



**Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres**

Igualdad de Género

Secretaría de Igualdad Sustantiva
Entre Mujeres y Hombres

Subsecretaría de Igualdad de Género

Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género

Junio de 2024

El presente documento contiene la propuesta de criterios para incluir la Transversalización de la Igualdad de Género en el Presupuesto de Egresos 2025 del Estado de Jalisco.

Contenido

Introducción	3
Fundamento Jurídico	4
Diagnóstico de las problemáticas descritas en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2018 - 2024	6
Prioridades	8
Objetivo Sectorial 2024 en el PEGD	10
Resultados Específicos del PEGD 2018 - 2024	10
Indicadores de medición del PEGD 2018 – 2024	10
La Transversalidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	11
Vinculación con Otros Instrumentos de Planeación	13
Criterios para la inclusión de la Temática Transversal en los Programas Presupuestarios	14
Niveles de Intensidad de la vinculación Programa Presupuestario / Componente (s)	21
Resultados y evolución de la Transversalidad de Igualdad de Género	22
¿Qué nos falta por hacer? Compromisos para la transición de gobierno	25
Glosario de términos	26
Responsable de la Temática Transversal	27
Fuentes de Información	27
Anexo 1. Evolución y crecimiento de los montos y componentes destinados a la transversalidad de Igualdad de Género (2020 – 2024)	29

Introducción

La Igualdad de Género como Temática Transversal en el presupuesto permite visibilizar e identificar programas presupuestarios y componentes destinados a las acciones que se instrumentan desde todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, y que abonan en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Los presupuestos sensibles al género, son una herramienta decisiva para articular procesos inclusivos y democráticos; son la expresión más clara de la voluntad política y de los compromisos de un gobierno con una agenda de igualdad. Pero, ¿qué es un “presupuesto sensible al género”? Es aquel que tiene un examen y una evaluación sistemática que confirme que cada partida presupuestal considera la desigualdad histórica que han vivido mujeres y hombres. Eso permite identificar impactos diferenciados a partir de la distinta condición y posición económica y social en que se encuentran hombres y mujeres (PNUD, 2017 p. 42).

Así, los programas presupuestarios y componentes de la transversalidad de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos (y su Anexo), responden a una necesidad clara: garantizar acciones que encaminen a Jalisco a lograr la igualdad real y sustantiva entre mujeres y hombres a través del impulso de la agenda de igualdad y no discriminación en la administración pública estatal.

Fundamento Jurídico

La obligación de **asignación o reasignación de los recursos públicos** para acelerar la igualdad entre mujeres y hombres del Estado mexicano, y Jalisco, por lo tanto, se establece claramente en distintos instrumentos normativos que a continuación se enuncian.

Normatividad	Numeral	Descripción
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)	Artículos 2, 3 y 4.	<i>La Convención instruye a los Estados Parte a asegurar que su contenido y alcance se cumpla en todos los ámbitos de gobierno, incluyendo la asignación de los recursos públicos; el artículo 2 refiere a que los Estados Parte están positivamente obligados a financiar medidas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer; el artículo 3 refiere a garantizar la igualdad de trato y de condiciones en distintos ámbitos; y el artículo 4 refiere a la necesidad de adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, como la asignación o reasignación de recursos.</i>
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)		El Estado mexicano se comprometió a aportar los recursos financieros necesarios para la promoción de la mujer; ajustar los presupuestos para lograr la igualdad de acceso a los gastos del sector público, y a asignar recursos suficientes a los mecanismos para el adelanto de la mujer, así como a todas las instituciones que puedan contribuir a la aplicación y supervisión de dicha Plataforma.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Artículo 15	El artículo 15 determina que corresponde al titular del Gobierno del Estado de Jalisco incorporar en los presupuestos de egresos la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad.
Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria	Artículos 1, 27 y 28	El artículo 1 refiere que todos los entes públicos deberán observar que la administración de los recursos públicos del estado se realicen con base en el criterio de perspectiva de género; mientras que los artículos 27 y 28 refieren que <i>igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género, entre otros; así como que el Presupuesto de Egresos deberá contener una clasificación de género, la cual considera las previsiones de gasto con base en su destino por género, diferenciando (o desagregando) mujeres y hombres.</i>
Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Artículos 13 y 25	Los artículos 13 y 25 obligan a todos los Poderes Públicos del Estado a que se integre y observe el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter transversal, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas y en el desarrollo de sus actividades.

Normatividad	Numeral	Descripción
Ley del Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Jalisco	Artículos 1, 5 y 29	El artículo 1 refiere que todos los entes públicos deberán observar que la administración de los recursos públicos del estado se realicen con base en el criterio de perspectiva de género; mientras que los artículos 5 y 29 determinan que <i>el gasto público deberá ejercerse con criterios de perspectiva de género, y que para la formulación del proyecto de presupuesto de egresos del Gobierno del Estado, las dependencias y entidades elaborarán sus anteproyectos ajustándose al principio de perspectiva de género.</i>
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco	Artículo 25, fracción V	Señala la facultad de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de <i>asegurar, en coordinación con las demás dependencias y entidades de la administración pública estatal, la incorporación estratégica y transversal de la perspectiva de género y de derechos humanos de las mujeres en el plan estatal de desarrollo, el presupuesto de egresos del estado y el sistema estatal de desempeño.</i>
Ley del Sistema Integral de Cuidados en Jalisco	Artículo 2, fracción V	Que refiere la necesidad de garantizar la promoción de la igualdad de género, la participación laboral de las mujeres, su acceso al trabajo y su empoderamiento económico, para disminuir las desigualdades económicas y sociales que ha producido la división sexual del trabajo que rezagan o afectan las oportunidades de desarrollo personal, profesional y económico sostenible de las mujeres, así como el pleno goce de sus derechos.

Diagnóstico de las problemáticas descritas en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2018 - 2024

Garantizar el acceso de las niñas, adolescentes y mujeres al ejercicio pleno de sus derechos, así como reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, es una de las metas prioritarias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS). Los ODS se interrelacionan e incorporan los desafíos globales de la humanidad como la desigualdad, la pobreza, el clima, la paz y la justicia, entre otros. Los ODS destacan que **la igualdad entre los géneros no solo es un derecho humano fundamental sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible** (ONU, 2019).

La suma de distintas desigualdades determina las oportunidades a lo largo de la vida. En Jalisco se han identificado algunas problemáticas como prioritarias establecidas en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo, cuya atención permitiría alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres:

- Baja tasa de participación de mujeres de 15 años o más en la fuerza de trabajo formal.
- Amplia brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- Débil y deficiente sistema de cuidados que no garantiza el derecho a cuidar y recibir cuidados.
- Alto índice de embarazo en adolescentes que altera el proyecto de vida de la adolescente embarazada y su entorno familiar.
- Deficiente incorporación de la perspectiva de género en los programas públicos que atienden problemáticas sociales.
- Rezago en el Índice de Desigualdad de Género causado por las brechas en el empoderamiento y situación económica de las mujeres jaliscienses y su salud reproductiva.
- Desigualdad en la aportación al PIB del trabajo no remunerado de mujeres y hombres.

Sumados a los mandatos legales, cada indicador y dato duro da cuenta de la necesidad de promover la igualdad en todos los ámbitos y desde todos los flancos:

La población en el estado de Jalisco para 2020 era de 8´368,602 personas: 4´242,433 mujeres (50.7%) y 4´126,169 hombres (49.3%). El grupo etario con mayor población es el de 30 a 64 años, lo que impacta en las necesidades de cuidado de la población que se va haciendo mayor de edad.

En relación con el empleo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre de 2024, en Jalisco hay 1'574,804 mujeres de entre 15 y 65 años de edad ocupadas, lo cual representa el 50.9% de las mujeres de Jalisco [de este grupo de edad](#) y sólo el 40.6% del total de la población ocupada. Esta cifra es preocupante si se compara, [por una parte](#), con que el 82.6% de los hombres de entre 15 y 65 años se encuentran ocupados o buscando trabajo; y por otra, con que en relación con 2023, [hay una disminución del 3.1% de mujeres de este grupo de edad ocupadas](#). Lo cual refleja

grandes brechas en cuanto al acceso de las mujeres al trabajo formal y remunerado y [en cuanto al sostenimiento de los empleos de las mujeres ya generados en la entidad](#).


Esta situación se agrava, si se considera que, siguiendo con datos de la ENOE, los hombres representan el [80.3%](#) de las personas empleadoras, mientras que las mujeres sólo el [19.7%](#). [Al igual que en los datos anteriores mostrados, también se observa una disminución del 3.8% en las mujeres empleadoras en Jalisco](#) y no sólo eso, sino que hay 2.7 veces más mujeres trabajadoras en relación con los hombres en la categoría de “trabajadores no remunerados”, que es donde se incluyen de manera parcial los trabajos del hogar y de cuidados.

El trabajo no remunerado corresponde a la cantidad de mujeres que, si bien trabajan diariamente, su labor no es reconocida socialmente como trabajo y por lo tanto no es remunerada. En ese sentido, la proporción de mujeres sin actividad económica pero que sí trabaja en su casa, es muy alta en relación con los hombres. A eso se le suma que, en la mayoría de los casos, las jornadas de trabajo no remunerado son extenuantes y exceden las horas pactadas por la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Este 70% de mujeres mencionado representa más de 1.7 millones, cifra superior a las 1.5 millones de mujeres económicamente activas; lo que lleva a la conclusión de que en muchos casos las mujeres no se incorporan a la población económicamente activa y ocupada porque su tiempo se destina en gran medida al trabajo no reconocido y no remunerado. Este no reconocimiento también impacta en otros aspectos de la vida, ya que, por poner un ejemplo, la principal razón de inactividad económica de los hombres es que están estudiando ([52.6%](#) de hombres entre 15 y 65 años que no trabajan), mientras que la principal razón de inactividad de las mujeres es que se tienen que dedicar a los trabajos del hogar ([71.5%](#)) y sólo [22.1%](#) de las mujeres inactivas económicamente lo hacen por estar estudiando.

Aunado al no reconocimiento social y económico del trabajo doméstico y los trabajos de cuidados, existe una brecha salarial entre mujeres y hombres. Es decir que, además de que en el mercado laboral de Jalisco hay menos mujeres, las que mantienen una fuente de empleo tienen los salarios más bajos (García Solís, 2021). Siguiendo con datos de la ENOE, para 2024 las trabajadoras jaliscienses con secundaria terminada ganaron [33%](#) menos que los hombres con el mismo nivel educativo y aquellas trabajadoras con una carrera profesional concluida percibieron [20.3%](#) menos que los hombres con los mismos estudios. Entre los factores principales que explican la desigualdad salarial se encuentran, por un lado, la segmentación del mercado laboral y, por el otro, las prácticas de discriminación por razón del género (STPS, 2016).

El derecho a cuidar, cuidarse y recibir cuidados es una prioridad vital, cuya mayor carga recae en las mujeres. La Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019 muestra que, del tiempo total de trabajo a la semana, de la población de 12 años y más, 5 de cada 10 horas contribuyen a la economía del país sin que haya pago alguno por ello como trabajo no remunerado de los hogares. El INEGI estima que el valor económico de los trabajos de cuidado y el trabajo doméstico ascendería, para 2021, al 19.1% del PIB en el trabajo de las mujeres y al 7.2% en el trabajo de los hombres. Por último, del total de horas a la semana dedicadas al trabajo no remunerado, las mujeres dedican 67% de su tiempo (2 de cada 3 horas), mientras que los hombres dedican únicamente el 28% de su tiempo.

Los horarios de servicios públicos y escolares no son compatibles con los de un empleo formal, y la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de infantes y otras personas



dependientes no es suficiente. Como existe una carga diferenciada por género en la esfera privada, esas tareas implican un esfuerzo extra para las mujeres integradas en el campo laboral. Las mujeres dedican 30.8 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar, 12.3 horas/sem. al cuidado de integrantes del hogar y 9.4 horas/sem. a apoyar otros hogares o trabajos voluntarios; en comparación con los hombres que dedican 11.6, 5.4 y 6.6 horas semanales respectivamente. La conciliación, entendida como la flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y servicios que apoyen a los y las trabajadoras en la atención de sus responsabilidades familiares, va de la mano con la corresponsabilidad de cuidados.

La construcción de un adecuado sistema de cuidados es un asunto estratégico y pendiente para el desarrollo, ya que la tarea de cuidados y el trabajo del hogar representa sobrecarga para las mujeres, impidiendo su empoderamiento económico, su autonomía física y su participación activa en el ámbito social, cultural y político.


En relación con la salud y el embarazo adolescente, de acuerdo con datos del Subsistema de Información sobre Nacimientos (SINAC), en 2023 se registraron 14,638 nacimientos en madres jaliscienses menores de 20 años, de los cuales 380 fueron de niñas entre 9 y 14 años y 14,258 de adolescentes de entre 15 y 19 años.

Al comparar los datos del SINAC con los nacimientos registrados en 2018, se observa que ocurrieron 21,734 nacimientos en madre de entre 10 y 19 años lo que implica una reducción de 34.4%, o bien, de 7,476 casos. Reducción que, además, ha disminuido de manera sostenida desde dicho año.

No obstante la reducción de casos, es importante visibilizar que, de acuerdo con una investigación realizada por la organización IPAS México, la violencia de género y la violencia sexual son dos de las grandes causas de embarazo adolescente en el país. La investigación reporta, también, que en el 5% de los casos el padre era menor de 15 años; el 19% tenía entre 17 y 17 años; el 46% tenía entre 18 y 68 años y en el 30% de los casos no se especificó la edad de la pareja. Si bien estas cifras son alarmantes, cabe destacar que son insuficientes ya que, la mayoría de los casos en donde se involucra un abuso de parte de un mayor de edad sobre una menor, no son denunciados.

Prioridades

La Transversalización de la Perspectiva de Género es un proceso estratégico que tiene como finalidad alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. La transversalización es el proceso que permite: “valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración [de la perspectiva de género en los planes y programas públicos] es conseguir la igualdad de los géneros” (ECOSOC, ONU, 1997).



Lo que se pretende con la transversalización de la Perspectiva de género es que: “todas las políticas públicas asuman la igualdad de género como una de las dimensiones que deben ser consideradas en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, cualquiera que sea su especialidad sectorial, ya que las decisiones públicas no son neutras al género y la discriminación de género está presente en todos los aspectos de la vida colectiva” (García, 2013: 13).

El fin es lograr la igualdad sustantiva o real. Por ejemplo, si aplicamos esta transversalización a programas de desarrollo económico, debería dar como resultado que las mujeres tuvieran acceso a los mismos esquemas de financiamiento que los hombres; sueldos iguales y un número similar de mujeres y de hombres a la cabeza de empresas del sector rural, industrial, comercial o de servicios. Cuando se incorpora una visión o perspectiva diferente de que existen desigualdades y es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres erradicarlas, empiezan a desaparecer desigualdades entre mujeres y hombres, y se abren oportunidades a las cuales no podían acceder las mujeres.

La transversalidad de género “no es un hecho aislado, no es un episodio, no es un evento que se consume en una actividad única y sincrónica. Es un *proceso* y como tal, representa un conjunto de actividades o eventos, sistémica o mutuamente relacionados, en forma organizada o coordinada, los cuales interactúan en fases temporales sucesivas para transformar insumos o elementos de entrada en resultados que constituyen el fin o propósito del proceso considerado en el largo o mediano plazo, mediante intervenciones sucesivas de corto o mediano plazo” (García, 2013: 14).

El universo de aspectos que toca la Transversalidad de género es la globalidad de hechos humanos, involucrados en las experiencias y necesidades de mujeres y hombres y que son objeto o pueden ser objeto de las políticas públicas. Esa es la dimensión o el universo de aplicación posible para la Transversalidad de género.

Éstas son las razones por las que se ha incorporado la Igualdad de Género como eje transversal en los instrumentos programáticos del Gobierno de Jalisco, tanto en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo como en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Presupuesto de Egresos del Estado de Jalisco.

Para conformar el Anexo Transversal de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos del Estado de Jalisco se deberán de priorizar aquellos programas públicos y Programas Presupuestales que busquen de forma directa o indirecta la igualdad entre las personas y los que abonen de forma directa a los resultados específicos del PEGD 2018-2024, que a continuación se describen, buscando incorporar un componente que visibilice este compromiso.

Objetivo Sectorial 2024 en el PEGD

Los sectores público, social y privado incorporan la perspectiva de género en su quehacer y generan acciones afirmativas en torno a la empleabilidad, corresponsabilidad y proyectos de vida para disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en Jalisco.

Resultados Específicos del PEGD 2018 - 2024

- Las mujeres jaliscienses aumentan su participación en la fuerza de trabajo formal.
- El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- En Jalisco se promueve la corresponsabilidad de los cuidados en los sectores sociales, públicos y privados.
- El índice de embarazo adolescente se reduce en el estado de Jalisco, permitiendo a las y los adolescentes continuar con sus proyectos de vida.
- Los programas públicos que atienden problemáticas sociales incorporan la perspectiva de género en su diseño y operación, para el beneficio de las y los jaliscienses.
- El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de las brechas en salud y salud reproductiva, prevención del embarazo adolescente, educación, ingresos económicos y acceso al poder político de las mujeres jaliscienses.
- El trabajo del hogar se reconoce y remunera en el estado de Jalisco.

Indicadores de medición del PEGD 2018 – 2024

Con la finalidad de medir el impacto que tienen las acciones implementadas por el Gobierno del Estado a través de la Temática Transversal de Igualdad de Género, estos son los **indicadores sectoriales en materia de Igualdad de Género**:

- Brecha de género en la tasa de participación laboral de Jalisco.
- Ingreso por hora trabajada de la población femenina ocupada.
- Porcentaje de mujeres en condición de desempleo.
- Brecha de género en el trabajo no remunerado en los hogares jaliscienses.
- Índice de Paridad Política.
- Posición en el Índice de Desigualdad de Género.

Estos indicadores pueden ser consultados en el siguiente enlace:

<https://mide.jalisco.gob.mx/mide/panelCiudadano/busqueda?dimension=6&tema=38&dependencia=123&nivel=2&sortBusqueda=1&palabraClave=&vista=1>

La Transversalidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Programar las políticas y acciones de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) implica que el Gobierno de Jalisco está adoptando un compromiso hacia un futuro sostenible, equitativo e inclusivo para las personas del Estado. Además, el que los ODS

sean una ruta global para el desarrollo, permite que el Gobierno de Jalisco pueda afrontar los retos más urgentes de nuestra época de manera integrada y holística. Al alinearse con estos objetivos, Jalisco no sólo muestra su responsabilidad global, sino que también asegura que sus estrategias de desarrollo están diseñadas para generar un impacto duradero y positivo en la vida de las personas.

Aunque la Igualdad de Género es por sí mismo un ODS, es importante profundizar en la relación que guardan las prioridades del Gobierno de Jalisco con determinadas metas, para ello, la siguiente tabla muestra la relación de los resultados específicos del PEGD con determinadas metas de los ODS:

Resultado específico	ODS y Meta	Descripción
Las mujeres jaliscienses aumentan su participación en la fuerza de trabajo formal.	ODS 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública.	Aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo formal no solo significa que más mujeres tienen empleo, sino que también tienen acceso a los beneficios asociados con el empleo formal, como la seguridad social y la protección laboral. Además, con una mayor participación en el trabajo formal, hay una mayor probabilidad de que las mujeres accedan a puestos de liderazgo, lo que puede ayudar a desafiar las normas de género existentes y promover la igualdad de género.
El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de la brecha salarial entre mujeres y hombres	ODS 8.5: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo a los jóvenes y a las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	La brecha salarial de género es una manifestación de la desigualdad de género en el mundo laboral. Al cerrar esta brecha, se está trabajando hacia la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, lo que es fundamental para el trabajo decente y la dignidad en el trabajo. Además, esto puede tener beneficios más amplios, ya que las mujeres suelen invertir más de sus ingresos en sus familias y comunidades que los hombres.
En Jalisco se promueve la corresponsabilidad de los cuidados en los sectores sociales, públicos y privados.	ODS 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado a través de la prestación de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.	La promoción de la corresponsabilidad en los cuidados puede ayudar a desafiar las normas de género tradicionales que a menudo sitúan la carga de los cuidados en las mujeres. Esto puede liberar tiempo para las mujeres para participar en otras actividades, como el trabajo remunerado y la educación, y también puede promover relaciones más igualitarias en el hogar y en la sociedad en general.
El índice de embarazo adolescente se reduce en el estado de Jalisco,	ODS 3.7: Para 2030, asegurar el acceso universal a servicios de	Al reducir el índice de embarazo adolescente, se están proporcionando a las y los adolescentes más

Resultado específico	ODS y Meta	Descripción
<p>permitiendo a las y los adolescentes continuar con sus proyectos de vida.</p>	<p>salud sexual y reproductiva, incluyendo para la planificación familiar, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y programas nacionales.</p>	<p>oportunidades para continuar con sus proyectos de vida. Esto está en línea con la meta del ODS 3.7, que busca asegurar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva. Además, al prevenir los embarazos adolescentes, también se está trabajando hacia la igualdad de género, ya que los embarazos adolescentes pueden perpetuar el ciclo de pobreza y desigualdad para las mujeres y las niñas.</p>
<p>Los programas públicos que atienden problemáticas sociales incorporan la perspectiva de género en su diseño y operación, para el beneficio de las y los jaliscienses.</p>	<p>ODS 5.c: Adoptar y fortalecer políticas sólidas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles.</p>	<p>Al incorporar la perspectiva de género en el diseño y operación de los programas públicos, se está reconociendo que las mujeres y los hombres pueden tener diferentes necesidades y experiencias. Esto puede ayudar a garantizar que los programas sean más efectivos y equitativos, que tengan mejores resultados y contribuyan a reducir desigualdades y, en consecuencia, a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p>
<p>El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de las brechas en salud y salud reproductiva, prevención del embarazo adolescente, educación, ingresos económicos y acceso al poder político de las mujeres jaliscienses.</p>	<p>ODS 3.7, 4.7, 5.6: Para 2030, asegurar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva (ODS 3.7), garantizar que todos los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para promover el desarrollo sostenible, incluyendo entre otros la igualdad de género (ODS 4.7), y asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos (ODS 5.6).</p>	<p>Al trabajar para cerrar estas brechas, se están abordando algunas de las principales formas de desigualdad de género. Cada una de estas áreas es importante para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y también son fundamentales para el desarrollo sostenible en general.</p>
<p>El trabajo del hogar se reconoce y remunera en el estado de Jalisco.</p>	<p>ODS 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado a través de la prestación de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, y la promoción de la responsabilidad</p>	<p>Al reconocer y remunerar este trabajo, se está reconociendo el valor del trabajo de las mujeres y se está contribuyendo a una distribución más equitativa del trabajo y de los cuidados. Esto puede ayudar a promover la igualdad de género y puede tener beneficios más amplios, como la mejora del bienestar y la reducción de la pobreza.</p>

Resultado específico	ODS y Meta	Descripción
	compartida en el hogar y la familia.	

Vinculación con Otros Instrumentos de Planeación

Nombre	Apartado o Sección	Descripción
Objetivos de Desarrollo Sostenible	Objetivo 5. Igualdad de Género	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
Plan Nacional de Desarrollo	Objetivo 1.2 del Eje General: "Justicia y Estado de Derecho"	Objetivo 1.2. Fortalecer la cultura democrática, abrir el gobierno a la participación social y escuchar de manera permanente a la sociedad, dando especial atención a las mujeres y los grupos históricamente discriminados y marginados.
	Eje Transversal 1	Igualdad de género, no discriminación e inclusión.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024	Objetivos prioritarios, pág. 27	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad. • Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado. • Mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos. • Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad. • Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado. <p>Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes.</p>
Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del	5.2. Objetivo general del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024	Garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para el ejercicio pleno de los derechos humanos, mediante políticas públicas con perspectiva de género, interseccionales, intergeneracionales, interculturales y progresivas.

Estado de Jalisco (PROIGUALDAD) 2020-2024	Objetivos estratégicos del PROIGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Transversalización de la Perspectiva de Género. • Disminuir las brechas de desigualdad entre Mujeres y Hombres. • Autonomía y empoderamiento económico de las mujeres. • Garantizar la perspectiva de género en la gestión sostenible del territorio. <p>Gobierno efectivo con perspectiva de género.</p>
Plan Institucional de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	Objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Disminuir las brechas de desigualdad que enfrentan niñas, jóvenes y mujeres que viven y transitan en el estado de Jalisco a través de la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer de los sectores público, social y privado implementando acciones afirmativas en torno a la autonomía económica, el desarrollo de capacidades de las mujeres, la corresponsabilidad y proyectos de vida. • Generar las condiciones para que las mujeres vivan con dignidad, libres y seguras a través del trabajo conjunto, coordinado y articulado con todas las dependencias de gobierno involucradas en implementar las políticas de prevención, atención, sanción, erradicación de la violencia por razón de género.

Criterios para la inclusión de la Temática Transversal en los Programas Presupuestarios

Los criterios generales para incluir la Transversalidad de género en los programas presupuestarios son¹:

- Que los objetivos del programa respondan a los mandatos de igualdad de género.
 - Los programas tendrán siempre consecuencias relacionadas con la igualdad de género, ya sea que se aborden o planteen expresamente o no: la diferencia está en el grado en que las *consideraciones* se incorporan explícitamente a su diseño y cómo estas pueden ser abordadas.
- Que la valoración de las cuestiones de género se incorpore como parte de todo el proceso de la política pública.

¹ Instrumento de Evaluación del Gasto Público con Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género, Gobierno del Estado de Jalisco, 2019.

- Considerar el diseño y la planificación atendiendo los problemas sobre igualdad de género, explicitando las brechas de desigualdad que se pretenden reducir (directa o indirectamente) tomando en cuenta los recursos necesarios y el análisis de las partes interesadas.
- Que los **procedimientos y métodos sean sensibles al género.**
 - Los métodos utilizados deben atender las situaciones de las mujeres y los hombres en sus diferentes contextos; los indicadores utilizados tanto en el diagnóstico como en los resultados necesariamente deben considerar las diferencias entre los grupos y estar desagregados por sexo.

Aunado a la incorporación de la perspectiva de género como Temática Transversal, se sugiere **incluir Componentes con sus Indicadores correspondientes** en el Anteproyecto de Presupuesto de la dependencia o entidad pública en aquellos Programas Presupuestales cuyas acciones estén relacionadas con la atención de alguno de los resultados específicos descritos en la actualización del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo; de manera que dichos Programas Presupuestarios puedan reflejar la Temática Transversal de la Igualdad de Género a nivel de Programa Presupuestario y Componente.

Componente	Indicador	Descripción del Indicador
Acciones encaminadas para contribuir al aumento de la participación de las mujeres jaliscienses en la fuerza de trabajo formal.	Porcentaje de acciones implementadas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral de trabajo.	Describe el porcentaje de las acciones que contribuyen al aumento de la participación de las mujeres (especificar si hay rangos o categorías) de manera formal en el campo laboral (describe si el campo laboral se puede acotar).
Acciones encaminadas para contribuir a cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	Porcentaje de acciones implementadas para cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.	Describe el porcentaje de las acciones que contribuyen a cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres.
Acciones para promover el reconocimiento, la reducción y la reorganización de los trabajos de cuidado.	Porcentaje de acciones implementadas para promover la corresponsabilidad en los trabajos de cuidado.	Describe el porcentaje de las acciones que promueven la corresponsabilidad en los trabajos de cuidado en relación con las programadas.
Acciones para contribuir a la reducción del índice de embarazo adolescente en el estado de Jalisco.	Porcentaje de acciones implementadas para reducir el índice de embarazo adolescente en el estado de Jalisco.	Describe el porcentaje de las acciones que contribuyen a la reducción del índice de embarazo adolescente en el estado de Jalisco.
Unidad de Igualdad de Género Institucionalizada en (nombre de la dependencia /	Porcentaje de cumplimiento del plan de trabajo de la Unidad de Género	Describe el porcentaje de las acciones ejecutadas del plan de trabajo en relación al total

Componente	Indicador	Descripción del Indicador
entidad) para garantizar la Igualdad Sustantiva en la Administración Pública Estatal.	Institucionalizada en (nombre de la dependencia / entidad).	de acciones que contempla el plan.
Acciones encaminadas para contribuir a reducir la brecha de (escoger la brecha en la que incide el PP: salud y salud reproductiva, prevención del embarazo adolescente, educación, ingresos económicos o acceso al poder político de las mujeres jaliscienses) en Jalisco.	Porcentaje de acciones implementadas para reducir la brecha (escoger la brecha en la que incide el PP).	Describe el porcentaje de las acciones que contribuyen a reducir la brecha de (escoger la brecha en la que incide el PP) en Jalisco.
Acciones para promover el reconocimiento y la dignificación de los trabajos del hogar.	Porcentaje de acciones implementadas para promover el reconocimiento y la dignificación de los trabajos del hogar.	Describe el porcentaje de las acciones que promueven el reconocimiento y la dignificación de los trabajos del hogar.

Los componentes deberán **vincularse** a la Temática Transversal de “Igualdad de Género” bajo la clave programática-presupuestal con letra “B”.

Es importante especificar las actividades de cada Componente que están relacionadas con la atención de las problemáticas identificadas en la actualización del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo, disponible en la siguiente liga (p. 243):

<https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/03-22-22-iv.pdf>

Para la inclusión de la Temática Transversal la UR deberá revisar la alineación de sus programas presupuestarios con los objetivos establecidos en el PEGD, y en caso de tener relación directa el Programa Presupuestario deberá registrar la letra “B” de Igualdad de Género en el elemento de la clave programática-presupuestal denominado “Tema” y crear el componente sugerido que mejor corresponda.

En caso de incorporar el componente propuesto, el primer dígito del elemento de la clave programática-presupuestal denominado “Componente” deberá registrar la letra “B” de Igualdad de Género.

El resultado de este ejercicio se podría representar de la siguiente manera:

- Para el componente relacionado con el resultado **“Las mujeres jaliscienses aumentan su participación en la fuerza de trabajo formal”**

Unidad Presupuestal	Unidad Responsable	Tema del PEGD	Programa Presupuestario	Componente	Alineación PEGD	Actividades
---------------------	--------------------	---------------	-------------------------	------------	-----------------	-------------

014 Secretaría del Trabajo y Previsión Social	000 Secretaría del Trabajo y Previsión Social	B Igualdad de Género	Identificar Ejemplo: 421 Programa de Vinculación Laboral	B xx (Consecutivo) Acciones encaminadas para contribuir a aumentar la participación de las mujeres jaliscienses en la fuerza de trabajo formal	TT.B.1 Las mujeres jaliscienses aumentan su participación en la fuerza de trabajo formal.	-Total de apoyos otorgados a mujeres mediante el Programa de Vinculación Laboral. - Total de mujeres vinculadas a empleo formal mediante Jalisco Trabaja.
---	---	--------------------------------	---	---	--	--

- Para el componente relacionado con el resultado “**El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de la brecha salarial entre mujeres y hombres**”

Unidad Presupuestal	Unidad Responsable	Tema del PEGD	Programa Presupuestario	Componente	Alineación PEGD	Actividades
014 Secretaría del Trabajo y Previsión Social	000 Secretaría del Trabajo y Previsión Social	B Igualdad de Género	Identificar Ejemplo: 460 Desarrollo y planeación de mejores prácticas laborales	B xx (Consecutivo) Acciones encaminadas para contribuir a cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres	TT.B.2. El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de la brecha salarial entre mujeres y hombres.	-Total de acciones que fortalecen el desarrollo del Estado a través del fomento al empleo, la promoción de la igualdad de inclusión, el cierre de brechas salariales entre mujeres y hombres , así como la justicia laboral entre patrones y trabajadores.

- Para el componente relacionado con el resultado “**En Jalisco se promueve la corresponsabilidad de los cuidados en los sectores sociales, públicos y privados**”

Unidad Presupuestal	Unidad Responsable	Tema del PEGD	Programa Presupuestario	Componente	Alineación n PEGD	Actividades
04 Secretaría de Educación	000 Secretaría de Educación	B Igualdad de Género	Identificar Ejemplo: 121 Acciones de Apoyo a la Currícula de Educación Básica	B xx (Consecutivo) Acciones de capacitación para las familias de alumnas y	TT.B.3 En Jalisco se promueve la correspo nsabilidad de los cuidados	-Total de capacitaciones encaminadas a fortalecer la corresponsabilidad en la educación y los trabajos de

				alumnos de educación básica para el fortalecimiento de la corresponsabilidad de las familias en la educación y en los trabajos de cuidado.	en los sectores sociales, públicos y privados.	cuidado realizadas
--	--	--	--	---	--	---------------------------

- Para el componente relacionado con el resultado “**El índice de embarazo adolescente se reduce en el estado de Jalisco, permitiendo a las y los adolescentes continuar con sus proyectos de vida**”

Unidad Presupuestal	Unidad Responsable	Tema del PEGD	Programa Presupuestario	Componente	Alineación PEGD	Actividades
11 Secretaría del Sistema de Asistencia Social	045 Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Jalisco (DIF)	B Igualdad de Género	Identificar Ejemplo: 356 Protección de Niñas, Niños y Adolescentes	B xx (Consecutivo) Acciones encaminadas para contribuir a la reducción del índice de embarazo adolescente en el estado de Jalisco.	TT.B.4. El índice de embarazo adolescente se reduce en el estado de Jalisco, permitiendo a las y los adolescentes continuar con sus proyectos de vida.	-Acciones que favorecen la atención de las causas psicosociales que propician el embarazo adolescente realizadas.

- Para el componente relacionado con el resultado “**Los programas públicos que atienden problemáticas sociales incorporan la perspectiva de género en su diseño y operación, para el beneficio de las y los jaliscienses**”

Unidad Presupuestal	Unidad Responsable	Tema del PEGD	Programa Presupuestario	Componente	Alineación PEGD	Actividades
11 Secretaría del Sistema de Asistencia Social	000 Secretaría del Sistema de Asistencia Social	B Igualdad de Género	Identificar Ejemplo: 351 Fortalecimiento institucional en la Operación de Acciones y Programas Sociales	B xx (Consecutivo) Unidad de Igualdad de Género Institucional	TT.B.5 Los programas públicos que atienden problemáticas sociales	-Personal que conforma la Unidad de Igualdad de Género debidamente capacitado.

				izada en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social para garantizar la Igualdad Sustantiva en la Administración Pública Estatal.	incorporan la perspectiva de género en su diseño y operación, para el beneficio de las y los jaliscienses.	-Difusión del Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género -Instalación de un lactario como parte del Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género
--	--	--	--	--	--	---

- Para el componente relacionado con el resultado “**El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de las brechas en salud y salud reproductiva, prevención del embarazo adolescente, educación, ingresos económicos y acceso al poder político de las mujeres jaliscienses**”

Unidad Presupuestal	Unidad Responsable	Tema del PEGD	Programa Presupuestario	Componente	Alineación PEGD	Actividades
11 Secretaría del Sistema de Asistencia Social	000 Secretaría del Sistema de Asistencia Social	B Igualdad de Género	Identificar Ejemplo: 913 Mujeres Líderes de Hogar	B xx (Consecutivo) Apoyos económicos para contribuir al cierre de brechas por motivo de ingresos económicos en hogares monoparentales con dependientes económicos menores de edad entregados.	TT.B.6 El Gobierno del Estado contribuye en el cierre de las brechas en salud y salud reproductiva, prevención del embarazo adolescente, educación, ingresos económicos y acceso al poder político de las mujeres jaliscienses.	-Realización de trámites administrativos para la entrega de apoyos económicos a través del Programa " Mujeres Líderes del Hogar" -Atención a municipios del estado de Jalisco a través del Programa "Mujeres Líderes del Hogar"

- Para el componente relacionado con el resultado “**El trabajo del hogar se reconoce y remunera en el estado de Jalisco**”

Unidad Presupuestal	Unidad Responsable	Tema del PEGD	Programa Presupuestario	Componente	Alineación PEGD	Actividades
39 Secretaría de Igualdad	000 Secretaría de	B Igualdad	Identificar	B xx (Consecutivo)	TT.B.7 El trabajo del	-Difusión de herramientas

Sustantiva entre Mujeres y Hombres	Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	de Género	Ejemplo: 948 Fortalecimiento Institucional del Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres	Acciones implementadas para promover la formalización de contratos de trabajo para trabajadoras del hogar	hogar se reconoce y remunera en el estado de Jalisco.	para promover la formalización de contratos de trabajo para trabajadoras del hogar.
------------------------------------	---	-----------	--	--	--	--

Los ejemplos elaborados corresponden a Programas presupuestarios ya establecidos. Las negritas a aquellos aspectos que se tendrían que alinear, modificar o agregar para incorporar la temática transversal de Igualdad de Género y los componentes sugeridos.

Aunado a esto todas las UR deberán de contestar por cada Programa Presupuestario el cuestionario presentado en el apartado “*Herramienta de identificación del nivel de intensidad (PP-Comp)*” para medir así el nivel de incorporación de la perspectiva de género como criterio transversal.

Niveles de Intensidad de la vinculación Programa Presupuestario / Componente (s)

En conformidad con el apartado anterior y con la herramienta de identificación, se establecen los siguientes niveles de intensidad para asignar transversalidad a los Componentes de los programas presupuestarios:

Alto	Medio	Cero
Unidades Responsables del gasto que crearon directamente un Componente en su presupuesto para incluir de manera visible la transversalización de la igualdad de género. Se buscará alinear sus programas a la temática transversal del PEGD denominada "Igualdad de Género".	Unidades Responsables del gasto que, habiendo respondido el cuestionario relacionado con los criterios para la inclusión de la transversalidad en los programas presupuestarios, realicen bienes y servicios asociados a reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Se buscará alinear sus programas a la temática transversal del PEGD denominado "Igualdad de Género".	Aquellas dependencias y entidades paraestatales de cualquiera de los tres poderes de gobierno y organismos constitucionales autónomos que no atiende de manera directa o indirecta la temática transversal de Igualdad de Género.

Herramienta de identificación del Nivel de Intensidad (PP-Comp)

Para verificar la efectiva incorporación de la perspectiva de género como criterio transversal, se deberán contestar las siguientes preguntas:

- ¿La Justificación del Programa Presupuestario utiliza lenguaje incluyente y no sexista para visibilizar a mujeres y hombres?
 Sí No No aplica
- En la descripción del problema público y su diagnóstico, ¿el Programa considera cifras desagregadas por sexo que muestren las desigualdades que existen entre mujeres y hombres?
 Sí No No aplica
- ¿El Programa identifica y desagrega por sexo y grupo de edad a la población potencial?
 Sí No No aplica
- ¿El Programa identifica y desagrega por sexo y grupo de edad a la población objetivo?
 Sí No No aplica
- ¿El Programa incluye indicadores desagregados por sexo (cuántas mujeres y cuántos hombres) sobre el problema principal a atender?
 Sí No No aplica
- De acuerdo con el diagnóstico, ¿el Programa prioriza la población en condiciones de desigualdad y por tanto considera medidas afirmativas?
 Sí No No aplica
- ¿En el objetivo del Programa se señala el compromiso expreso de contribuir en la disminución de las desigualdades?
 Sí No No aplica
- ¿Hay coherencia entre el objetivo del programa y los indicadores?
 Sí No

9. ¿Cuánto dinero se ha asignado a este Programa en los últimos 3 años?
2020 _____
2021 _____
2022 _____
10. ¿Qué porcentaje del presupuesto representa este Programa en relación con el presupuesto total de la Dependencia?
11. En caso de que este Programa no aplique para su transversalización, ¿te interesaría buscar la manera de incorporar la perspectiva de género como criterio transversal para este Programa?
 Sí No No aplica

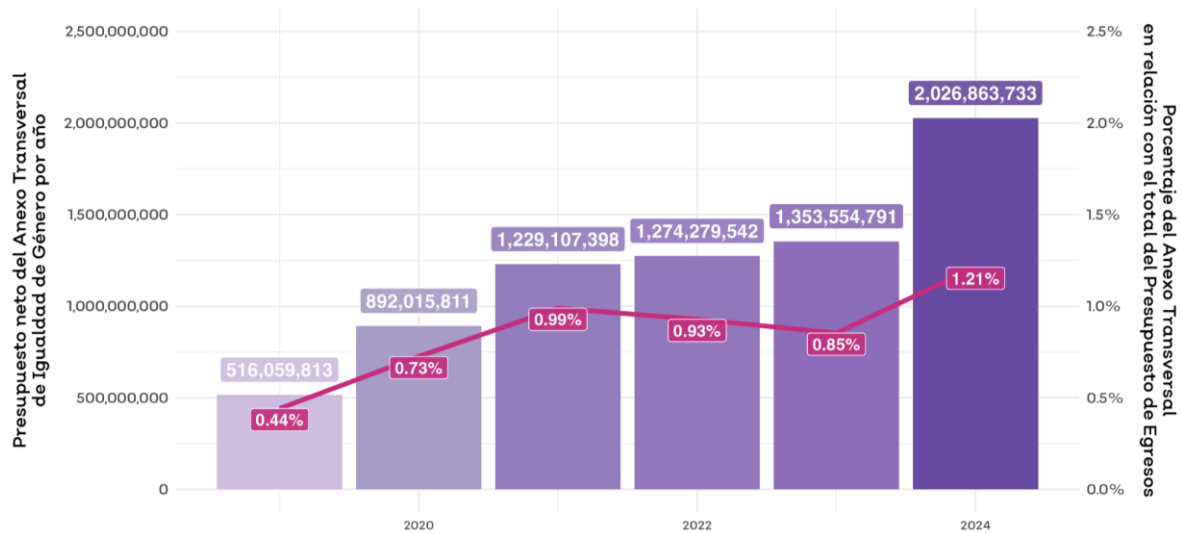
Resultados y evolución de la Transversalidad de Igualdad de Género

El Anexo Transversal de Igualdad de Género materializa el compromiso y la responsabilidad de todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal de Jalisco por incorporar la perspectiva de género en sus programas presupuestarios. Esta herramienta, más allá de su papel en la planificación y presupuestación, refuerza la responsabilidad compartida de todas las dependencias gubernamentales por avanzar hacia una sociedad más igualitaria. Su aplicación, por tanto, es un paso decisivo en el camino hacia la construcción de un Jalisco más justo e igualitario.

Los resultados de la elaboración del Anexo Transversal de Igualdad de Género pueden ser abordados desde 3 aspectos: el crecimiento del Anexo Transversal, su progresividad y la construcción de un instrumento más estratégico y transparente.

El crecimiento del Anexo Transversal puede constatarse a través de la *Gráfica 1* en la cual se observa que, en términos netos, el instrumento ha crecido en un 51.7% de 2020 a 2023. Mientras que de 2023 a 2024 muestra un crecimiento de 49.7%, lo cual refiere, en un primer momento, que hay un crecimiento sostenido en el importe neto del instrumento.

Gráfica 1. Evolución del Anexo Transversal de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos.



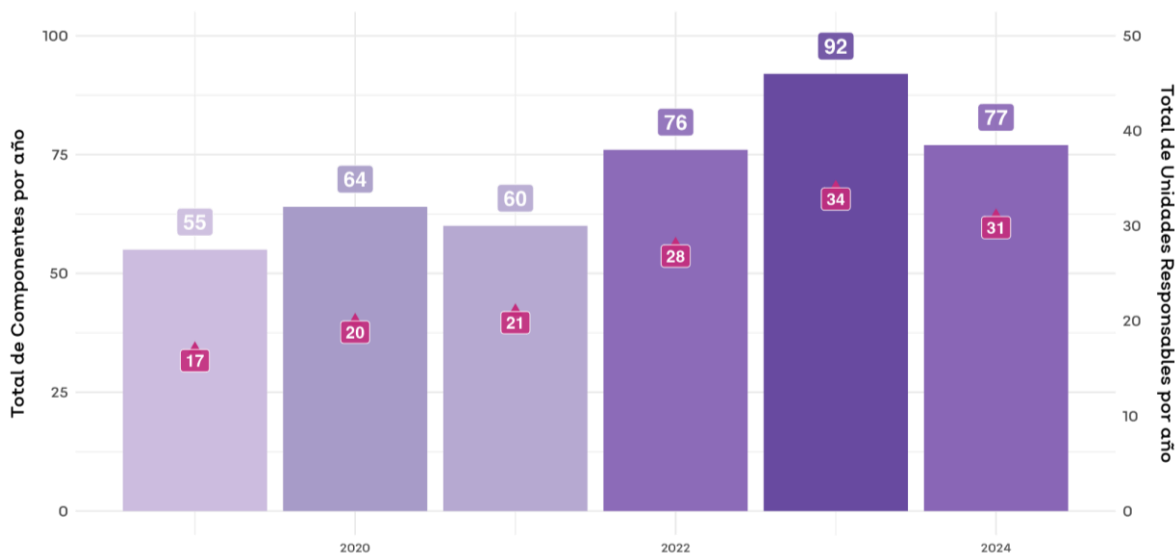
Elaboración propia a partir de los Presupuesto de Egresos del Gobierno de Jalisco

Respecto a la gráfica anterior, vale la pena hacer la aclaración que, si bien la elaboración del proyecto del presupuesto de 2019 corresponde a otra administración gubernamental, incluirlo es útil toda vez que sienta una línea base o punto de partida para poner en perspectiva el crecimiento del Anexo.

Un aspecto por destacar es que el instrumento ha mostrado un crecimiento sostenido en todos los años, a pesar de la pandemia por COVID 19. No obstante, vale la pena resaltar que el Anexo Transversal de Igualdad de Género ha mostrado una disminución porcentual respecto al Presupuesto de Egresos del Gobierno de Jalisco de [2021 a 2023](#), mientras que de [2023 a 2024](#), hay un aumento porcentual que supera el 1% del Presupuesto de Egresos. A pesar del incremento, predomina la necesidad de continuar trabajando para fortalecer este instrumento y garantizar que la igualdad de género se mantenga como una prioridad en la agenda de desarrollo del Estado.

El segundo aspecto consiste en la progresividad del instrumento, la cual no sólo hace referencia al crecimiento de los montos en términos absolutos, sino que implica un compromiso creciente de las dependencias y entidades por promover la igualdad de género en sus programas presupuestarios. En ese sentido, la *Gráfica 2 muestra* cómo de [2020 a 2023](#) hay un crecimiento sostenido tanto en componentes presupuestales, como en Unidades Responsables, [los cuales presentan una disminución para 2024](#).

Gráfica 2. Evolución de los componentes y las Unidades Responsables en el Anexo Transversal



Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género 2020 - 2024

Además, cabe destacar que todas las Unidades Presupuestales que integraron el Anexo Transversal en 2022, se mantuvieron en 2023. Además, de 2021 a 2022, sólo 1 dependencia salió del instrumento, lo cual habla de que, [a pesar de la disminución en 2024](#), el Anexo Transversal se está consolidando.

El tercer aspecto por resaltar en la evolución del Anexo Transversal de Igualdad de Género es su transformación hacia un instrumento más estratégico y transparente. Este cambio se evidencia en que a partir de que en 2022, y derivado de la actualización del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo (PEGD), se propuso un componente por cada resultado de Igualdad de Género de esta actualización. Esta propuesta permitió orientar de manera más precisa los recursos hacia las metas específicas de igualdad de género, lo que a su vez potenció la eficacia del Anexo Transversal como herramienta para alcanzar estos resultados.

Además, esta estructuración estratégica del Anexo ha contribuido a mejorar la transparencia en la asignación de los recursos, permitiendo un seguimiento más efectivo de los fondos destinados a la promoción de la igualdad de género y ofreciendo una mayor claridad sobre cómo estos recursos se utilizan para avanzar hacia los objetivos específicos del PEGD.

Con ese contexto, es relevante destacar que, de los 92 componentes presentes en el Anexo Transversal en 2023, el 41% refleja el resultado específico que atiende o en el cual impacta, [mientras que para 2024, de los 77 componentes, el 61% de ellos refleja el resultado específico al cual impacta](#). Esto evidencia que el Anexo Transversal no sólo se está consolidando, sino que se está alineando cada vez más estrechamente con los instrumentos de planeación, lo que a su vez refuerza su papel como un instrumento clave para la promoción de la igualdad de género en Jalisco.

En resumen, el Anexo Transversal de Igualdad de Género ha demostrado ser un instrumento en constante evolución y mejora, que ha crecido en términos netos, se ha mantenido un principio de progresividad y se ha transformado en una herramienta más estratégica y transparente. A través de estos avances, el Anexo Transversal está

contribuyendo de manera significativa a la construcción de un Jalisco más justo e igualitario.

Por último, si las personas desean conocer más acerca de la evolución de este instrumento, en el *Anexo 7* de este documento, se ilustra la evolución y el crecimiento del presupuesto destinado al Anexo Transversal de Igualdad de Género por Unidad Presupuestal, así como la evolución de componentes del 2020 al 2024 de las Unidades Responsables.

¿Qué nos falta por hacer? Compromisos para la transición de gobierno

El Anexo Transversal de Igualdad de Género ha crecido y mejorado a lo largo de los años. Sin embargo, a pesar de los avances esbozados, aún hay desafíos y compromisos que deben asumirse para continuar mejorando y consolidando este instrumento. De cara a la transición de gobierno se proponen 3 compromisos:

1. Mantener el 1% del Presupuesto de Egresos, pero sin descuidar lo estratégico del instrumento. Ya que aumentar la inversión en materia de igualdad de género de una manera consciente, estructurada, transparente y relacionada a los resultados específicos en la materia, es esencial para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y para promover un gasto más eficiente.

2. Recuperar la progresividad al incluir más componentes en el Anexo Transversal, toda vez que la inclusión de componentes reforzará el papel de esta herramienta como instrumento clave para la promoción de la igualdad de género en Jalisco. Incluir más componentes es una tarea viable y prueba de esto es que, por dar un ejemplo, [en 2024](#) se incluyeron [11](#) componentes relacionados con la Institucionalización de las Unidades de Igualdad de Género en las dependencias y entidades, sin embargo, [para 2024 hay 76](#) Unidades instaladas en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, por lo cual incluir las Unidades de Igualdad en las UR restantes, aumentaría considerablemente el número de componentes en el Anexo.

3. Construir un Anexo Transversal todavía más transparente y estratégico, ya que esto implicaría asignar los recursos de manera más precisa a las metas específicas de igualdad de género y proporcionaría claridad sobre cómo se utilizan estos recursos para avanzar hacia los objetivos específicos.

Glosario de términos

Término	Definición
Brecha de desigualdad	Medida estadística que muestra la distancia entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para medir la desigualdad

	existente entre los sexos respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.
Género	Categoría analítica que atraviesa transversalmente toda la estructura social y puede aplicarse en todas las áreas del desarrollo social: lo político, lo económico, lo ambiental, lo social, lo cultural y lo institucional. Permite comprender cómo en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades. El género es un principio de organización que afecta todo el conjunto de las relaciones sociales. La diferencia sexual y su construcción social permean todo el marco institucional y normativo de las sociedades modernas. Todas las relaciones: económicas, políticas y simbólicas que regulan los intercambios entre los individuos, están modeladas por las jerarquías del género, que se expresan en la desigualdad social, económica y política entre mujeres y hombres y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres (Joan Scott, 1999).
Igualdad de género	Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).
Igualdad sustantiva	El acceso efectivo al mismo trato y oportunidades para todas las personas que les permita el goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o políticas públicas
Indicadores de género	Herramienta que sirve para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento u objeto a lo largo del tiempo. El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres. La situación de las mujeres en cada país puede tener como referencia a los hombres del mismo país o a otras mujeres de grupos sociales, etarios y étnicos distintos, procurando explicitar el valor que al obtenerse permite apreciar cuán lejos o cerca se encuentra de la norma
Interseccionalidad	Fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales.
Institucionalización de la perspectiva de género	Proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas institucionales, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad; lo que se busca es reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica e igualdad de género.

Institucionalización	Proceso por medio del cual una práctica social se vuelve regular y obligatoria. La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los sistemas, recursos, procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones.
Perspectiva de género	Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
Transversalización de la perspectiva de género	Supone tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres y, por tanto, transformar el estándar con el que se enfocan tradicionalmente los problemas y soluciones sociales o económicas; implica abandonar el supuesto individuo neutro-universal sin diferencias sexuales y adoptar el esquema mujeres y hombres con sus diferencias y desigualdades. Significa la modificación de todas las políticas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Responsable de la Temática Transversal

Mtra. Mariana Ortiz Tirado González
 Directora de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género
 Subsecretaría de Igualdad de Género
 Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres
 Correo: mariana.ortiz@jalisco.gob.mx
 Telegram: @Marianaot

Fuentes de Información

- Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, *Anexo Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf
- De La Cruz, Carmen (2009) *Capítulo II: La planificación de género en las políticas públicas. En Políticas y acciones de género. Cuadernos de género. Materiales de formación*. Universidad Complutense. Instituto Complutense de Estudios Internacionales. Madrid pp. 53-112
- García Prince, Evangelina (2013). *Guía 5. El ciclo de las PP con PEG: Transversalidad de la Igualdad de Género (Unidad 2)*. Flacso, México.

- García Solís, G. (5 de marzo de 2021). *La pandemia redujo aún más los ingresos de las mujeres en Jalisco*. Obtenido de El Informador: <https://udgtv.com/noticias/la-pandemia-redujo-aun-mas-los-ingresos-las-mujeres-jalisco/>
- Gobierno del Estado (2020). *Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco*. Disponible en: <https://igualdad.jalisco.gob.mx/pdf/Programa-Estatal-para-la-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-del-Estado-de-Jalisco.pdf>
- IPAS México (s/f). *Violencia Sexual y Embarazo Infantil en México: Un problema de salud pública y derechos humanos*. Extraído de: <https://ipasmexico.org/pdf/IpasMx2019-InfografiaViolencia-Nacional.pdf> [Consultado por última vez el 20/05/2022].
- Organización de las Naciones Unidas, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *Definición de la transversalización de la perspectiva de género*. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Jalisco (STPS) (2016). *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: Un análisis de la segregación del trabajo por género y región 2016*. Disponible en: http://www.gobiernoabiertojalisco.org.mx/sites/default/files/compromisos/archivos/diagnostico_de_la_brecha_salarial_entre_mujeres_y_hombres_en_el_estado_de_jalisco.pdf

Anexo I. Evolución y crecimiento de los montos y componentes destinados a la transversalidad de Igualdad de Género (2020 – 2024)

Variación del Presupuesto destinado al Anexo Transversal de Igualdad de Género por Unidad Presupuestal, 2020 - 2024



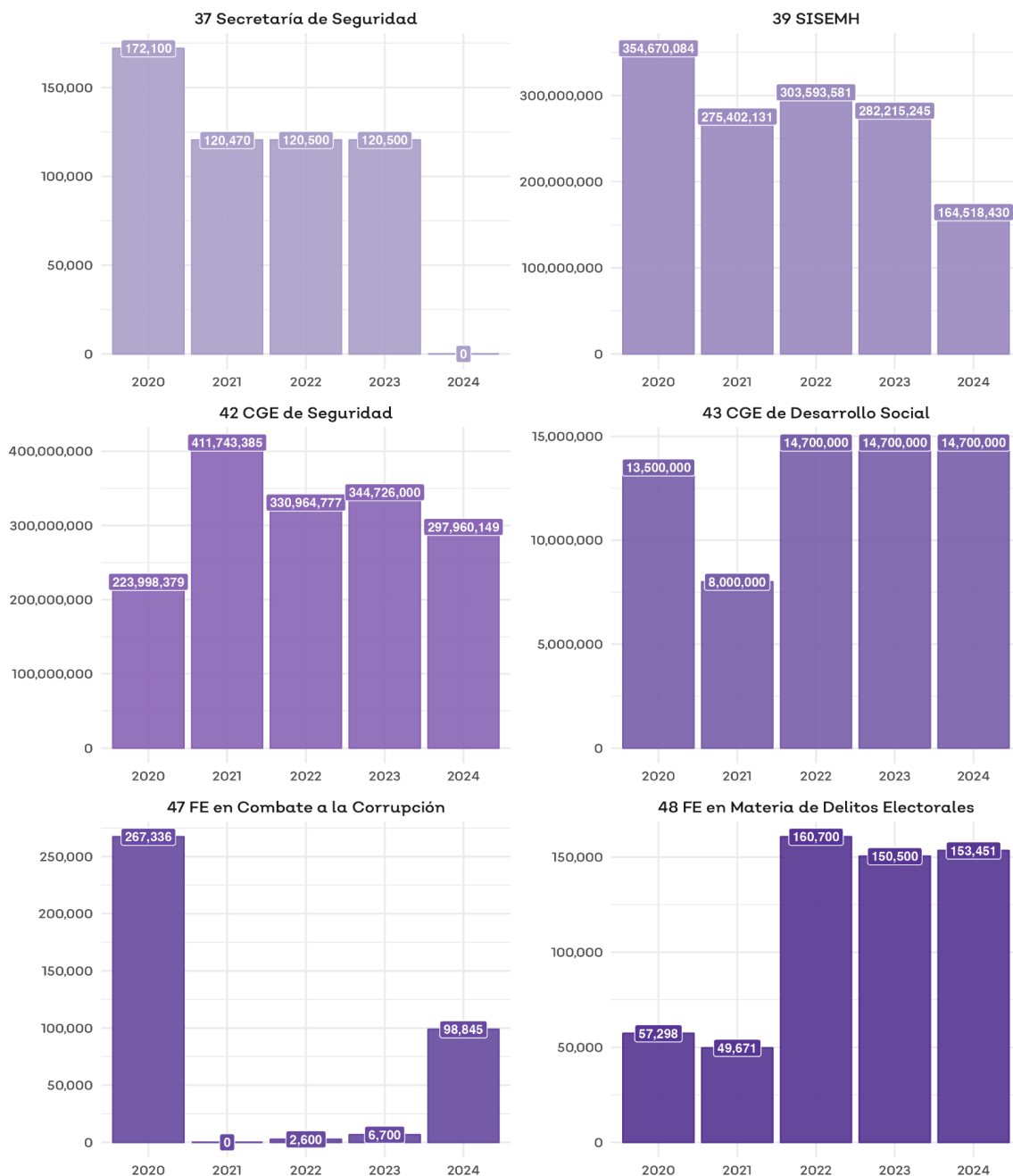
Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género, 2020 - 2024.

Variación del Presupuesto destinado al Anexo Transversal de Igualdad de Género por Unidad Presupuestal, 2020 - 2024 (continuación)



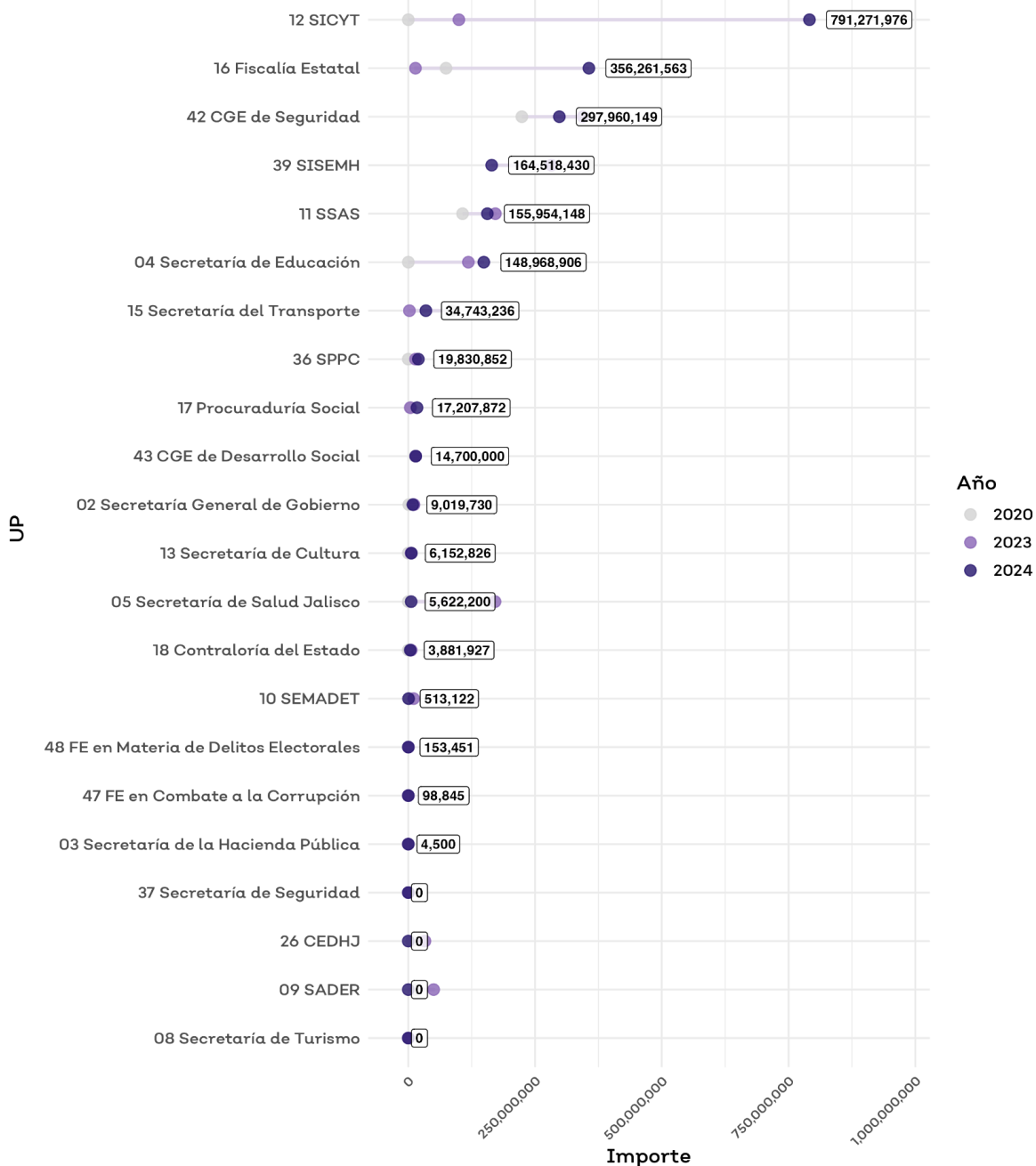
Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género, 2020 - 2024.

Variación del Presupuesto destinado al Anexo Transversal de Igualdad de Género por Unidad Presupuestal, 2020 - 2024 (continuación)



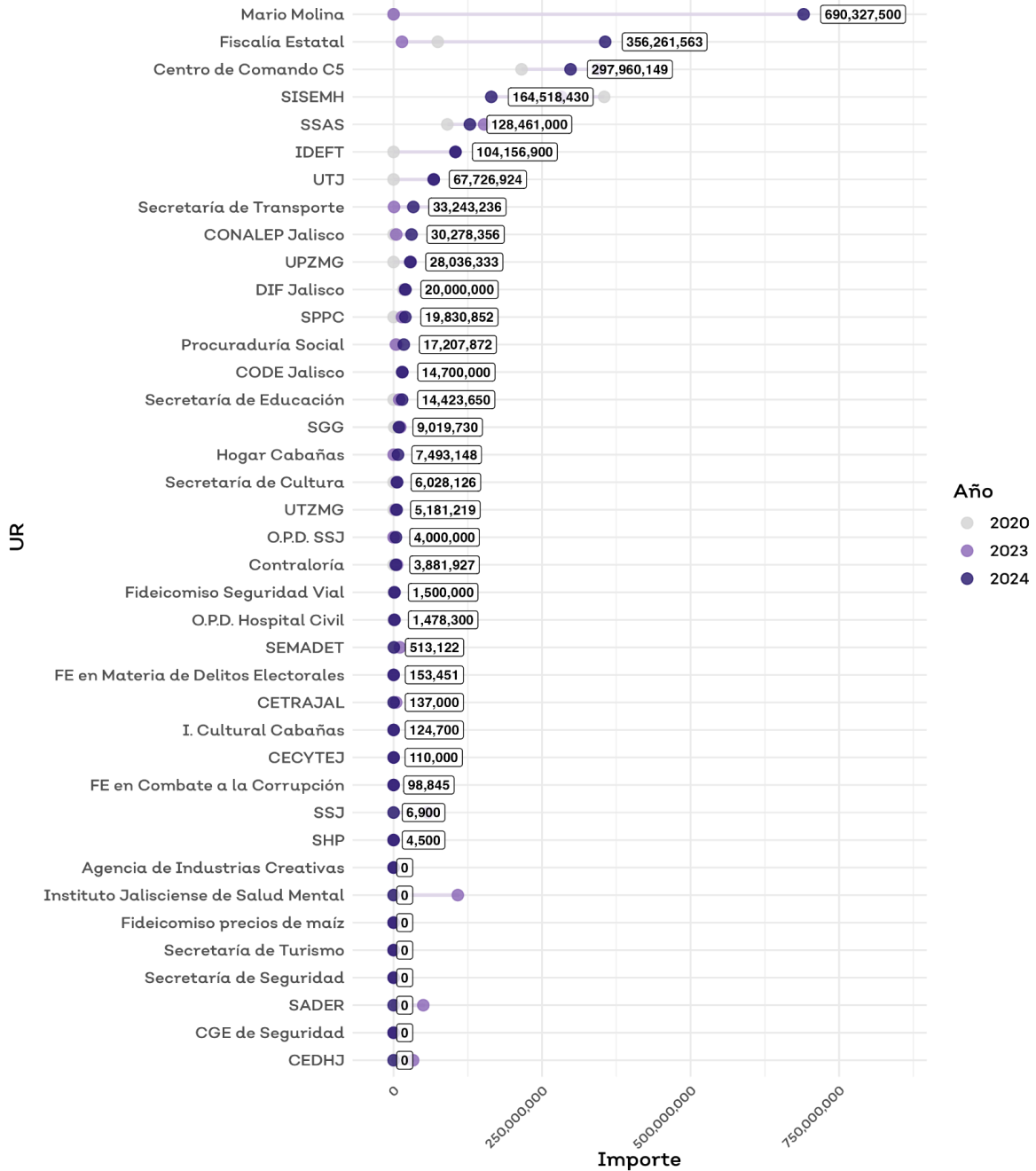
Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género, 2020 - 2024.

Comparativa del Presupuesto destinado al Anexo Transversal de Igualdad de Género por Unidad Presupuestal, 2020 - 2024.



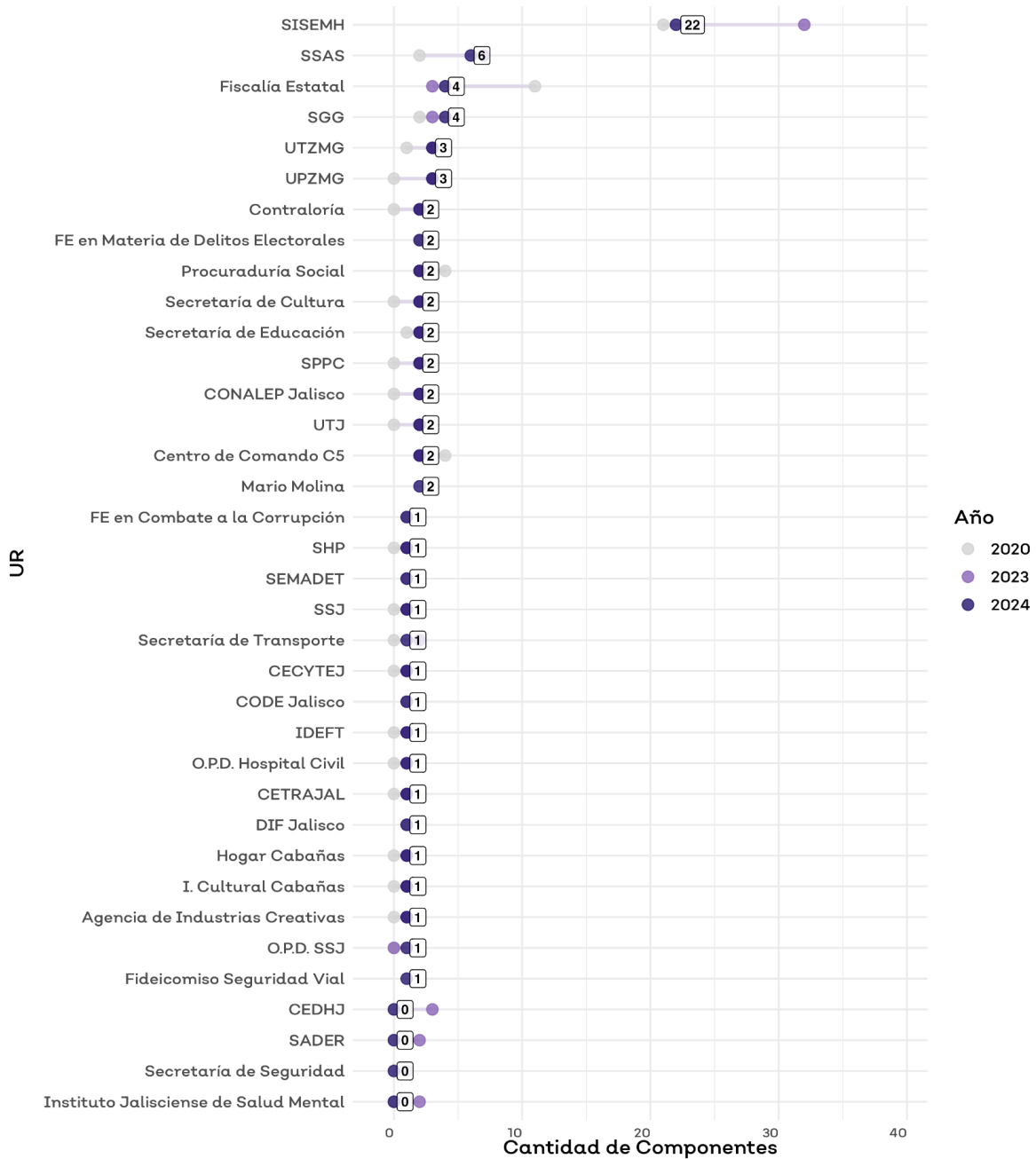
Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género, 2020 - 2024.

Comparativa del Presupuesto destinado al Anexo Transversal de Igualdad de Género por Unidad Responsable, 2020 - 2024.



Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género, 2020 - 2024.

Comparativa de la cantidad de Componentes en el Anexo Transversal de Igualdad de Género por Unidad Responsable, 2020 - 2024.



Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género, 2020 - 2024.