	Unidades de Género de las dependencias de gobierno

<b>Estrategia 3.2.</b> Garantizar que la transversalización de la PEG se encuentre en el diseño, implementación y evaluación de las políticas, programas y acciones del Gobierno del Estado de Jalisco y sus municipios.	
Líneas de acción	Institución
3.2.1. Garantizar que el Congreso del Estado etiquete recursos para la Política de Estatal de Igualdad a través del anexo correspondiente.	Congreso del Estado SGG SEPAF
3.2.2. Asegurar que los presupuestos de las instituciones sean prioritarias en las políticas públicas en favor de la igualdad de trato, sustantiva y de oportunidades entre hombres y mujeres e introduzcan partidas específicas destinadas a tal fin, para su planeación, intervención y evaluación de resultados	Congreso del Estado SGG SEPAF
3.2.3. Evaluar periódicamente la intervención con perspectiva de género para las mujeres y los hombres, en las políticas, programas y acciones programadas (en legislación, actividades administrativas, económicas y culturales) en las instituciones públicas.	Congreso del Estado SGG SEPAF IJM

## OBJETIVO 4

Incorporar el principio de igualdad de oportunidades y en la cultura institucional en las dependencias del Gobierno del Estado de Jalisco y gobiernos municipales, para transversalizar la perspectiva de género

<b>Estrategia 4.1.</b> Garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura institucional de la Administración Pública Estatal y los municipios de Jalisco.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
4.1.1 Incorporar procesos de legitimación del principio de igualdad de oportunidad y trato entre hombres y mujeres en la reglamentación interna de las instituciones gubernamentales	Unidades de género de las dependencias del gobierno del estado. IJM.
4.1.2. Alcanzar la paridad en la presencia de mujeres y hombres en las instituciones y ámbitos de toma de decisión.	Unidades de género de las dependencias del gobierno del estado. IJM
4.1.3. Generar diagnósticos institucionales internos de manera periódica con información desagregada por sexo, edad, cargo y cualquier otro criterio pertinente desde la perspectiva de género, de manera que la información generada sirva como sustento a la adopción de políticas públicas que prevengan y erradiquen la discriminación y la violencia en contra de las mujeres.	Unidades de género de las dependencias del gobierno del estado. IJM
4.1.4. Generar acciones afirmativas (como horarios flexibles que contemplen tiempos para ejercicio de maternidad y paternidad) que compensen las desigualdades entre mujeres y hombres al interior de la APE y municipal con objeto de lograr la igualdad de oportunidades entre ambos.	Unidades de género de las dependencias del gobierno del estado e Instituto Jalisciense de las Mujeres. IJM Gobiernos municipales.
4.1.5. Promover la igualdad de oportunidades hacia hombres y mujeres, en los programas de selección, capacitación y promoción del personal de la administración pública estatal y municipal.	SEPAF Secretaría del Trabajo IJM
4.1.6. Implementar mecanismos institucionales que garanticen la prevención y protección de las mujeres ante actos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la APE y municipal.	SEPAF STPS CEDH IJM Gobiernos municipales

<b>Estrategia 4.2.</b> Fortalecer la creación de Unidades de Género, como áreas coordinadoras para la transversalización de la PEG en cada una de las instituciones públicas y/o en cada uno de los sectores, para la ejecución de las acciones afirmativas correspondientes a la Política Estatal de Igualdad entre mujeres y hombres.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
4.2.1 Capacitar y certificar permanente al personal de la APE y municipal en la igualdad entre hombres y mujeres, derechos humanos y no discriminación.	SGG Unidades de igualdad de las dependencias del gobierno del estado. STPS IJM
4.2.2. Fortalecer el programa de cultura institucional con perspectiva de género, para responder al eje transversalizador de la política de género en el Plan Nacional de Desarrollo, a nivel de la Administración Pública Estatal.	Unidades de igualdad de las dependencias del gobierno del estado. IJM

4.2.3. Atender, dar seguimiento y garantizar el acceso a la justicia en las situaciones de discriminación y/o violencia que denuncian las mujeres en las dependencias.	Unidades de igualdad de las dependencias del gobierno del estado. STPS
4.2.4. Garantizar la reparación del daño y que se lleven a cabo las sanciones correspondientes a los funcionarios o funcionarias que incurran en actos de discriminación, acoso, o violencia hacia las mujeres de acuerdo con la ley y legislación nacional e internacional en la materia.	FGE
4.2.5. Impulsar la creación de unidades especializadas en violencia laboral y delitos contra las mujeres en las instituciones de procuración de justicia.	Unidades de igualdad de las dependencias del gobierno del estado. STPS. FGE
4.2.6. Generar información desagregada por sexo para el desarrollo de las sus funciones en la Política Estatal de igualdad entre Mujeres y Hombres.	Unidades de igualdad de las dependencias del gobierno del estado.

<b>Estrategia 4.3.</b> Impulsar la iinstitucionalización de la perspectiva de género al interior de los municipios, de acuerdo a las atribuciones que el IJM tiene a partir de la Ley Estatal para la igualdad entre Mujeres y Hombres.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
4.3.1 Impulsar la armonización jurídica y programática en los municipios que conforman el sistema estatal en correspondencia con la política estatal y la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Secretaría General de Gobierno IJM
4.3.2. Promover que los Gobiernos municipales incorporen el presupuesto etiquetado para las políticas de igualdad de género en el ámbito municipal.	SEPAF IJM Gobiernos municipales
4.3.3. Dar seguimiento permanente por medio del Sistema Estatal de Igualdad al presupuesto de género etiquetado para la Política municipal de igualdad.	Sistema estatal IJM
4.3.4. Generar información desagregada por sexo para el desarrollo de las sus funciones en la Política Estatal de igualdad entre Mujeres y Hombres.	Gobiernos municipales.

## EDUCACIÓN

Los estereotipos de género históricamente han generado prácticas discriminatorias y excluyentes y crean desigualdad así como falta de oportunidades en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, y limitan el desarrollo de sus capacidades. Estos estereotipos son reproducidos cotidianamente en los planteles educativos, desde preescolar hasta posgrado y están presentes en las diversas interacciones que tienen lugar tanto en las aulas como fuera de ellas, entre alumnos y alumnas, docentes y personal administrativo.

Con el fin de lograr el acceso y permanencia de las niñas y mujeres jaliscienses a una educación de calidad en términos de igualdad y de acuerdo con la Meta III del PND *“Un México con Educación de Calidad en sus objetivos 3.1, 3.2, 3.3, y 3.5 en los que se propone: desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad; garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo; ampliar el acceso a la cultura como un medio para la formación integral de los ciudadanos; y hacer del desarrollo científico,*

tecnológico y la innovación pilares para el progreso económico y social sostenible. Así como en alineación con los *Objetivos transversales 1, 2, 3, 4 y 6 del PROIGUALDAD*, en los que se propone: “*alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres; prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva; promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad; fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar; incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional*”; el objetivo 026 del PED con su estrategia 026E3 Incrementar el acceso a la educación de niñas y mujeres, se establecen los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción:

## Objetivo 5

Incorporar la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres a las políticas educativas en el Estado de Jalisco con el fin de eliminar la discriminación y violencia que sufren mujeres y niñas en el acceso a la educación y en su formación académica, involucrando a todas las instituciones educativas, de todos los niveles, sean públicas o privadas.

<b>Estrategia 5.1.</b> Promover y difundir los avances normativos en relación a los derechos humanos de las mujeres y alinear las políticas educativas a éstos	
Líneas de acción	Institución
5.1.1. Desarrollar un marco normativo administrativo que garantice la permanencia escolar de madres adolescentes y estudiantes embarazadas.	Congreso del Estado. SEJ SGG
5.1.2. Promover la perspectiva de género diseñando materias específicas en los planes y programas de estudio de las normales privadas y públicas del estado.	SEJ IJM

<b>Estrategia 5.2.</b> Incorporar la perspectiva de género, derechos humanos y educación sexual integral, en los programas educativos en todo el sistema de educación en Jalisco, en el reconocimiento y respeto a la diversidad y la no discriminación.	
Líneas de acción	Institución
5.2.1. Monitorear la aplicación del presupuesto etiquetado destinado a promover la igualdad de género y no violencia en el sistema educativo.	IJM
5.2.2 Fortalecer y ampliar las instancias y programas existentes destinados a promover la igualdad de género y no violencia en el sistema educativo del Estado, identificando aquellos que han demostrado su pertinencia y funcionalidad.	SEJ
5.2.3 Promover la participación de los consejos educativos en la elaboración de un diagnóstico situacional de la igualdad de género, sistematizando los resultados del trabajo realizado.	SEJ IJM

5.2.4 Diseñar y difundir material pedagógico de apoyo en la promoción de la igualdad de género y la no violencia.	SEJ
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

<b>Estrategia 5.3.</b> Desarrollar y promover acciones afirmativas para las mujeres en todos los niveles del sistema educativo, áreas del conocimiento e investigación.	
Líneas de acción	Institución
5.3.1. Establecer la adopción de criterios de paridad en cargos directivos tanto del sistema educativo como en el área de investigación, ciencia y tecnología.	SEJ UDG
5.3.2. Proveer y otorgar becas para elevar la retención femenina en educación media superior, superior y posgrados, procurando la integración de mujeres en carreras científicas y técnicas.	SEJ UDG
5.3.3. Promover la paridad de género para incrementar la inclusión de las mujeres en Universidades Estatales en Jalisco.	SEJ UDG Universidades estatales.

## Objetivo 6

Crear y promover iniciativas de prevención y atención en los programas de educación pública destinados a modificar las actitudes sociales, culturales y tradicionales basadas en estereotipos de género que generan y reproducen discriminación y violencia hacia la mujer.

<b>Estrategia 6.1.</b> Promover la permanencia de adolescentes embarazadas y jefas de familia en la escuela, así como capacitar a madres jefas de familia trabajadoras.	
Líneas de acción	Institución
6.1.1. Fortalecer, promover y ampliar el programa de becas destinado a madres adolescentes jóvenes y embarazadas para que concluyan su educación básica. <sup>82</sup>	SEJ
6.1.2. Fortalecer, promover y ampliar el programa de becas destinado a madres jefas de familia para que concluyan su educación media superior y superior. <sup>83</sup>	SEDIS Instituciones de Educación Media Superior
6.1.3. Diseñar, difundir e impartir cursos de capacitación para madres trabajadoras en sus centros de trabajo.	STPS
6.1.4. Promover los programas dirigidos a adultas y adultas mayores para concluir grados escolares de la educación formal y crear cursos y talleres que promuevan la igualdad de género e incrementen sus capacidades.	SEDIS DIF JALISCO

<b>Estrategia 6.2.</b> Promover dentro y fuera de las escuelas la prevención de la violencia familiar y contra las mujeres.	
Líneas de acción	Institución

<sup>82</sup> El programa al que se hace referencia es el Programa Becas de Apoyo a la Educación Básica de Madres Jóvenes y Jóvenes Embarazadas (PROMAJOVEN), dirigido a todas las adolescentes de cualquier estado civil que sean madres o se encuentren en estado de embarazo, y que deseen iniciar, reincorporarse, permanecer y/o concluir la educación básica (alfabetización, primaria y secundaria); estudiando en el sistema escolarizado, no escolarizado o en cualquier modalidad pública del sistema educativo disponible en el estado. <http://www.promajoven.sep.gob.mx>

<sup>83</sup> Existe un programa de apoyo a Madres Jefas de Familia para que terminen su formación profesional, dirigido a madres mexicanas solteras, divorciadas, viudas o separadas que estén cursando estudios profesionales (especialización técnica o licenciatura de tercer nivel) en Instituciones de Educación Superior (IES) públicas pertenecientes al Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT) del CONACYT. <http://www.conacyt.gob.mx/FormacionCapitalHumano/Paginas/MadresSolteras.aspx>

6.2.1. Eliminar del vocabulario el lenguaje sexista y establecer códigos de conducta en las escuelas para eliminar la violencia entre hombres, mujeres, niñas y adolescentes.	SEJ
6.2.2. Diseñar y establecer programas sobre la prevención de la violencia familiar y hacia las mujeres dirigidos a alumnos y alumnas, madres y padres de familia, y docentes, con carácter de obligatorio.	SEJ IJM
6.2.3. Establecer mecanismos de detección y sanción del maltrato docente, hostigamiento y acoso sexual, violencia escolar y familiar en el sistema escolar, mediante la creación de una instancia para recibir y atender denuncias de maltrato.	SEJ IJM
6.2.4. Promover actividades artísticas, culturales y deportivas dirigidas a la población en general, que promuevan la igualdad y prevengan la violencia.	CODE SC IJM

## SALUD

Que se alinea con el objetivo 2.3 Asegurar el acceso a los servicios de salud, del PND 2012-2018. Y el objetivo transversal 2: Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva, y el objetivo transversal 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar, del PROIGUALDAD.

## OBJETIVO 7

Asegurar el acceso efectivo de las mujeres a los servicios de salud pública

<b>Estrategia 7.1.</b> Coordinación de acciones entre el Gobierno del Estado de Jalisco y a nivel municipal para promover el acceso a la salud pública para las mujeres.	
Líneas de acción	Institución
7.1.1. Crear mecanismos de coordinación municipal o regional en los que participen las instituciones prestadoras de Servicios de Salud; instancias municipales de las mujeres; y organizaciones de la sociedad civil para atender agendas municipales o regionales de salud de las mujeres.	SSJ Gobiernos Municipales.
7.1.2. Desarrollar y coordinar agendas municipales o regionales de salud de las mujeres, que aborden los problemas principales de salud de las mujeres.	SSJ Gobiernos Municipales.
7.1.3. Incorporar los temas de muerte materna, cáncer de mama, y cáncer cérvico-uterino a las agendas locales o regionales, como parte de la prevención y atención de la salud de las mujeres.	SSJ Gobiernos Municipales.

<b>Estrategia 7.2.</b> Promover la igualdad de género y la eliminación de prácticas discriminatorias en el acceso a los servicios de salud pública	
Líneas de acción	Institución
7.2.1. Desarrollar procesos de formación en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación hacia el personal de servicios de salud a nivel municipal y del Gobierno del Estado de Jalisco	SSJ IJM.
7.2.2. Desarrollar estrategias que promuevan la autogestión de las mujeres en la atención de su salud, y en especial en la salud sexual y reproductiva.	SSJ IJM.
7.2.3. Realizar acciones para asegurar la eliminación de la violencia institucional hacia las mujeres en la atención de la salud materna. Con especial énfasis en la atención de embarazos adolescentes, de mujeres migrantes, indígenas, y en contextos rurales.	SSJ IJM.



7.2.4. Promover la aplicación de sanciones efectivas a personal de los servicios de salud que ejerzan violencia sexual o física en instituciones de salud y centros de atención psiquiátrica.	SSJ
7.2.5. Desarrollar mecanismos eficaces para la prevención y detección de la violencia física y sexual desde las instituciones de salud, con especial atención a mujeres embarazadas.	SSJ IJM.

<b>Estrategia 7.3.</b> Asegurar el acceso de las mujeres a la salud sexual y reproductiva sin discriminación y en pleno goce de sus derechos humanos en los servicios públicos que ofrece el Gobierno del Estado de Jalisco y los municipios	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
7.3.1. Impulsar la alineación de instrumentos legales estatales y códigos penales y civiles, de acuerdo a los marcos jurídicos internacional y federal, para eliminar disposiciones discriminatorias hacia las mujeres, en los temas de salud sexual y reproductiva; y atención de la violencia obstétrica desde las instituciones de salud.	Congreso del Estado. SGG SSJ IJM
7.3.2. Desarrollar programas de educación en materia de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres a nivel estatal y municipal.	SEJ
7.3.3. Realizar campañas de información sobre derechos sexuales y reproductivos, con énfasis en las comunidades rurales.	SEJ IJM Gobiernos municipales
7.3.4. Desarrollar programas de educación sobre derechos sexuales y reproductivos a nivel estatal y municipal, dirigidos a jóvenes.	SEJ IJM
7.3.5 Realizar acciones coordinadas con la Secretaría de Salud, y las instancias municipales para atender los temas de cáncer de mama y muerte materna. Que promuevan los procesos la detección oportuna y su atención.	SEJ Gobiernos municipales
7.3.6. Desarrollar programas de acompañamiento para la atención oportuna de enfermedades biológicas y socioculturales que están relacionadas a los procesos de salud y enfermedad de las mujeres jaliscienses, a partir de estudios epidemiológicos, a nivel estatal, municipal y regional, considerando las características de clase, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, etc.	SEJ IJM Gobiernos municipales
7.3.7. Promover el cumplimiento al derecho de interrupción legal del embarazo por violación y otras causales de acuerdo a la Ley de Víctimas y la NOM 046SSA2-2005 impulsadas por la Secretaría de Salud del Gobierno Federal.	SSJ IJM Gobiernos municipales
7.3.8. Desarrollar acciones coordinadas con la Secretaría de Salud para promover y facilitar el acceso de las adolescentes a la anticoncepción de emergencia.	SSJ
7.3.9. Promover el cumplimiento de la Norma de Salud 046SSA2-2005 por parte de los prestadores de servicios de salud a nivel estatal y municipal.	SSJ Gobiernos municipales

## TRABAJO Y FOMENTO PRODUCTIVO

Desde un enfoque de género y el análisis feminista de la economía, el trabajo es conceptualizado en una doble dimensión, el remunerado y el no remunerado o de cuidado. Más aún, se amplía su definición para incluir a los procesos que generan los recursos necesarios para vivir, no sólo aquellos que involucran flujos

monetarios; en este sentido, se enfatiza analíticamente el conjunto de trabajo no pagado realizado primordialmente por las mujeres en los hogares y estos se reconocen como otra esfera primordial de la economía en interrelación con el estado y el mercado.<sup>84</sup>

El papel socialmente asignado a las mujeres de hacerse cargo del espacio doméstico, ha devenido en el acceso inequitativo a los recursos materiales y sociales, incluso aquellos necesarios para cumplir con esta función, en un desigual valor y reconocimiento a su contribución social y económica y en una posición de desventaja en tres esferas interconectadas: el mercado de trabajo, el sistema de bienestar o protección social y los hogares.<sup>85</sup>

Identificar esta realidad implica tener los marcos analíticos adecuados y por ello han pugnado diversos sectores de activistas y estudiosas de estos procesos, a fin de que el diseño de políticas públicas sea consecuente con la necesidad de transformar esta realidad y se han identificado áreas estratégicas hacia las cuales deben ir dirigidas: la conciliación entre los ámbitos productivos y reproductivos, el empoderamiento y el fomento de la autonomía económica de las mujeres. Las políticas conciliatorias reconocen la interrelación entre el espacio de trabajo y familia, buscan superar los obstáculos que tienen las mujeres en ellos, promueven ampliar y mejorar su acceso al empleo de calidad, es decir, bien remunerado, con protección social y sin sesgos discriminatorios, a la vez que el estado asume mayor responsabilidad en el cuidado social.<sup>86</sup>

El marco jurídico donde se sustentan las políticas de igualdad y los derechos laborales de las mujeres son, en el ámbito internacional, los tratados ratificados por México: el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración y el Convenio 111 sobre la discriminación en empleo y ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>87</sup>; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce en específico los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)<sup>88</sup>. A nivel nacional, el marco jurídico que sustenta los derechos laborales de las mujeres es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En Junio de 2011 la Conferencia General de la Organización

---

<sup>84</sup>Pérez Orozco, 2012:13.

<sup>85</sup>Ruspini 1996, en CEPAL, 2003.

<sup>86</sup>CEPAL, 2003.

<sup>87</sup> En su artículo 11 señala: "...los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos."

<sup>88</sup>Objetivos de Desarrollo del Milenio. El objetivo 3 pone especial énfasis en la igualdad de género y la **autonomía de la mujer**, como parte fundamental del desarrollo humano

Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos el cual no ha sido ratificado por México.

En el marco de lo expuesto anteriormente, se establecen los siguientes objetivos, estrategias y líneas de acción de este Programa, para la atención de las mujeres.

## OBJETIVO 8

Establecer mecanismos que incorporen a las mujeres al mercado laboral en sectores de la economía formal y promover su acceso al trabajo decente, asegurando su permanencia y su ascenso en un ambiente saludable y en condiciones de igualdad.

<b>Estrategia 8.1.</b> Incorporar a mujeres a empleos formales mejor remunerados	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
8.1.1. Generar oportunidades laborales para mujeres en situación de vulnerabilidad; madres solteras, mujeres adultas mayores, mujeres indígenas, lesbianas, privadas de su libertad y mujeres con discapacidad. <sup>89</sup>	STPSJ
8.1.2. Generar incentivos y recursos de capacitación a las empresas que se establezcan y empleen a mujeres que habiten en regiones de atención prioritaria por sus niveles de marginación.	STPSJ IJM
8.1.3. Garantizar salarios iguales para trabajos de valor comparable, cumpliendo con prestaciones laborales y formalización de relaciones laborales atendiendo a la Ley Federal del Trabajo.	STPSJ
8.1.4. Incrementar el acceso de las mujeres a los centros de capacitación laboral para su integración a sectores con mayor potencial competitivo.	STPSJ
8.1.5. Supervisar el cumplimiento de las empresas en el otorgamiento de capacitación o adiestramiento a mujeres trabajadoras, que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. <sup>90</sup>	STPSJ
8.1.6. Promover la certificación de las mujeres a través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) para fortalecer su empleabilidad.	STPSJ
8.1.7. Generar estadísticas sobre el acceso de las mujeres a procesos de formación y/o capacitación.	STPSJ IJM

<b>Estrategia 8.2.</b> Fortalecer la incorporación de las mujeres al trabajo decente en una relación laboral, libre, igualitaria, segura y humanamente digna. <sup>91</sup>	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>

<sup>89</sup> Propuesta del PROIGUALDAD Nacional

<sup>90</sup> Ley Federal del Trabajo. Artículo 153A

<sup>91</sup> Trabajo Decente; La OIT lo define como las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.

8.2.1. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras formales y de las trabajadoras del hogar a través de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.	STPSJ
8.2.2. Garantizar los derechos laborales de las mujeres que se emplean en las empresas del área rural y a las trabajadoras migrantes a fin de que tengan acceso a la seguridad social.	STPSJ
8.2.3. Promover viviendas dignas en los espacios de trabajo en donde se emplean las trabajadoras migrantes que garanticen el cuidado de las hijas(os), evitando el hacinamiento	STPSJ
8.2.4. Difundir la norma de certificación Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para incrementar el número de empresas certificadas.	STPSJ Unidades de igualdad IJM

## OBJETIVO 9.

Fomentar el desarrollo productivo de las mujeres a través de programas de apoyo y financiamiento a nivel estatal y municipios.

<b>Estrategia 9.1.</b> Garantizar el cumplimiento de la Reforma al Artículo 15 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2012. <sup>92</sup> Etiquetando recursos en el Presupuesto de Egresos del Estado de Jalisco para el fomento del desarrollo productivo de las mujeres.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
9.1.1. Asignar recursos en el Presupuesto de Egresos del Estado de Jalisco para fomentar el desarrollo productivo de las mujeres de los sectores rural y urbano, programando recursos plurianuales para su consolidación.	Congreso del Estado. SGG SEPAF
9.1.2. Gestionar recursos del gobierno federal incluidos en el Anexo 12 del Presupuesto de Egresos de la Federación para potenciar los recursos estatales disponibles para proyectos de mujeres o con dirigencia femenina.	SEPAF SEDER SEDECO SEDIS
9.1.3. Difundir en todas las regiones del Estado los programas de apoyo a proyectos productivos para mujeres, capacitar al funcionariado municipal en la normatividad de estos programas y supervisar el proceso de su asignación.	SEDER SEDECO SEDIS
9.1.4. Asesorar en el diseño reglas de operación y procedimientos que simplifiquen los requisitos de los programas de apoyo para proyectos productivos que incluyan las condiciones específicas de las mujeres.	SEDER
9.1.5. Garantizar que las mujeres indígenas accedan a los apoyos para proyectos productivos etiquetando recursos para mujeres de los municipios con población indígena y de la población indígena migrante que habita en la Zona metropolitana de Guadalajara.	SEDER CEDI SEDIS
9.1.6. Capacitar con enfoque de igualdad y equidad de género a los funcionarios públicos de Gobierno del Estado y de los gobiernos municipales para garantizar el trato digno a las mujeres que solicitan apoyo para proyectos productivos y	IJM

<sup>92</sup> Art. 15 Fracción I Bis. Incorporar en los presupuestos de egresos de la entidad federativa y del Distrito Federal, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad

transparentar la información relativa a su asignación, operación y resultados de los programas de apoyo para proyectos productivos de los tres niveles de gobierno <sup>93</sup> .	
9.1.7. Diseñar programas de apoyo a proyectos productivos que favorezcan el acceso a los recursos productivos tales como: propiedad o usufructo de la tierra, infraestructura y recursos financieros, así como aportaciones mínimas de capital por parte de las beneficiarias.	SEDER
9.1.8. Elaborar compendio de apoyos para proyectos productivos y difundirlo en todas las regiones del Estado.	SEDER

<b>Estrategia 9.2.</b> Facilitar el acceso de las mujeres al financiamiento para proyectos productivos, especialmente para las regiones del Estado con mayores tasas de desempleo	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
9.2.1. Diseñar programas de financiamiento para mujeres, que incentiven la generación de proyectos productivos en relación a su accesibilidad, tasas de interés y garantías mínimas.	SEDER SEDECO
9.2.2. Realizar programas de capacitación para mujeres en financiamiento y administración de recursos económicos.	SEDER SEDECO SEDIS
9.2.3. Elaborar compilación de la oferta de servicios de financiamiento diseñados con perspectiva de género.	SEDER SEDECO SEDIS IJM

<b>Estrategia 9.3.</b> Fortalecer el desarrollo local a través de la formación humana y productiva con perspectiva de género que garantice la sostenibilidad y sustentabilidad de los proyectos productivos.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
9.3.1. Incubar empresas de mujeres que incidan en su acceso a partir de identificar capacidades y habilidades, demanda de bienes y servicios locales, acceso a recursos naturales, vocación productiva y proyectos que incidan en y acceso a los recursos naturales.	SEDER SEDECO SEDIS
9.3.2. Diversificar los programas de capacitación para el autoempleo, a fin de evitar estereotipar las actividades u oficios de las mujeres y vincularlos a apoyos o financiamientos para proyectos productivos.	SEDER SEDECO SEDIS IJM Cámaras empresariales e industriales
9.3.3. Ejecutar programas de apoyo para proyectos productivos multianuales que garanticen además de la inversión necesaria, acompañamiento profesional en los primeros años de operación.	SEDER SEDECO SEDIS
9.3.4. Diseñar programas integrales de capacitación en horarios compatibles con la disponibilidad de las mujeres, en temas como: nuevas tecnologías, calidad en la producción, administración, aspectos legales y comercialización, que incrementen su capacidad productiva y su inserción en los mercados locales, regionales y nacionales	STPSJ
9.3.5. Promover en las comunidades indígenas proyectos productivos vinculados a su entorno sociocultural fortaleciendo la economía local.	SEDER SEDECO SEDIS

<sup>93</sup> Propuesta de Foro Región Sureste para la elaboración del PROIGUALDAD Estatal

9.3.6. Fomentar en los proyectos productivos de mujeres, economías de escala, encadenamientos productivos o comerciales y la integración de oferta y demanda local de bienes y servicios.	SEDER SEDECO SEDIS Cámaras empresariales e industriales
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

## OBJETIVO 10

Establecer políticas que favorezcan la corresponsabilidad de las empresas, la familia, el gobierno y la comunidad, en las actividades de cuidado y el reconocimiento del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el hogar.

<b>Estrategia 10.1.</b> Promover la conciliación de las responsabilidades laborales de las mujeres con las actividades del hogar.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
10.1.1. Garantizar el derecho de los hombres a licencias de paternidad establecidos en la Ley Federal del Trabajo. <sup>94</sup>	STPSJ IJM
10.1.2. Realizar campañas de sensibilización sobre la distribución de las actividades del hogar entre hombres y mujeres que faciliten la inserción laboral de las mujeres.	STPSJ IJM
10.1.3. Incrementar el número y la capacidad instalada en guarderías y casas de día para el cuidado de personas mayores con horarios extendidos.	SSJ DELEGACIÓN INAPAM
10.1.4. Incrementar la inversión en escuelas de tiempo completo <sup>95</sup> .	SEJ
10.1.5. Elaborar diagnóstico estatal sobre el trabajo no pagado que realizan las mujeres en el hogar, destacando el valor económico que representa.	IJM

## LAS MUJERES Y EL MEDIO AMBIENTE

### OBJETIVO 11

Garantizar la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en las políticas y acciones gubernamentales estatales en materia medioambiental, con el fin de atender y salvaguardar los derechos de las mujeres en torno al uso, el acceso, control y reparto de beneficios que pueden obtener del manejo los recursos naturales y del medio ambiente en condiciones de cambio climático.

<b>Estrategia 11.1.</b> Desarrollar procesos de formación de formadoras a través de grupos de mujeres consolidados bajo enfoques críticos, constructivistas y participativos, que permitan a las mujeres su empoderamiento y liderazgo.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
11.1.1. Desarrollar estrategias educativas de mediano y largo plazo, para la formación de capacidades que impulsen el liderazgo de las mujeres en proyectos educativos ambientales comunitarios tanto rurales como urbanos.	SEMADET IJM
11.1.2. Desarrollar estrategias de comunicación educativa sobre cambio climático y gestión de riesgos dirigido a mujeres rurales, mujeres indígenas y grupos de mujeres en condiciones de riesgo ambiental.	SEMADET

<sup>94</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 132. De las obligaciones de los patrones, fracción XXVII Bis. "Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de adopción de un infante"

<sup>95</sup> Propuesta del PED en su apartado de Temas transversales. Igualdad de género.

**Estrategia 11.2.** Desarrollar mecanismos e instrumentos que garanticen una gobernanza ambiental con perspectiva de género que posibilite el alcance de la igualdad de las mujeres en materia ambiental y de desarrollo sustentable.

<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
11.2.1. Establecer un organismo interinstitucional con participación de representantes de mujeres, que pueda plantear temas estratégicos en materia de género y medio ambiente en un marco de acción institucional y social.	SEMADET
11.2.2. Desarrollar un diagnóstico así como información estadística, sobre las relaciones específicas que guardan las mujeres con el medio ambiente y recursos naturales del Estado, destacando los aspectos relativos a los derechos de las mujeres en su relación con el medio y su usufructo.	SEMADET IJM
11.2.3. Armonizar la legislación ambiental estatal, reglamentos e instrumentos derivados, para que incorporen la perspectiva de igualdad de género, con el fin de establecer vías legales que garanticen la igualdad de oportunidades para las mujeres.	Congreso del Estado. SGG SEMADET IJM
11.2.4. Impulsar y consolidar una agenda de género y medio ambiente en el Estado con un enfoque regional y recursos etiquetados, que atienda necesidades concretas de las mujeres en torno a problemáticas ambientales puntuales.	SEMADET IJM

**Estrategia 11.3.** Mecanismos de coordinación y acción interinstitucionales transversales en los sectores estatales encargados de los temas socioambientales.

<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
11.3.1. Diseñar e implementar un programa de transversalidad del enfoque de igualdad de género para los sectores ambiental y de desarrollo rural del Gobierno del Estado, con acuerdos específicos que garanticen la participación de las mujeres en los organismos, comités, consejos, juntas y demás órganos consultivos o de toma de decisiones que poseen.	SEMADET IJM
11.3.2. Impulsar la participación de las mujeres en los espacios de análisis y toma de decisiones en torno a la gestión de riesgos frente al cambio climático otorgándoles representación en el Comité Estatal de Acción frente al Cambio Climático y en los organismos municipales correspondientes.	SEMADET IJM

**Estrategia 11.4.** Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para la participación, toma de decisiones y organización.

<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
11.4.1. Desarrollar capacidades en las mujeres para el diseño de propuestas y ejecución de proyectos en el marco de los programas de apoyo y subsidio en materia de medio ambiente, desarrollo rural, aprovechamiento de recursos naturales y desarrollo socioambiental.	SEMADET IJM
11.4.2. Impulsar y consolidar redes y espacios de encuentro para grupos de mujeres que desarrollen proyectos ambientales, de conservación y manejo de recursos naturales y de desarrollo comunitario sustentable.	SEMADET IJM

**Estrategia 11.5.** Impulsar y consolidar espacios y mecanismos que visibilicen a las mujeres como usuarias en los procesos de gestión hídrica locales y estatales.

<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
-------------------------	--------------------

11.5.1. Visibilizar en las agendas públicas municipales y de los organismos operadores del agua, las problemáticas que enfrentan de las mujeres en torno al uso, calidad y acceso al agua doméstica y comunitaria.	SEMADET SIAPA Gobiernos municipales IJM
11.5.2. Realizar estudios, investigaciones, estadísticas e indicadores que permitan determinar los aportes de las mujeres en el manejo y gestión hídrica local, regional y estatal	SEMADET SIAPA Gobiernos municipales IJM
11.5.3. Desarrollar programas dirigidos a grupos de mujeres, que impulsen y financien alternativas para el acceso a agua de calidad y para el manejo sustentable de los recursos hídricos a nivel de microcuencas, comunidades y hogares.	SEMADET SIAPA Gobiernos municipales IJM

**Estrategia 11.6.** Consumo responsable para la reducción en la generación de residuos y estrategias comunitarias de manejo y disposición de residuos.

Líneas de acción	Institución
11.6.1. Diseñar programas de manejo integral de residuos que incorporen la perspectiva de igualdad de género y de consumo responsable a nivel municipal.	SIAPA Gobiernos municipales
11.6.2. Impulsar y fortalecer iniciativas comunitarias de manejo de residuos y de consumo responsable desarrollados por grupos de mujeres o encabezados por éstas en zonas urbanas y cabeceras de región del Estado.	SEMADET SIAPA Gobiernos municipales
11.6.3. Desarrollar estrategias educativas de consumo responsable con enfoque de igualdad de género dirigida a la población adolescente y joven del Estado, principalmente en zonas urbanas y cabeceras de región, microcuencas, comunidades y hogares.	SEMADET SIAPA Gobiernos municipales

**Estrategia 11.7.** Promover e incrementar el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra como base para la obtención de los derechos de usufructo sobre otros recursos naturales.

Líneas de acción	Institución
11.7.1. Diseñar y desarrollar programas que impulsen la participación de las mujeres y su autonomía en el usufructo de la tierra mediante proyectos de manejo, conservación y restauración de suelos en regiones indígenas, con vulnerabilidad a sequías y alto grado de erosión.	SEDER IJM
11.7.2. Desarrollar cadenas de producción agroecológicas inocuas en mediana y pequeña escalas, que generen alternativas de desarrollo comunitario y de seguridad alimentaria para mujeres de regiones con alta migración, vulnerabilidad a la sequía y pobreza extrema.	SEDER

## MUJERES INDÍGENAS

Que se alinea con el objetivo 2.2. Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente. Y con la estrategia 2.2.3. Fomentar el bienestar de los pueblos y comunidades indígenas, fortaleciendo su proceso de desarrollo social y económico, respetando las manifestaciones de su cultura y el ejercicio de sus derechos, del PND 2013-2018.

Y con el objetivo transversal 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres; objetivo transversal 2: Prevenir, atender, sancionar y



erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva; y el objetivo transversal 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar, del PROIGUALDAD.

## OBJETIVO 12

Promover la igualdad género entre la población indígena, con respeto a la diversidad cultural y a sus identidades.

<b>Estrategia 12.1.</b> Desarrollar procesos de educación, formación e información con pertinencia cultural en materia de derechos humanos, igualdad de género y derechos sexuales y reproductivos para población indígena.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
12.1.1 Incentivar el acceso de las mujeres indígenas y de poblaciones rurales y marginadas, en todos los niveles de educación, mediante el fortalecimiento de becas.	SEJ CEI
12.1.2. Dar atención especial a niñas y mujeres indígenas, así como a las mujeres adultas mayores, de localidades rurales, migrantes y de zonas marginadas.	SEJ CEI
12.1.3 Prestar atención especial a niñas, adolescentes y jóvenes jornaleras agrícolas y migrantes indígenas para abatir el rezago escolar.	SEJ CEI
12.1.4. Incorporar el enfoque de interculturalidad en los programas de educación sobre igualdad de género, derechos humanos y violencia.	SEJ
12.1.5. Realizar campañas de información con pertinencia cultural sobre igualdad de género, derechos humanos y derechos sexuales y reproductivos en las comunidades indígenas de la zona norte y costa sur del Estado, así como para población indígena migrante en la zona metropolitana.	CEDH IJM
12.1.6. Promover la formación de personal indígena en los servicios de atención de la violencia a nivel local y municipal.	IJM
12.1.7. Desarrollar acciones de educación e información con pertinencia cultural dirigidas a autoridades indígenas sobre los contenidos de la LGAMVLV.	SEJ IJM
12.1.8. Realizar campañas de difusión en idiomas indígenas sobre los servicios del Instituto Jalisciense de las Mujeres, las instancias municipales de las mujeres, y la oferta institucional para la atención de la violencia, a través de la radiodifusora indígena XEJMN; así como a través de medios electrónicos gestionados por población indígena en las zonas norte y costa sur; y en la zona metropolitana a través del Sistema Jalisciense de Radio y Televisión.	IJM CEI Gobiernos municipales
12.1.9. Incorporar traductores indígenas en los servicios de atención a la violencia en los municipios con población indígena.	CEI
12.1.10. Fortalecer la Red de promotoras de los derechos de las mujeres indígenas en el Estado, promoviendo liderazgos de mujeres niñas y jóvenes indígenas.	IJM

<b>Estrategia 12.2.</b> Desarrollar y coordinar una agenda de temas prioritarios de las mujeres indígenas en el Estado.	
<b>Líneas de acción</b>	<b>Institución</b>
12.2.1. Coordinación con la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, la Comisión Estatal Indígena, así como instituciones académicas y organización de la sociedad civil para desarrollar una agenda de atención a temas prioritarios de las mujeres indígenas.	CEI IJM
12.2.2. Realizar programas de capacitación contra las diversas formas de discriminación de las mujeres y población indígena (de todas las etapas del ciclo	IJM

vital), dirigida a funcionarios de las instancias de la administración pública tanto de nivel estatal, como local.	
12.2.3. Realizar estudios y generar información estadísticas de mujeres indígenas en los temas: VIH SIDA; violencia, salud mental, muerte materna, retomando la participación y voz de las mujeres indígenas organizadas, especialmente la Red de Promotoras por los derechos indígenas de Jalisco.	SSJ IJM

**Estrategia 12.3.** Promover la ciudadanía y el empoderamiento de las mujeres indígenas, fortaleciendo sus liderazgos y formas de organización propias en sus comunidades de origen, así como migrantes en las zonas urbanas, favoreciendo la articulación de sus propuestas.

Líneas de acción	Institución
12.3.1. Realizar acciones afirmativas hacia la construcción de la ciudadanía de las mujeres indígenas.	CEI IJM
12.3.2. Promover la participación de las mujeres indígenas migrantes en los órganos de participación ciudadana.	Instituto Estatal de Migración.
12.3.3. Desarrollar programas de formación y acompañamiento para fortalecer la participación de las mujeres en el Consejo Consultivo de la Comisión Estatal Indígena.	CEI
12.3.4. Desarrollar estrategias para eliminar las prácticas de discriminación hacia las mujeres indígenas migrantes desde las instituciones públicas a nivel estatal y municipal.	Instituto Estatal de Migración.
12.3.5. Promover la participación de las mujeres indígenas en los espacios de participación, órganos de representación y vigilancia, así como en los procesos comunitarios de toma de decisión.	IEPC CEI
12.3.6. Promover la participación de las mujeres indígenas en los espacios de consulta para la planeación y gestión de políticas públicas, especialmente las dirigidas a Pueblos indígenas y mujeres indígenas.	CEI IJM
12.3.7. Desarrollar un programa especial de formación y capacitación para el trabajo de mujeres indígenas migrantes, que promueva la diversificación de competencias.	CEI STPS Instituto Estatal de Migración

## V. INDICADORES

### 1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA.

Indicador	Porcentaje de armonización legislativa de los derechos político-electorales de las mujeres en el Estado de Jalisco, más los estatutos de los partidos
<b>Descripción general:</b>	Mide el avance legislativo en el Estado de Jalisco. Se consideran las leyes y reglamentos en materia de igualdad de género en derechos políticos electorales
<b>Observaciones:</b>	Se contabiliza el número de leyes y reglamentos en las materias mencionadas con que cuenta el estado y se da el mismo valor de ponderación a cada uno.
<b>Periodicidad:</b>	Anual
<b>Fuente:</b>	Portal electrónico de la Cámara local: <a href="http://www.congresoal.gob.mx">http://www.congresoal.gob.mx</a>
<b>Referencias adicionales:</b>	La línea base está determinada por el número de leyes o modificaciones a leyes y reglamentos existentes en términos de igualdad y equidad de género en materia político-electoral en el estado de Jalisco.
<b>Línea base 2014</b>	<b>Meta 2018</b>

0	8
<b>Evolución de la meta</b>	
<b>2017</b>	<b>2018</b>
2	8
<p>Consideraciones para el cálculo de la meta. Las leyes que protegen los derechos políticos de las mujeres de Jalisco y que deberán armonizarse son Ley del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco, el Código Electoral y de Participación Social del Estado de Jalisco. Los partidos políticos con registro estatal vigente o nacional con presencia en el estado de Jalisco</p>	

<b>Indicador:</b>	<b>Porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios.</b>	
<b>Descripción general:</b>	<p>Número de mujeres que ocupan puestos de elección popular en municipios con respecto al total de personas en esos puestos. La fórmula de cálculo es:  <math>P = (\text{Presidentas} / \text{TPresidentes}) * 100</math>  Presidentas: Número de mujeres presidentas municipales en el Estado de Jalisco;  TPresidentes: Número total de presidentas y presidentes municipales en el Estado de Jalisco.  <math>R = (\text{Regidoras} / \text{TRegidores}) * 100</math>  Regidoras: Número de mujeres regidoras municipales en el Estado de Jalisco;  TRegidores: Número total de regidoras y regidores municipales en el Estado de Jalisco.  <math>S = (\text{Síndicas} / \text{TSíndicos}) * 100</math>  Síndicas: Número de mujeres síndicas municipales en el país;  TSíndicos: Número total de síndicas y síndicos municipales en el Estado de Jalisco.</p>	
<b>Periodicidad:</b>	Cada 3 años	
<b>Fuente:</b>	Fuente: SEGOB, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), Sistema Nacional de Información Municipal. IEPC Jalisco.	
<b>Dato 2012</b>	<b>Línea base 2015</b>	<b>Meta 2018</b>
Presidentas municipales: 6.4% Regidoras: 37.6% Síndicas: 38.4%	Presidentas municipales: 4% Regidoras: 40% Síndicas: 40.5%	Presidentas municipales: 50% Regidoras: 50% Síndicas: 50%
<b>Evolución de la meta</b>		
<b>2018</b>		
Presidentas Municipales: 50% Regidoras: 50% Síndicas: 50%		

<b>Indicador:</b>	<b>Porcentaje de representación femenina en la LX y LXI Legislatura (2012-2015 y 2015-2018).</b>	
<b>Descripción general:</b>	<p>Número de mujeres que conforman la Legislatura correspondiente; y número de mujeres diputadas que integran la Mesa Directiva y la junta de coordinación política, presiden comisiones y comités, y coordinan sus fracciones parlamentarias. La fórmula de cálculo es:</p> <p>DMR= (DiputadasMR/TDiputadosMR)*100  DMR: Número de mujeres diputadas electas por mayoría relativa.  TDMR: Número total de diputadas y diputados electos por mayoría relativa.  DRP= (DiputadasRP/TDiputadosRP)*100  DRP: Número de mujeres diputadas electas por el sistema de representación proporcional.  TDRP: Número total de diputadas y diputados electos por el sistema de representación proporcional.  DPTD= (DiputadasPTD/TDiputadosPTD)*100  DPTD: Número de mujeres diputadas en puestos de toma de decisión (presidencia de comisiones).  TDPTD: Número total de diputadas y diputados en puestos de toma de decisión (presidencia de comisiones).</p>	
<b>Periodicidad:</b>	Periodicidad: Cada tres años (2012-2015 y 2015-2018)	
<b>Fuente:</b>	Portal electrónico de la Cámara local: <a href="http://www.congresoal.gov.mx">http://www.congresoal.gov.mx</a>	
<b>Dato 2012</b>	<b>Línea base 2015</b>	<b>Meta 2018</b>
DMR: 15% 31.6% 28.6%	DRP: DPTD: DMR: 40% DRP: 52% DPTD: 49%%	DMR: 50% DRP: 50% DPTD: 50%
<b>Evolución de la meta</b>		
<b>2018</b>		
DMR: 50% DRP: 50% DPTD: 50%		
* No se cuenta con la información correspondiente.		

## 2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

<b>Indicador:</b>	<b>Proporción de Ayuntamientos que cuentan armonización legislativa en materia de igualdad de oportunidades.</b>	
<b>Descripción general:</b>	Inclusión de principios y objetivos de igualdad en los marcos normativos municipales.	
<b>Observaciones:</b>	Al 2015, la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, en su mayoría, no han incorporado en sus reglamentos el principio de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación.	
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	Según la periodicidad con la que se realicen los acuerdos, decretos, reglamentos, leyes y otras disposiciones, publicados en los medios oficiales (gazetas) de los ayuntamientos y el registro de ellos que realice el IJM.	
<b>Referencias adicionales:</b>	La línea base está determinada por los datos recabados por el IJM.	
	<b>Línea base 2015</b> 3.2%	<b>Meta 2018</b>
<b>Evolución de la meta</b>		
	<b>2017</b>	<b>2018</b>
	24%	48%

<b>Indicador:</b>	<b>Proporción de institucionales de la administración pública estatal y municipal que han adoptado la NOM 025 en igualdad laboral y no discriminación</b>	
<b>Descripción general:</b>	Universo de Secretarías e instancias de la APE y municipal, en el marco de la NOM 025. La adecuación de los procesos internos a lo que establece la norma requiere la evaluación por una instancia que otorga el Certificado en Igualdad Laboral y No Discriminación.	
<b>Observaciones:</b>	De la consulta de las páginas de 13 secretarías del estado y ayuntamientos, no se encontraron evidencias haber adoptado esta norma.	
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	Las instituciones que son parte de la administración pública estatal, a través de páginas web e informes.	
<b>Referencias adicionales:</b>	Datos recabados por las Instancias Municipales de las Mujeres y el IJM	
	<b>Línea base 2015</b> 0.0%	<b>Meta 2018</b>
<b>Evolución de la meta</b>		
	<b>2017</b>	<b>2018</b>

<b>Indicador:</b>	<b>Porcentaje del presupuesto para la política de igualdad en relación con el presupuesto de egresos del estado.</b>		
<b>Descripción general:</b>	Recursos etiquetados por el congreso para políticas de igualdad, respecto al PIB estatal.		
<b>Observaciones:</b>	El monto asignado al IJM fue de \$20'283,000 pesos, el 0.0261% del total del Presupuesto de egresos del estado autorizado en 2013 (Asignación inicial clasificación administrativa-monto total: 77,667,737,941) , y el 0.00002153 % del PIB del estado (941,951 millones de pesos a 2012).		
<b>Periodicidad:</b>	Anual		
<b>Fuente:</b>	<b>Presupuesto de egresos autorizado</b> por cada año dentro del Presupuesto de Egresos del estado de Jalisco. <a href="http://periodicooficial.jalisco.gob.mx/presupuestos.html">http://periodicooficial.jalisco.gob.mx/presupuestos.html</a> , <a href="http://www.jalisco.gob.mx/es/transparencia/fundamental/el-presupuesto-de-egresos-anual-y-el-clasificador-por-objeto-del-gasto-interno">http://www.jalisco.gob.mx/es/transparencia/fundamental/el-presupuesto-de-egresos-anual-y-el-clasificador-por-objeto-del-gasto-interno</a> . Producto Interno Bruto del Estado de Jalisco: <a href="http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/tabulados.aspx">http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/tabulados.aspx</a>		
<b>Referencias adicionales:</b>	La asignación presupuestal de acuerdo con la clasificación administrativa, al Instituto Jalisciense de las Mujeres se debe incrementar en función de su capacidad de coordinación para el plan de igualdad. Se debe incluir además otras instancias que tengan presupuesto destinado a la política de igualdad, como: la secretaría de salud, Procuraduría General de Justicia del Estado, Policía estatal, entre otras. Para este indicador se toma únicamente el porcentaje del IJM.		
<b>Línea base 2012</b>		<b>Meta 2018</b>	
0.0261%		.039%	
<b>Evolución de la meta</b>			
<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>
.028%	.031%	.033%	.036%

<b>Indicador:</b>	<b>Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección administrativa en el poder judicial del estado, ejecutivo, estatal y municipal</b>		
<b>Descripción general:</b>	Participación de las mujeres en ámbitos de toma de decisiones en instituciones		
<b>Observaciones:</b>	La estructura del Despacho del Gobernador, la Secretaría General de Gobierno, la Contraloría del Estado, la Fiscalía General, la Procuraduría Social, y 13 secretarías más, incluyen cargos como: secretarías particulares, direcciones generales, representantes de estado (2), direcciones, subsecretarías y coordinaciones, ocupados por un total de 208 personas de las cuales tan solo 42 son mujeres, que representan el 20%.		
<b>Periodicidad:</b>	Anual		
<b>Fuente:</b>	Página del gobierno del estado de Jalisco- sección de dependencias,		
<b>Referencias adicionales:</b>	Sería útil crear un propio medio de verificación del indicador.		
<b>Línea base 2013</b>		<b>Meta 2018</b>	
20%		40%	
<b>Evolución de la meta</b>			
<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2018</b>
25%	30%	35%	40%

<b>Indicador:</b>	<b>Número de unidades de género creadas y en funcionamiento al interior de las secretarías de gobierno.</b>		
<b>Descripción general:</b>	Mecanismos de género		
<b>Observaciones:</b>	De la consulta de las páginas de 13 secretarías del estado, tan solo la Secretaría de educación reporta una dirección que específicamente se refiere a equidad, así como el sistema DIF.		
<b>Periodicidad:</b>	Anual		
<b>Fuente:</b>	Página del gobierno del estado de Jalisco- sección de dependencias		
<b>Referencias adicionales:</b>	Creación de un indicador propio del IJM a ser implementado regularmente en las dependencias. Otras entidades que recuperen información del indicador con validez estadística.		
<b>Línea base 2013</b>		<b>Meta 2018</b>	
7 %		50%	
<b>Evolución de la meta</b>			
<b>2016</b>		<b>2018</b>	
35%		50%	

\*nota metodológica: Los indicadores no expresados en forma de porcentaje refieren a indicadores dicotómicos, donde el valor 1 es positivo y el 0 negativo (existe o no existe una determinada condición), o a índices cuyo máximo valor es 1 y 0 es el mínimo.

\*\*Los indicadores de contexto reflejan una condición existente en la cual se desarrolla el ejercicio del derecho en cuestión, sin que dicha situación sea calificada para la definición de los escenarios del sistema, bien porque en si misma no puede ser catalogada como positiva o negativa o porque la información actual es insuficiente o no se encuentra actualizada.

### 3. EDUCACIÓN

<b>Indicador:</b>	<b>Porcentaje de docentes sensibilizados en los temas de género, respeto a los derechos humanos y la no violencia en el estado de Jalisco</b>		
<b>Descripción general:</b>	Se contabiliza el número de docentes sensibilizados en los temas de género, respeto a los derechos humanos y la no violencia en el estado de Jalisco. La fórmula de cálculo es: $DS = (D \text{ DocentesS} / T \text{ Docentes}) * 100$ DocentesS: Número de docentes sensibilizados en el estado de Jalisco. TDocentes: Número total de docentes en el estado de Jalisco.		
<b>Periodicidad:</b>	Anual.		
<b>Fuente:</b>	SNIEE, PREVIOLEM, SEP, INEEJAD		
<b>Línea base 2013</b>		<b>Meta 2018</b>	
.5%		12%	
<b>Evolución de la meta</b>			
<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
2.5%	5%	7.5%	10%



#### 4. SALUD

<b>Indicador:</b>	<b>Razón de Mortalidad Materna (RMM)</b>		
<b>Descripción general:</b>	Disminución de la RMM, que se interpreta como el número de mujeres fallecidas por problemas relacionados con el embarazo, el parto y puerperio, por cien mil nacimientos estimados.		
<b>Observaciones:</b>			
<b>Periodicidad:</b>	Anual		
<b>Fuente:</b>	SINAIS <sup>96</sup> , CONAPO		
<b>Referencias adicionales:</b>	La meta de los Objetivos del Milenio es reducir la RMM del país en tres cuartas partes al 2015, partiendo de la base de 89 defunciones maternas por cien mil nacidos vivos, estimada en 1990; es decir, disminuirla hasta alcanzar el nivel de 22 defunciones maternas por cien mil nacidos vivos.		
	<b>Línea base 2011</b>	<b>Meta 2018</b>	
	23.4	Proyección de RMM según CONAPO	
<b>Evolución de la meta</b>			
	2015	2016	2017
	25.38	25.49	

<b>Indicador:</b>	<b>Demanda insatisfecha o necesidad insatisfecha de anticonceptivos (NIA).</b>		
<b>Descripción general:</b>	NIA se define como el porcentaje de Mujeres en Edad Fértil Unidas que no usa anticonceptivos a pesar de manifestar su deseo expreso de no querer tener hijos por un tiempo (necesidad para espaciar) o nunca más (necesidad para limitar).		
<b>Observaciones:</b>	El análisis de la NIA expresa lo que falta por hacer en términos de anticoncepción, mediante el conocimiento de las expectativas reproductivas de las mujeres en edad fértil. Se mide la demanda insatisfecha de quienes declaran no usar método alguno al momento de la encuesta, a pesar de referir explícitamente que no desean más hijos, ya sea por un tiempo o nunca más.		
<b>Periodicidad:</b>	No definida		
<b>Fuente:</b>	CONAPO		
<b>Referencias adicionales:</b>	La NIA de Jalisco es menor al promedio del conjunto de estados enmarcados en el patrón de situación desfavorable que es de 11.4%, y ligeramente mayor al dato nacional de 9.8%, debido fundamentalmente a la demanda para espaciar y limitar de 6.1 y 3.8%, respectivamente. En 2009, la NIA de las adolescentes de Jalisco (32.3%) fue mayor a la del promedio del patrón de los estados en situación desfavorable, de 27.9%, y también al nivel observado en el contexto del país, de 24.6 por ciento.		
	<b>Dato 2009</b>	<b>Línea base 2013</b>	<b>Meta 2018</b>
	10.0	Proyección CONAPO	Proyección CONAPO
<b>Evolución de la meta</b>			
	<b>2014</b>	<b>2018</b>	
	11.3		

<sup>96</sup> Sistema Nacional de Información en Salud

<b>Indicador:</b>	<b>Disminución de la tasa de mortalidad femenina por enfermedades del corazón</b>	
<b>Descripción general:</b>	Disminución del número de mujeres que fallecen por enfermedades del corazón, principal causa de defunción femenina en Jalisco, definida con base en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE10).	
<b>Observaciones:</b>	En 2015, la tasa de mortalidad femenina por enfermedades del corazón en Jalisco fue menor a la del país (98.7), aunque en 2010 superó la de nivel nacional (87.3).	
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	Base de datos de defunciones 1979-2015. [en línea] <a href="http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/registros/vitales/mortalidad/tabulados/PC.asp?t=14&amp;c=11817">http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/registros/vitales/mortalidad/tabulados/PC.asp?t=14&amp;c=11817</a> , INEGI. Tabulados de la Encuesta Intercensal 2015.	
<b>Referencias adicionales:</b>	Dirección General de Información en Salud (DGIS). Base de datos de defunciones 1979-2015. Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS), Secretaría de Salud.	
<b>Dato 2010</b>	<b>Línea base 2015</b>	<b>Meta 2018</b>
88.8	97.8	Proyección CONAPO
<b>Evolución de la meta</b>		
<b>2016</b>	<b>2018</b>	
Proyección CONAPO	Proyección CONAPO	

## 5. TRABAJO Y FOMENTO PRODUCTIVO

<b>Indicador:</b>	<b>Tasa de participación femenina en el mercado de trabajo del Estado de Jalisco</b>	
<b>Descripción General</b>	<p>Proporción de mujeres que representa la población económicamente activa femenina del Estado respecto a la población femenina total de 14 años y más</p> <p>La fórmula de cálculo es:</p> $T_{PFJ} = (PEA_{FJ} / P_{ob_{f14+}}) * 100$ <p><math>T_{PFJ}</math>: Tasa de participación femenina en el mercado de trabajo  <math>PEA_{FJ}</math>: Población Económicamente Activa femenina en el Estado de 14 años y más.  <math>P_{ob_{f14+}}</math>: Población femenina Total en el Estado de 14 años y más.</p>	
<b>Observaciones</b>		
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Segundo trimestre	
<b>Referencias adicionales:</b>	Personas que durante el período de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada). Se estima un incremento promedio anual de 0.7%	
<b>Datos 2012</b>	<b>Línea base 2013</b>	<b>Meta 2018</b>
47.0%	47.9%	51.4%
<b>Evolución de la meta</b>		
<b>2017</b>	<b>2018</b>	

50.7%	51.4
-------	------

<b>Indicador:</b>	<b>Número de mujeres beneficiarias de programas de apoyo para proyectos productivos</b>	
<b>Observaciones</b>	En la revisión que se hizo de las instituciones que forman parte del Sistema Estatal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, únicamente se identificó este programa, dentro de la Secretaría de Desarrollo e Integración Social (SEDIS).	
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	Informe anual de actividades de los Programas Sociales, SEDIS.	
<b>Referencias adicionales:</b>	Portal de internet del Padrón Único de Beneficiarios La línea base en 2015 tiene valor cero. El porcentaje incremental en el primer año (2016) y los subsecuentes es el 5% alcanzar 15% en 2018, homologado a la meta anual registrada en la matriz de indicadores de resultados, del Sistema de Monitoreo y Acciones de Programas Públicos MIDE+EVALÚA Jalisco, de la SEPAD.	
	<b>Línea base 2015</b>	<b>Meta 2018</b>
	<b>Evolución de la meta</b>	
	<b>2017</b>	<b>2018</b>

<b>Indicador:</b>	<b>Tasa de participación de la población femenina con trabajo subordinado y remunerado que no tiene acceso a servicios de guardería en el Estado de Jalisco</b>	
<b>Descripción General</b>	Proporción de mujeres con trabajo subordinado y remunerado que NO tiene acceso a servicios de guardería en el Estado de Jalisco La fórmula de cálculo es:  $T_{PFCAG} = (PF_{TSRSG} / PFT) * 100$ $T_{PFCAG}$ : Tasa de población femenina con trabajo subordinado y remunerado que no tiene acceso a servicios de guardería en el Estado de Jalisco. $PF_{TSRSG}$ : Población femenina con trabajo subordinado y remunerado sin acceso a servicios de guardería en el Estado de Jalisco $PFT$ : Población femenina total con trabajo subordinado y remunerado	
<b>Observaciones</b>	Se considera el número de mujeres con trabajo remunerado que no tiene acceso a servicios de guarderías.	
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer Trimestre 2013	
<b>Referencias adicionales:</b>	Se analizaron datos del primer trimestre de 2010, 2011, 2012 y 2013 proporcionados por el INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) a fin de calcular la variación de un año a otro y tomarlo como base para la proyección. Se estima un decrecimiento promedio anual del 1%	
<b>Datos 2012</b>	<b>Línea base 2013</b>	<b>Meta 2018</b>
83.9%	85.5%	80.5%
<b>Evolución de la meta</b>		
<b>2017</b>	<b>2018</b>	
81.5%	80.5	

## 6. MUJERES Y MEDIO AMBIENTE

<b>Indicador:</b>	<b>Participación de las mujeres en el manejo, uso, acceso y usufructo de los recursos naturales.</b>	
Descripción general:	Incremento exponencial del número actual de mujeres que participan en espacios de toma de decisiones, proyectos ambientales y financiamientos relativos al manejo de recursos naturales y conservación de los mismos.	
Observaciones:	Se consideran las acciones federales, estatales y municipales que inciden en la entidad, en materia de manejo de recursos naturales, conservación del medio ambiente y desarrollo sustentable.	
Periodicidad:	Anual	
Fuente:	SEMADET, FIPRODEFO, CEA, SEDER, SIOP, SEDECO, SIAPA, Secretaría General de Gobierno, Instancias Municipales de la Mujer, SEMARMAT, CONAGUA, CONAFOR, CONANP, SAGARPA, INIFAP.	
Referencias adicionales:	La línea base está determinada por los resultados del número de beneficiarias de programas ambientales federales que aplican en Jalisco ya que incorporan criterios de igualdad y equidad de género. De la SEMARNAT, CONANP y el PET los datos son del año 1012; para la CONAFOR los datos son del 2013.	
<b>Línea base 2013</b>	<b>Meta 2018</b>	
2,214	70,848	
<b>Evolución de la meta</b>		
<b>2017</b>	<b>2018</b>	
35,424	<b>70,848</b>	

## 7. MUJERES INDÍGENAS

<b>Indicador:</b>	<b>Porcentaje de acciones afirmativas realizadas por dependencia para erradicar la discriminación de mujeres indígenas en la entidad federativa.</b>	
<b>Descripción general:</b>	Se interpreta como la implementación de acciones positivas para eliminar las prácticas de discriminación hacia esta población.	
<b>Observaciones:</b>	El cumplimiento de la meta en su totalidad se refiere a alcanzar al cien por ciento de las dependencias del estado de Jalisco.	
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	IJM	
<b>Referencias adicionales:</b>	Se parte de la inexistencia de acciones afirmativas para este tema en las dependencias del estado de Jalisco.	
	<b>Línea base 2013</b>	<b>Meta 2018</b>
	0%	100%
	<b>Evolución de la meta</b>	
	<b>2017</b>	<b>2018</b>
	80%	100%
Consideraciones para el cálculo de la meta: las acciones afirmativas a las que se refiere este indicador abarcan campañas de difusión de los derechos de las mujeres indígenas, programas de formación política, programas de capacitación para fortalecer el trabajo de parteras tradicionales, inclusión de mujeres en los consejos tradicionales, nombramiento de mujeres indígenas como autoridades comunitarias.		

<b>Indicador:</b>	<b>Número de proyectos productivos ambientales, ecoturísticos, de turismo rural comunitario y de conservación del medio ambiente especialmente para las mujeres indígenas y del sector rural, implementados en la entidad federativa.</b>	
<b>Descripción general:</b>	Incremento en el número de proyectos desarrollados anualmente hasta duplicar su número	
<b>Observaciones:</b>	Se consideran aquellos proyectos de niveles federal, estatal y municipal desarrollados en la entidad y que atienden a mujeres de poblaciones rurales, de pueblos indígenas y migrantes indígenas temporales con el fin de incidir en la mejora de las condiciones socioambientales y de su bienestar individual, familiar o comunitario.	
<b>Periodicidad:</b>	Anual	
<b>Fuente:</b>	SEMADET, SEDECO, SEDER, SECTURJAL, CEI, Instancias Municipales de la Mujer, SEMARMAT, CONAFOR, CONANP, SAGARPA, SECTUR y CDI.	
<b>Referencias adicionales:</b>	La línea base se estima a través de los proyectos aprobados en Jalisco de los programas y subprogramas 2013 de la CONAFOR, SEMARNAT, CDI y SAGARPA que por sus características, impactan directamente en mujeres indígenas y rurales.	
	<b>Línea base 2013</b>	<b>Meta: 2018</b>
	6,594	13,188
	<b>Evolución de la meta</b>	
	<b>2017</b>	<b>2018</b>
	11,870	13,188

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CEDH	Comisión de Estatal de Derechos Humanos
CODE	Consejo Estatal para el Fomento Deportivo
CEI	Comisión Estatal Indígena
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
ENVIPE	Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública
IES	Institución de Educación Superior
IEMS	Institución de Educación Media Superior
IJM	Instituto Jalisciense de las Mujeres
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
LAMVLVEJ	Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres para una Vida Libre de Violencia
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico de Jalisco
SEDIS	Secretaría de Desarrollo e Integración Social
SEDER	Secretaría de Desarrollo Rural
SEJ	Secretaría de Educación Jalisco
SGG	Secretaría General de Gobierno
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEMOV	Secretaría de Movilidad del Estado de Jalisco
SEMADET	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial
SEPAF	Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas
SSJ	Secretaría de Salud Jalisco
STPSJ	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Jalisco.

## Bibliografía.

- CEPAL-UNIFEM -República de Italia (2003). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Serie Mujer y Desarrollo No. 52, Santiago.
- CDI (2004). Consulta a los pueblos indígenas, sobre sus formas y aspiraciones de desarrollo.
- CDI-PNUD (2006). Informe sobre desarrollo humano de los pueblos indígenas en México.
- CDI-INMUJERES (2006). Indicadores con perspectiva de género para los pueblos indígenas.
- CEPAL (2004). *Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe*. México D.F.
- COEPO (2010). Desarrollo humano y demografía de grupos vulnerables en Jalisco. COEPO
- COEPO (2011a). Jalisco en cifras. Una visión desde el Censo de población 2010 y los Programas públicos.
- COEPO (2011b). 2010, Diez problemas de la población de Jalisco: una perspectiva sociodemográfica.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2008). La mujer indígena en las zonas rurales.
- Congreso del Estado de Jalisco (1984). Ley para los servidores públicos del estado de Jalisco y sus municipios.
- Congreso del Estado de Jalisco (2008). Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Jalisco, Guadalajara.
- Diario Oficial de la Federación, México (julio 2010) y modificado en agosto 2013.
- Foro Internacional de Mujeres Indígenas, FIMI-UNIFEM Mairin Iwanka Raya (2006). Informe complementario al estudio sobre violencia Contra las mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas.
- Inchaústegui, Teresa y Yamileth Ugalde (2006), "La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia", en Mercedes Barquet y Adriana Ortiz-Ortega, *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas. Compendio*, Cámara de Diputados-Santillana, México, pp. 201-223.
- Inchaústegui, Teresa (2006). "La transversalidad de género en el aparato público Mexicano: reflexiones desde la experiencia", página 2, Texto publicado en: Barquet, Mercedes (Coordinadora), *Avances de la perspectiva de género*, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, D.F.



- INEGI (2010). Censo de Población y Vivienda.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2002). El ABC de género en la administración pública, México.
- Instituto Nacional de Salud Pública-CDI (2008). Encuesta de Salud y Derechos de las Mujeres Indígenas (ENSADEMI).
- INEGI (2009). Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica.
- INEGI (2010a). Mujeres y hombres en México.
- INEGI (2010b). Censo de población y vivienda.
- INSP (2008). Encuesta Nacional de Salud y Nutrición.
- INSP (2012). Encuesta Nacional de Salud y Nutrición.
- Pérez Orozco Amaia (2012). Prólogo, en Esquivel (Ed.), La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. ONU Mujeres, CreativeCommons. Disponible en:  
<http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/Publications/es/Economiafeministadesdeamericalatina.pdf>
- Plan Estatal de Desarrollo 2013-2033, actualizado al 2016.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa Especial Transversal de Igualdad de Género 2014-2018.

#### **Páginas consultadas en internet.**

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie>, consultada en agosto, septiembre de 2013.
- INEGI, <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd>, consultadas en agosto, septiembre de 2013.
- INEGI, <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/>, consultadas en agosto, septiembre de 2013.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, <http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2030,

[http://sieg.gob.mx/contenido/SociedadGobierno/Presentacion\\_PED.pdf](http://sieg.gob.mx/contenido/SociedadGobierno/Presentacion_PED.pdf)

- Instituto Jalisciense de las Mujeres, <http://www1.jalisco.gob.mx>, consulta octubre de 2013.
- Las páginas de 13 secretarías del Estado de Jalisco, además de la Contraloría, la Fiscalía general y la Procuraduría Social del Estado.
- [www.eclac.org/publicaciones/xml/5/14795/lcl2063e.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/14795/lcl2063e.pdf)
- <http://www.who.int/suggestions/faq/es/index.html>
- <http://coepojalisco.blogspot.mx/>