

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2018

**Plan de Acción para Garantizar la Igualdad de
Oportunidades Laborales y Reducción de la Brecha Salarial
de las Mujeres en el Estado de Jalisco**

Noviembre 2019

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa."

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo"

Índice

1. Introducción4

2.	Marcos jurídicos.....	4
2.1	Internacionales.....	4
2.2	Nacionales.....	5
2.3	Estatales.....	6
3.	Ruta metodológica.....	9
4.	Diagnóstico.....	11
4.1	Estadísticas.....	11
4.2	Actores involucrados.....	15
4.2.1	Empresas.....	16
4.2.2	Sector público.....	16
4.2.2	Organizaciones de la Sociedad Civil.....	17
4.2.3	Cultura.....	18
4.3	Árbol de problemas.....	18
4.4	Árbol de objetivos.....	20
5.	Análisis de alternativas.....	22
5.1	Matriz de Alternativas.....	23
6.	Plan de acción.....	26
6.1	Distintivo para la Igualdad de Género.....	26
6.2	Compromiso de Vinculación.....	29
6.3	Campaña Formativa sobre la Desigualdad Económica.....	31
7.	Seguimiento.....	34
8.	Conclusiones.....	37
9.	Bibliografía.....	38

1. Introducción

La discriminación contra las mujeres a lo largo de historia en el Mundo es un hecho innegable y trágicamente persistente. La discriminación contra las mujeres se refleja en cada uno de los ámbitos que conlleva la vida y de múltiples formas. En ocasiones se manifiesta en la negación de derechos, otras veces se disfraza de cortés condescendencia o inclusive en ocasiones se trata de violencia extrema.

Tanto el gobierno federal como el del Estado de Jalisco buscan activamente corregir esta problemática, por eso se contemplan dentro de sus planes de desarrollo, objetivos para alcanzar la igualdad de género. Específicamente, este documento plantea una ruta de acción en el ámbito económico, para mejorar las condiciones de accesibilidad laboral y la igualdad salarial para todas las mujeres jaliscienses.

La Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH) consciente de las desigualdades económicas que enfrentan las jaliscienses propone un ejercicio reflexivo con el fin de formular un plan de acción colaborativo que permita alcanzar la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres.

El presente plan de acción fue elaborado con la participación de empresarias, empresarios, servidoras y servidores públicos, investigadoras e investigadores y activistas, todas y todos agentes clave para la implementación de soluciones. Esto para asegurar la representatividad de visiones, la viabilidad y efectividad de las acciones propuestas.

Este documento se construyó a partir de una revisión teórica y estadística de las circunstancias que rodean el problema de la desigualdad de oportunidades económicas, así como la revisión de alternativas de política pública. A la par, se implementaron metodologías cualitativas que aportan una comprensión más profunda de la problemática local desde la perspectiva de las y los actores partícipes.

A continuación, primeramente, se recapitulan los marcos jurídicos internacionales, nacionales y estatales que competen a esta realidad. Luego, se presenta el apartado metodológico y conceptual que explica las teorías y métodos aplicados para la preparación de este plan de acción. A continuación, se muestra el diagnóstico colaborativo sobre las condiciones de la vulnerabilidad y marginación de las mujeres en el ámbito económico. Después, se recapitulan algunas de las alternativas utilizadas en otros países para disminuir la brecha de desigualdad laboral y salarial. Posteriormente, se formulan las rutas de acción y estrategias para la implementación de este plan. Finalmente se exponen los medios de verificación y evaluación de dicho plan.

El Plan de Acción para Garantizar la Igualdad de Oportunidades Laborales y la Reducción de la Brecha Salarial de las Mujeres en el Estado de Jalisco se desarrolla desde un esfuerzo conjunto de las y los agentes involucrados en el conflicto, reconociendo que el problema no involucra solamente a las mujeres, por lo que las alternativas requieren de la participación de todas y todos para que logren transformar esta realidad desigual.

2. Marcos jurídicos

A continuación, se recapitulan los marcos jurídicos internacionales, nacionales y estatales que sientan un precedente en la lucha contra la desigualdad de género en el ámbito económico. Se puntualizan las normativas que, por su carácter, se inclinan a concretarse en planes ejecutivos, por ejemplo, los planes de desarrollo de los gobiernos ejecutivos federales y estatales, por ser referente de adonde se quiere llegar.

2.1 Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó en 1951 el Convenio sobre Igualdad de Remuneración en el que afirma que la mano de obra femenina tiene un valor igual a que la masculina, y por tanto merece el mismo salario. Se pide a los Estados miembros promover la fijación de tasas de remuneración para la aplicación de los principios de igualdad. Se trata de un llamado a la equidad en una época en la que la mayoría de los países no aceptaban los derechos políticos de las mujeres.

Poco después la OIT en el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) declara que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, 1958, p.1).

El convenio establece que los Estados miembros tratarán de obtener la cooperación de organizaciones de empleadores y de trabajadores, promulgar leyes, promover programas, derogar disposiciones legislativas o modificarlas, orientar a las y los interesados en la aplicación de estas políticas y aplicar los términos del convenio en sus plantillas laborales abriendo brecha en un mundo en el que la mujer comenzaba a insertarse en el campo laboral.

En 1981 México ratificó el Convenio sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer propuesto por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que obliga al Estado mexicano a garantizar la igualdad en el goce de derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Este convenio reconoce que para contribuir a la promoción de la igualdad en mujeres y hombres es necesario “el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia” (ONU, 1980, p. 1). En su artículo 13° especifica que los Estados tomarán medidas apropiadas en las esferas económicas y sociales, poniendo particular atención en los temas de prestaciones familiares, derecho a servicios financieros y participación en actividades de esparcimiento y culturales.

Consecutivamente, la ONU propuso en 2015 un conjunto de 17 objetivos para “erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad” (ONU, 2015a). Se busca que los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) se cumplan para el año 2030, por lo que se invita a las y los líderes mundiales a trazar estrategias que permitan completar esta tarea. En el quinto objetivo “Igualdad de Género”, la ONU señala que facilitar el acceso de las mujeres a educación, sistemas de salud, empleos dignos y puestos de liderazgo no solo representa el ejercicio efectivo de sus derechos, sino que impulsa economías sostenibles, mejora las relaciones sociales y a la larga beneficia a todas las personas.

Los pactos anteriormente mencionados hablan del interés de la comunidad internacional por el tema de la igualdad de género, al ratificar estos acuerdos el Estado mexicano manifiesta la voluntad de actuar para modificar las prácticas desiguales y se compromete a ejecutar acciones para lograrlo.

2.2 Nacionales

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 1º, párrafo cuarto y el 4º establecen la no discriminación por género y la igualdad entre mujeres y hombres. Los derechos laborales y salariales se especifican en el artículo 123º, la fracción V fundamenta los derechos de las mujeres embarazadas, la fracción VII

indica que “para trabajo igual debe corresponder salario igual” (Congreso de la Unión, 2019, p.131) y la fracción XXV menciona que el servicio de colocación se distribuye en igualdad de condiciones.

En concordancia, en la Ley Federal del Trabajo se reafirma el principio de no discriminación por género, la igualdad de derechos y obligaciones entre las trabajadoras y los trabajadores. El Título Quinto se refiere a los términos del trabajo de las mujeres, que tiene como propósito proteger la maternidad. Cabe destacar que la maternidad es uno de los principales factores de discriminación hacia las mujeres, que además representa uno de los estereotipos de género arraigados en el imaginario colectivo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024 (PND) aglomera los objetivos que se quieren alcanzar durante el sexenio correspondiente, típicamente estos objetivos están ligados a las problemáticas más urgentes y profundas que aquejan a las y los mexicanos. El PND 2019 – 2024 contempla como uno de sus principios rectores “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera” dentro del cual contempla la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. No obstante, no establece metas o programas que contribuyan con el cumplimiento de esta premisa.

Estos documentos sientan las bases legales que guían la labor de todos los niveles de gobierno. Así mismo, reconocen la importancia de la problemática para la población mexicana, de igual forma ponen en manifiesto el deseo de lograr un cambio en la realidad.

2.3 Estatales

La Constitución Política del Estado de Jalisco ratifica los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, esto en el Capítulo III, artículo 4º, de este principio se desprenden dos leyes estatales que abundan en los derechos de las mujeres. La primera es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia que tiene por objetivo establecer políticas y acciones gubernamentales para

garantizar la seguridad de las mujeres, instalando varios mecanismos y organismos para lograrlo.

La segunda, es la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que observa los principios de igualdad de género, no discriminación y respeto a la dignidad humana. En su Capítulo IV, de la Vida Económica y Laboral explicita los siguientes objetivos prioritarios:

- I. Fomentar la participación e igualdad de las mujeres en el mercado laboral local.
- II. Erradicar la discriminación e impulsar medidas que procuren la igualdad de trato y oportunidades.
- III. Informar a la población sobre los derechos laborales de las mujeres.
- IV. Promover programas de formación para mujeres que no consideren los estereotipos de género.
- V. Promover el principio de igualdad salarial.
- VI. Realizar evaluaciones sobre las condiciones de trabajo de todas las mujeres para adoptar medidas correctivas pertinentes.
- VII. Elaborar indicadores estadísticos que contribuyan al conocimiento del tema.
- VIII. Impulsar el diseño y la ejecución de los Planes de Igualdad en el sector empresarial.
- IX. Otorgar estímulos a empresas que garanticen la igualdad de oportunidades.

Cabe destacar que este plan de acción atañe directamente a los dos últimos objetivos.

Por su parte el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo de Jalisco 2019 – 2024, considera como una de sus temáticas transversales la igualdad de género, con el objetivo de “Hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco mediante la implementación de una política estatal de desarrollo con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos” (Gobierno del Estado de

Jalisco, 2019, p. 203). Con lo que se espera que para 2024 se garantice la igualdad de todas las personas.

De acuerdo con el primer resultado se quiere “garantizar el acceso de las mujeres jaliscienses al ejercicio plenos de los derechos económicos, políticos y sociales, culturales y ambientales en pide igualdad con los hombres” (Gobierno del Estado de Jalisco, 2019, p. 204).

Con respecto al tema económico hay dos indicadores, el primero es sobre la brecha de género en la tasa de participación laboral y el segundo contempla el ingreso por hora trabajada de la población femenina ocupada. Se espera que en 2024 la brecha descienda a 23.13% y el ingreso de las trabajadoras aumente a 47.5 pesos (Gobierno del Estado de Jalisco, 2019, p. 204).

3. Ruta metodológica

Con la finalidad de construir el presente plan de acción se siguieron dos procesos, por un lado, se revisó información de fuentes secundarias sobre la accesibilidad laboral y la brecha salarial, para conocer mejor la problemática y las acciones de otras instituciones al respecto. Además, se realizaron cuatro mesas de trabajo con el objetivo principal de construir colaborativo un plan que involucre a todas las partes.

A fin de diseñar un plan de acción que fuera relevante al contexto y viable a las condiciones locales, las mesas de trabajo se estructuraron de forma secuenciada siguiendo de forma general las metodologías de Marco Lógico y Teoría del Cambio . De esta forma las cuatro mesas trataron los siguientes temas:

Mesa 1. Estado actual de la perspectiva de género en el ambiente laboral: retos y avances desde una perspectiva multisectorial.

Mesa 2. Análisis crítico de modelos de política pública a nivel nacional e internacional, tales como “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación”,

Mesa 3. Diseño participativo de políticas públicas innovadoras y basadas en evidencia para garantizar igualdad de oportunidades laborales y la reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado.

Mesa 4. Priorización y secuenciación participativa de soluciones de política pública.

Asistieron a las mesas de trabajo en su mayoría mujeres de entre 20 y 44 años, las que provenían del sector empresarial, organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales.

La discusión que se formó en estas mesas fue orientada con información de segundas fuentes. Así mismo se integraron métodos cualitativos para reconocer la realidad local y el funcionamiento de algunas soluciones. Finalmente, el diálogo se enfocó en la construcción de propuestas de solución para las causas previamente identificadas.

Algunos de los instrumentos utilizados fueron, el árbol de problemas y objetivos, mapeo de actores, mapa de soluciones, partes de la metodología de marco lógico y la matriz de indicadores de resultados. El ejercicio reflexivo de diseño y priorización de soluciones se pronunció usando la teoría del cambio, que consiste en una metodología que localiza los objetivos y resultados deseados, para luego articular una serie de acciones lógicas para llegar a ellos. Con esto se busca trazar líneas claras de acciones por parte de las y los responsables involucrados para conseguir los impactos esperados.

La información obtenida de las mesas de trabajo se usó como principal insumo para la elaboración de este plan de acción. Entendiendo que las acciones propuestas son compromisos posibles para las partes involucradas.

4. Diagnóstico

4.1 Estadísticas

La discriminación hacia las mujeres puede materializarse en muchos ámbitos de la vida cotidiana. En particular en el ámbito económico las mujeres han sido sistemáticamente excluidas, principalmente por prácticas asociadas a los roles y estereotipos de género.

Estas dinámicas se manifiestan a nivel mundial. Por ejemplo, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América informó que en 2018 había 12,226 hombres hispanos laborando y solamente 8,071 mujeres hispanas lo hacían. Aunado a lo anterior “en 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen” (ONU, 2015b). Por su parte, la OIT en el Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 expresó que la brecha salarial a nivel mundial es del 16% y señaló que los países de ingreso bajo presentan una mayor brecha.

El proceso de mercantilización es distinto para hombres y mujeres; para las mujeres su integración al mercado laboral presenta un efecto emancipador, porque les permite adquirir autonomía y mejorar sus condiciones de vida (Ann Orloff, 1993). De acuerdo al Banco Mundial en su Informe sobre el Desarrollo Mundial, Igualdad de Género y Desarrollo 2012, estableció que aumentar el ingreso familiar vía las mujeres garantiza una inversión mayor en el capital humano de las hijas y los hijos. De igual manera, cuando el número de mujeres ocupadas aumenta las economías crecen, poniendo en manifiesto que la integración de las mujeres al mercado laboral benéfica a todas y todos.

A nivel local, las dinámicas de discriminación hacia las mujeres son similares. En Jalisco viven 4,173,131 mujeres lo que representa el 51.2% de las y los jaliscienses, los hombres suman 3,970,800 lo que representa un 48.8% (IIEG,2018). Se observa que en la entidad federativa hay más mujeres que hombres. Sin embargo, la tasa de participación económica de mujeres y hombres de 15 años o más, es decir aquellas personas que están en este rango de edad y tienen o buscan activamente un empleo,

presenta una brecha promedio de 32.19%. Es importante decir que en esta materia Jalisco se encuentra por debajo de la media nacional con el 30.81% (Atlas de Género, INEGI, 2019)

Con respecto a la tasa de informalidad laboral, en todo el país el 57.32% de las mujeres prefiere este tipo de trabajo, mientras que el 55.70% de los hombres lo prefieren. En Jalisco la brecha entre mujeres y hombres es de 5.62% (Atlas de Género, INEGI, 2019), superando el nivel de nacional. Durante las mesas de trabajo las invitadas dijeron que les parece que las mujeres eligen este tipo de empleos, porque les es más fácil conciliar con otros roles tales como la maternidad, aunque no le permita acceder a seguridad social.

El Segundo Informe del Observatorio de Trabajo Digno de la organización Acción Ciudadana Frente a la Pobreza señaló que México tiene la peor brecha salarial de América Latina, las mujeres ganan hasta 797 pesos menos por el mismo trabajo. El salario promedio mensual de las mujeres es 16% más bajo que el de los hombres, para igualar el salario las mujeres tendrían que trabajar 5 días extras.

El Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco (IIEG) señaló que la brecha salarial en el estado es significativa para todas las mujeres sin importar el grado de estudios. Sin embargo, se distingue que esta varía de acuerdo con la escolaridad de las y los trabajadores, como se observa en la siguiente tabla.

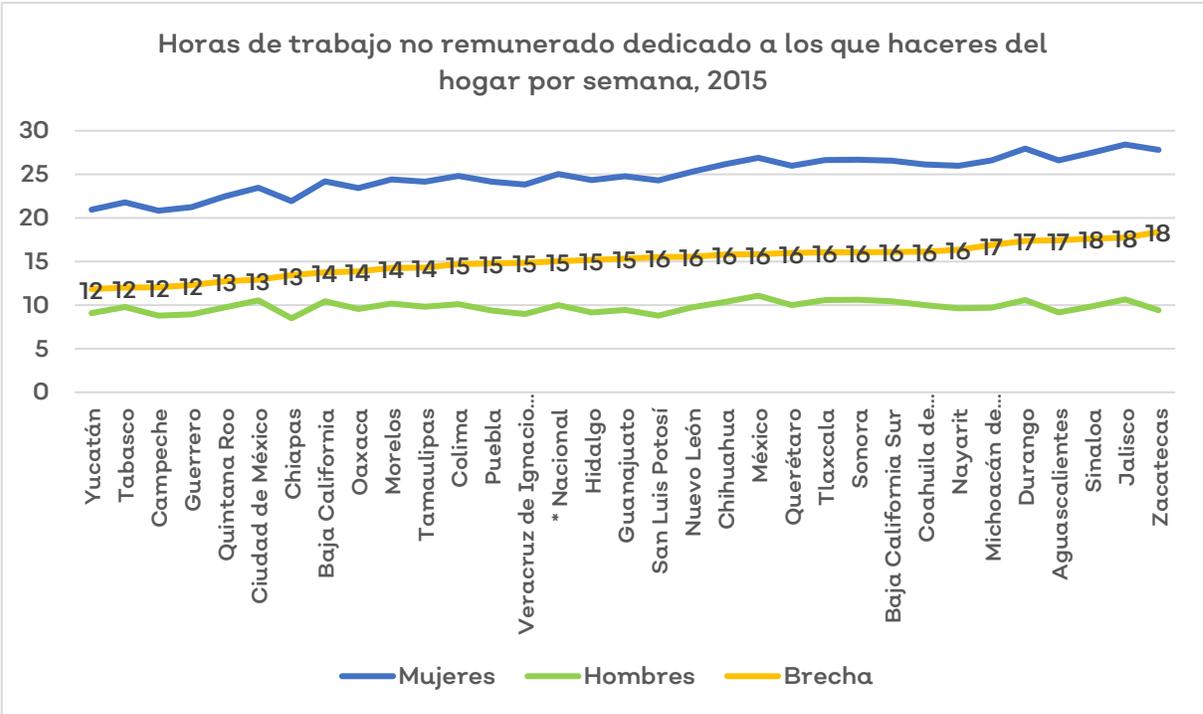
Escolaridad	Ingreso de las trabajadoras (pesos)	Ingreso de los trabajadores (pesos)	% de la diferencia salarial
Ninguno	679	2,221	69.43
Primeria	761	3,642	79.10
Secundaria	1,440	3,754	61.64
Medio	4,806	8,871	45.82
Superior	15,136	25,219	39.98

Fuente: Elaboración propia con información de la ficha Día Internacional de la Mujer, IIEG, 2019

Investigadoras como Merike Blofield y Juliana Martínez resaltan la tensión existente en América Latina sobre las mujeres, donde “Siete de cada diez mujeres en edad reproductiva forman parte de la fuerza laboral” (Blofield y Martínez 2014, p. 108) y

las tareas de cuidado son vistas como responsabilidades femeninas. Es en este punto donde la integración de las mujeres al mercado laboral se problematiza, como una doble carga.

En la gráfica siguiente se ve que la línea de horas de trabajo no remunerado realizado por mujeres es claramente superior a la de los hombres, las líneas no se acercan, ni se tocan, lo que indica la clara disparidad entre géneros sobre el trabajo no remunerado. La mayor cantidad de horas que dicen gastar los hombres por entidad federativa no está cerca de la menor cantidad de horas empleadas por una mujer. Vemos que en promedio una mujer dedica 25 horas al trabajo no remunerado en tanto un hombre dedica 10, lo que quiere decir que en promedio los hombres asumen el 40% con respecto al trabajo total de lo que las mujeres hacen.

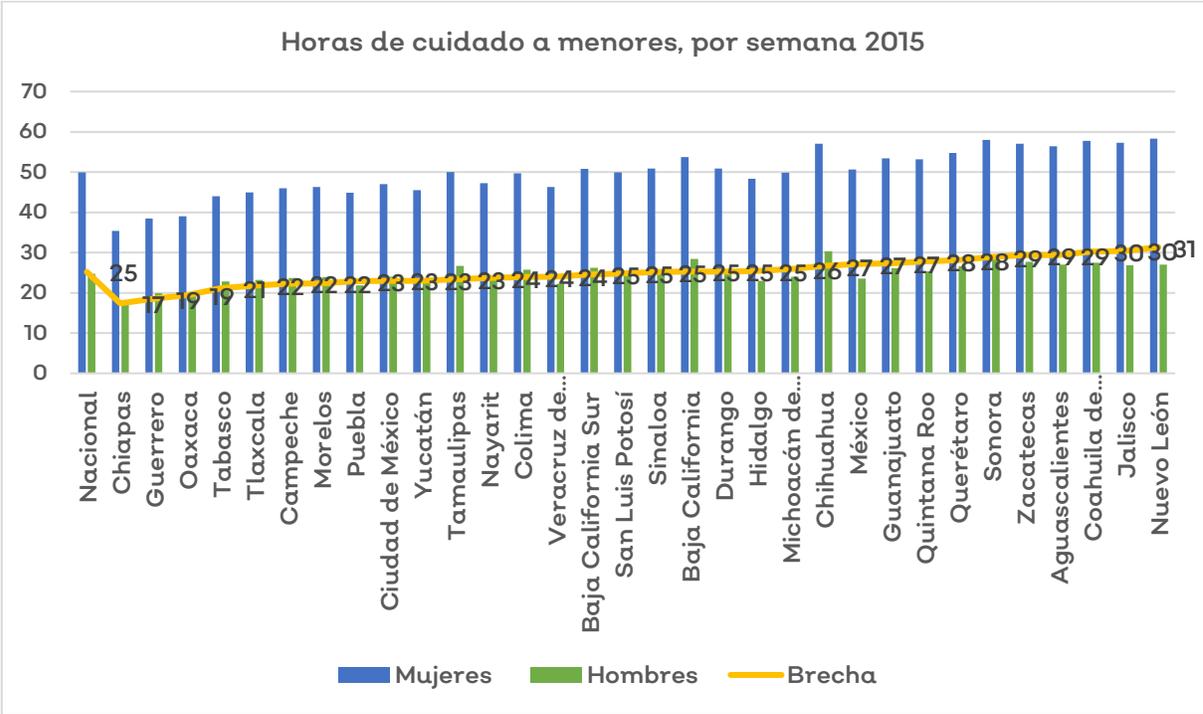


Fuente: Elaboración propia con información del Altas de Género, INEGI, 2019

Es importante señalar que en 2015 Jalisco ocupó el segundo lugar en la brecha de horas de trabajo no remunerado dedicadas al hogar por semana. Esto se traduce en que el total de horas trabajadas a la semana por mujeres es de 28.42 horas y el de los

hombres es de 10.67, lo que representa un una diferencia del 62.46% (Atlas de Género, INEGI, 2019). Los datos dejan ver que las mujeres jaliscienses realizan más del doble de trabajo no remunerado que los hombres.

El indicador de horas de cuidado a menores está relacionado directamente con el cuidado de las y los niñas y las prácticas de maternidad y paternidad. En el país las mujeres dedican en promedio 49.93 horas al cuidado de las y los infantes menores de 15 años, dejando una brecha de 25.21 horas de cuidado con respecto a los hombres. En el Estado los hombres dedican 26.85 horas, por su parte las mujeres dedican 113.25% más horas que los hombres.



Fuente: Elaboración propia con información del Atlas de Género, INEGI, 2019

Con estos datos se puede concluir que las mujeres tienen barreras para acceder al empleo, de hacer lo hacen en sectores más precarios y con un salario menor que el de los hombres. Esto no significa que las mujeres trabajen menos que los hombres, se observa que las horas de trabajo no remunerado y cuidado de las y los menores corren por cuenta de las mujeres superando el doble de la aportación masculina.

Estas cifras son consistentes con las observaciones que de forma cualitativa las y los invitados a las mesas de trabajo señalaron. Las y los participantes en dicho espacio recalcaron que todavía hoy la maternidad es visto como un rol femenino, que pide a los hombres involucrarse, pero no asumir la igualdad de tareas. Así, el hombre queda como el proveedor del hogar y la mujer como la responsable del cuidado de las y los niños, lo que problematiza la entrada al mercado laboral de las mujeres, a la par de significar la búsqueda de un tipo diferente de empleo que permita conciliar ambos roles.

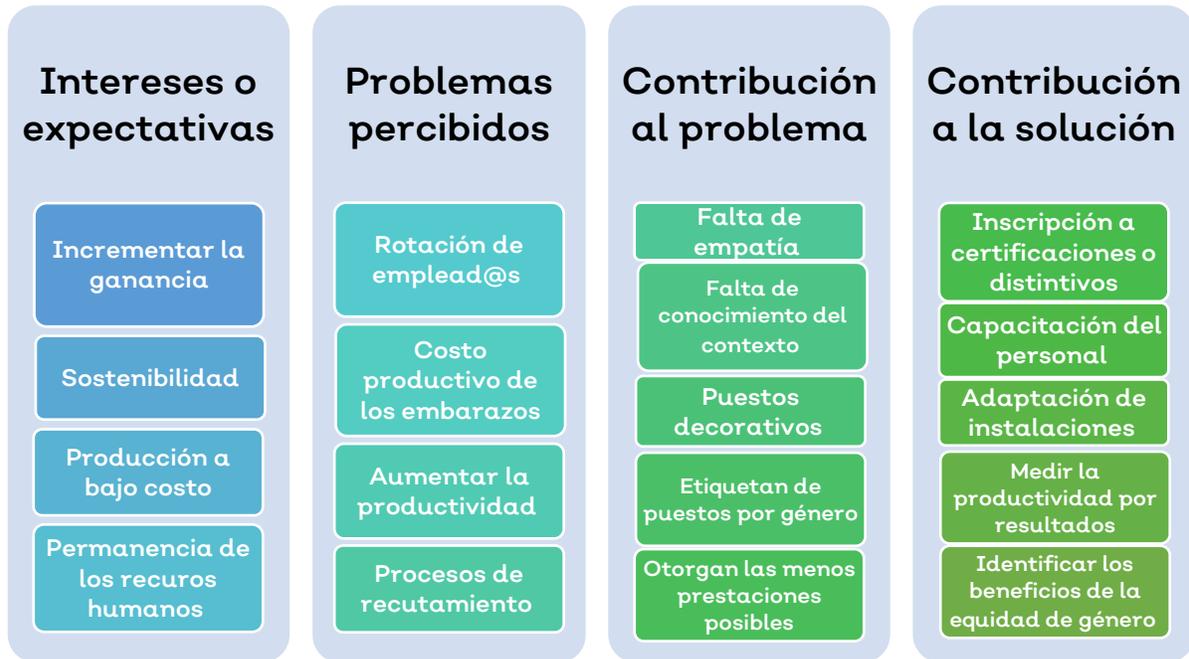
4.2 Actores involucrados

Haciendo un análisis sistémico de la problemática de la desigualdad en la participación laboral y brecha salarial entre mujeres y hombres, se identifican cuatro actores responsables del difícil acceso al mercado laboral y de la desigualdad salarial de las mujeres en la realidad local. La Iniciativa Privada (IP), el gobierno, las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y la cultura. A fin de identificar la participación y posición de cada uno de estos sectores respecto a la problemática en cuestión, durante las mesas de trabajo estos actores fueron analizados de forma participativa cada uno de estos sectores analizando para cada uno de éstos sus intereses y expectativas, los problemas que percibidos respecto a la temática de análisis, sus contribuciones actuales o potenciales al problema y la solución del mismo.

A continuación, se presentan los diagramas generados a partir de este análisis.

4.2.1 Empresas

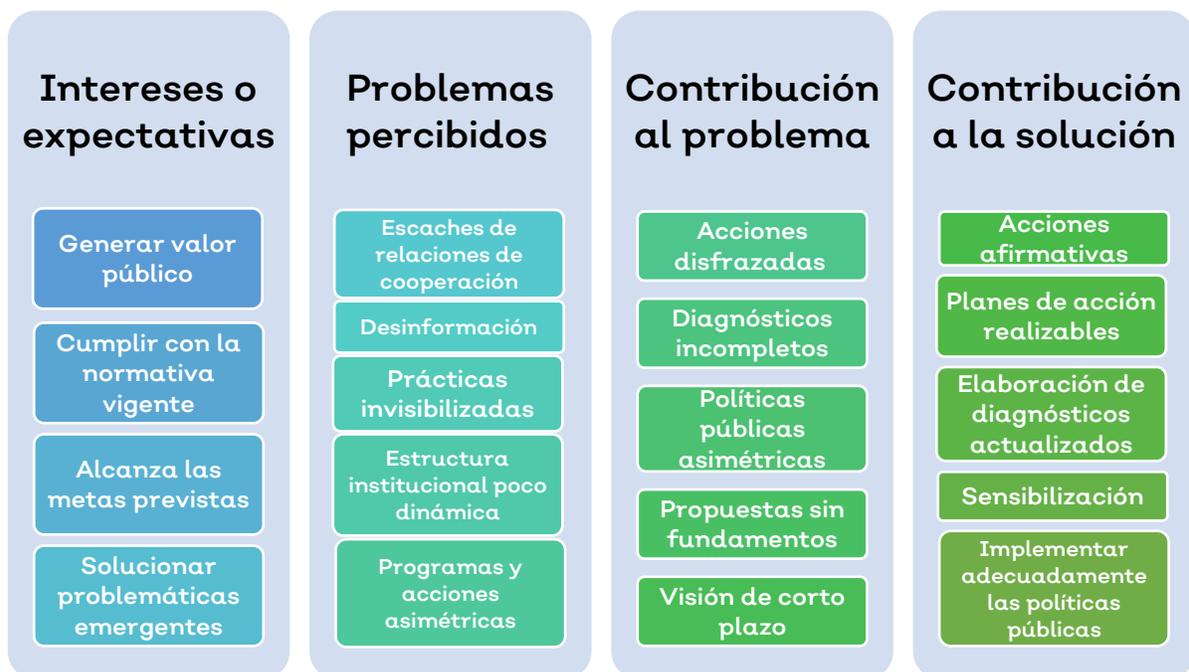
Diagrama de intereses, problemas y contribuciones



Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

4.2.2 Sector público

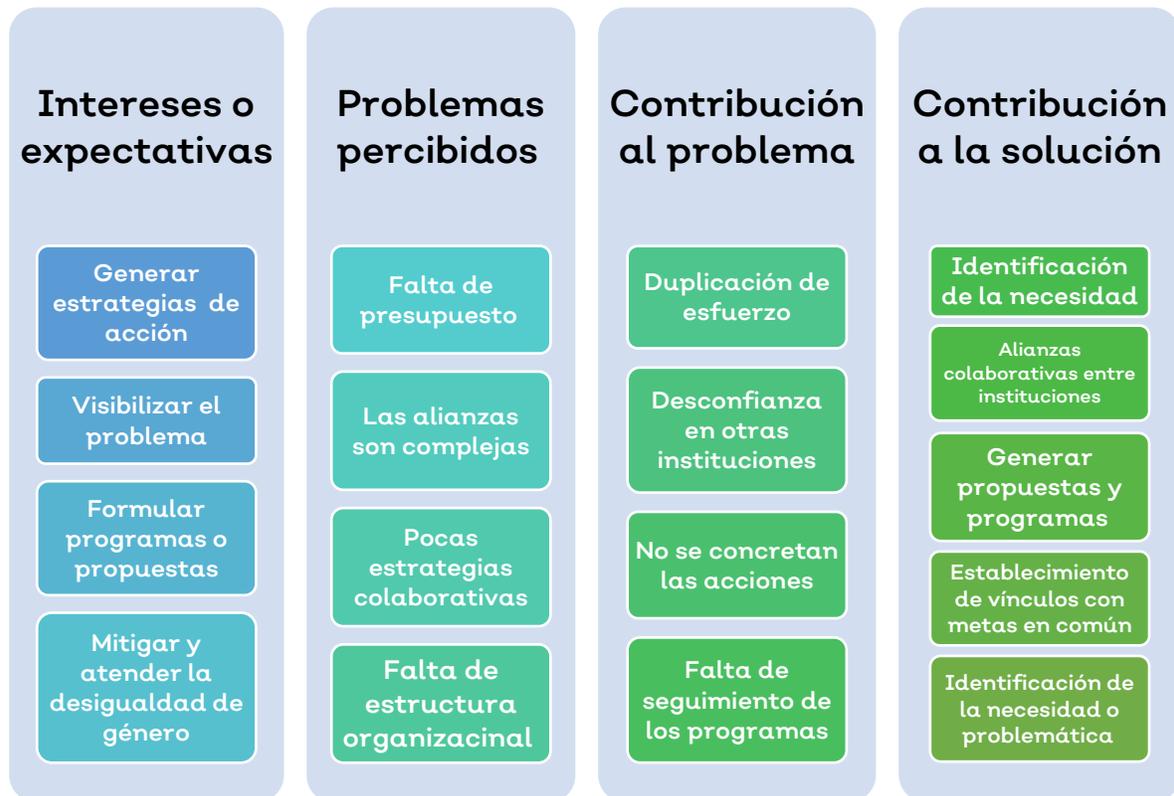
Diagrama de intereses, problemas y contribuciones



Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

4.2.2 Organizaciones de la Sociedad Civil

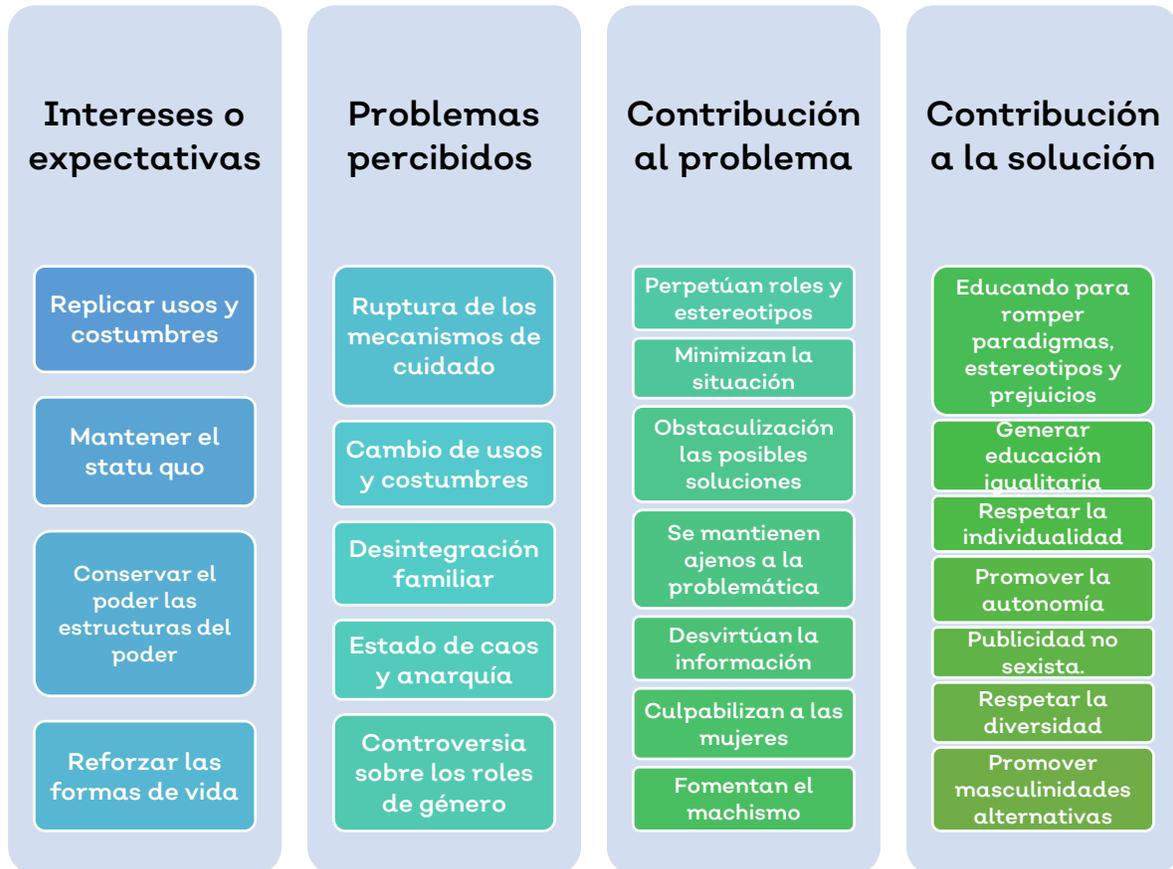
Diagrama de intereses, problemas y contribuciones



Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

4.2.3 Cultura

Diagrama de intereses, problemas y contribuciones



Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

4.3 Árbol de problemas

Desde este ejercicio se construyeron árboles de problema identificando las causas y consecuencias desde la optaba de cada agente, tomando en cuenta el mapeo previo de actores. Se les pidió a las y los asistentes identificar dos causas del desigual acceso laboral y salarial para formular las causas, además de enunciar causas profundas preguntándose el porqué de las primeras, las consecuencias se plantearon con base en las causas identificadas.

Posteriormente, los árboles de problemas se conjuntaron en uno solo y se acordó en el grupo colocar las causas culturales como raíces profundas, el producto final se encuentra en este apartado.

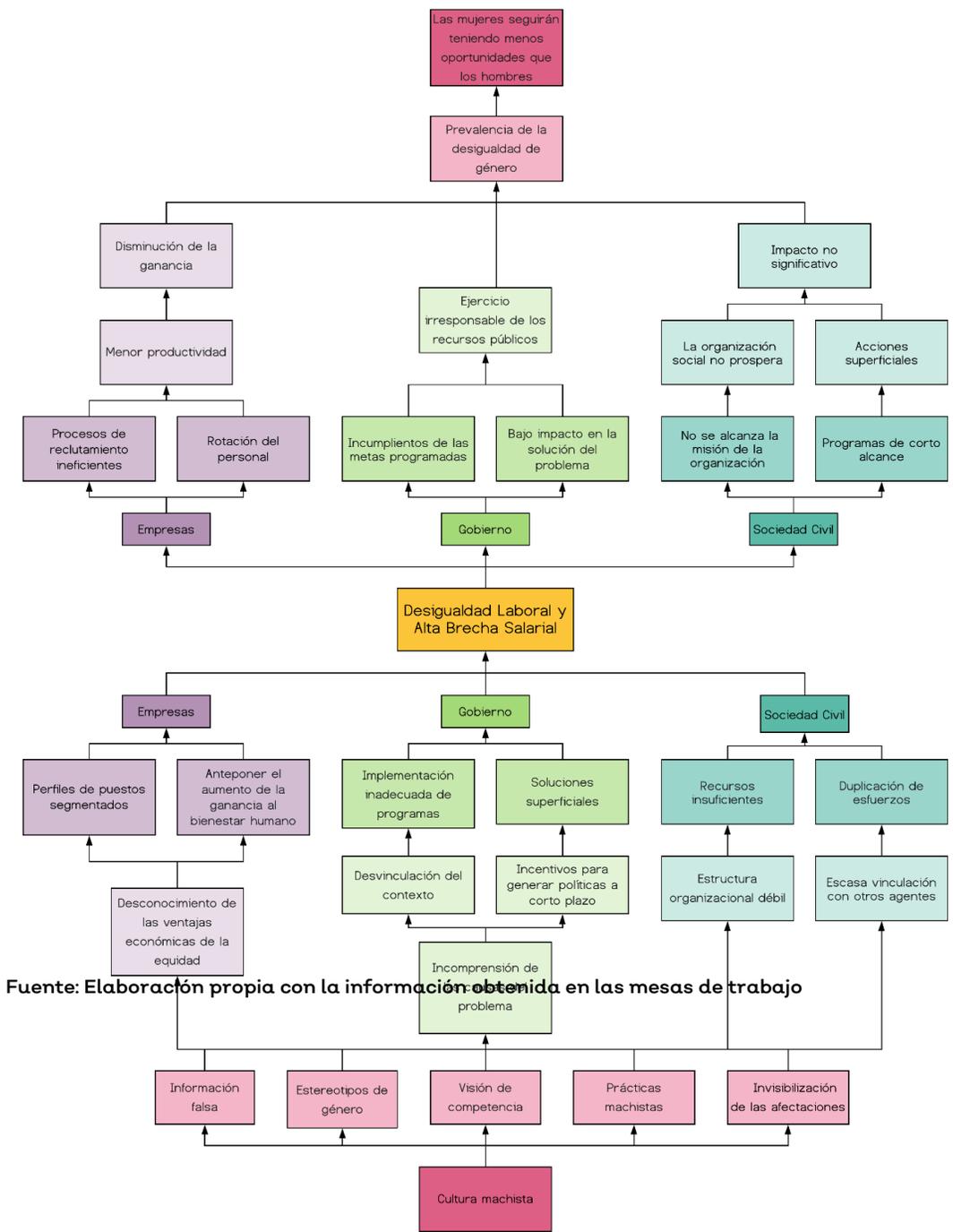
Como se observa en el mapa cada actor contribuye en mayor o menor medida para que exista la desigualdad de género en el ámbito laboral, desde su propia realidad. No obstante, existen causas profundas que afectan a toda la estructura social y que perpetúan el problema. Fijarse en las consecuencias permite definir la forma en la que las acciones de cada agente impactan directamente en el problema.

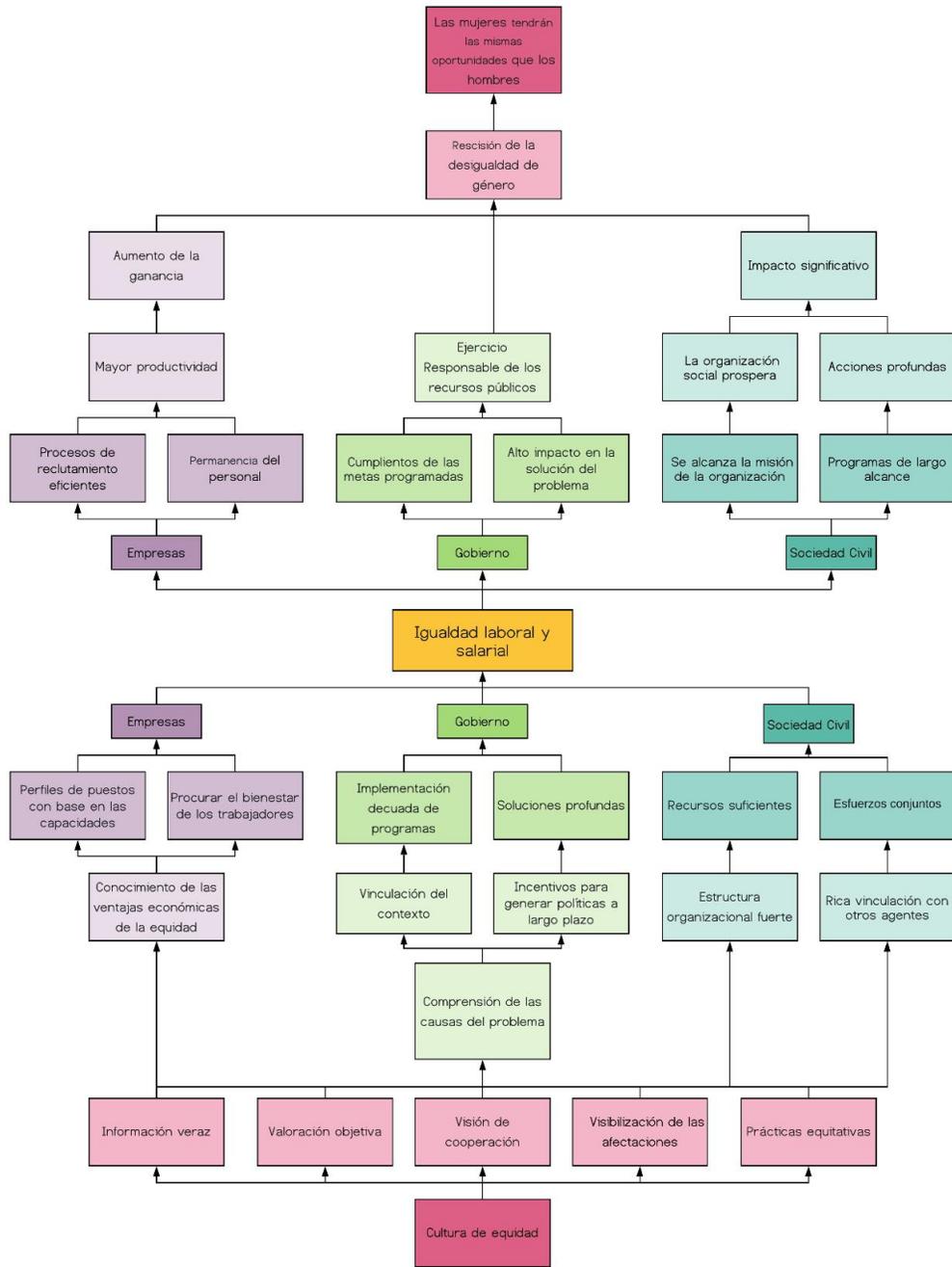
Árbol de problemas sobre desigualdad laboral y salarial

4.4 Árbol de objetivos

Una vez que se tienen ubicados cuales son las causas y consecuencias que contribuyen en la formación de la brecha laboral y salarial es más fácil ubicar los objetivos concretos por los que se debe trabajar.

Árbol de objetivos sobre desigualdad laboral y salarial





Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

5. Análisis de alternativas

La elaboración de políticas públicas debe estar sujeta al análisis riguroso no solo de las condiciones contextuales, sino también de los referentes teóricos y empíricos que aporten elementos para la comprensión de dichas problemáticas y orientaciones para la elaboración de propuestas, esto con el propósito de tomar decisiones basadas en información evidencias e investigación.

La inaccesibilidad laboral y la brecha salarial son un problema en todo el globo, por lo que existen distintas experiencias y alternativas en la implementación de soluciones. Con el propósito de implementar soluciones con referentes empíricos se les mostró a las y los participantes una serie de alternativas implementadas por otros gobiernos u organizaciones.

Ejemplos de políticas a la integración económica de las mujeres		
Tópico	Solución	Implementador
Inserción y promoción laboral	Realizar entrevistas estructuradas para tomar decisiones justas	Oficina de Equidad, Reino Unido
	Eliminar la segregación de géneros en ocupaciones específicas	Instituto de Economía Política, E.U.A.
	Promover el emprendimiento femenino	OIT
	Incluir en las listas de promociones y contrataciones a varias mujeres en la lista de precandidatas y precandidatos	Oficina de Equidad, Reino Unido
Permanencia laboral	Realizar evaluaciones y promoción de ingreso con base en las habilidades	Unión Europea
	Contar con un tabulador de sueldos	Oficina de Equidad, Reino Unido
	Transparencia en promociones, pagos e incentivos	OIT
	Ofrecer mentoría y capacitación a mujeres	Unión Europea
	Protección social	OIT
	Flexibilidad de horarios	OIT
	Promover el cuidado de igualitario de las y los hijos	Unión Europea
	Sistema de cuidado para las y los hijos sin costo	OIT

	Licencia de paternidad de 60 días a ambos padres	Gobierno de Noruega
Ambiente de trabajo	Realizar capacitación interna en temas de diversidad e inclusión	Oficina de Equidad, Reino Unido
	Nombrar líderes que monitoreen los procesos para garantizar la equidad	Oficina de Equidad, Reino Unido
	Promover una cultura de trabajo equitativo	Instituto de Economía Política, E.U.A.

Durante el taller se revisó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, una de las alternativas mexicanas. El discurso del grupo se dirigió hacia lo difícil y costosa que era la implementación de la norma. Si bien, trae algunos beneficios, la aplicación de la norma es considerada poco viable y/o atractiva.

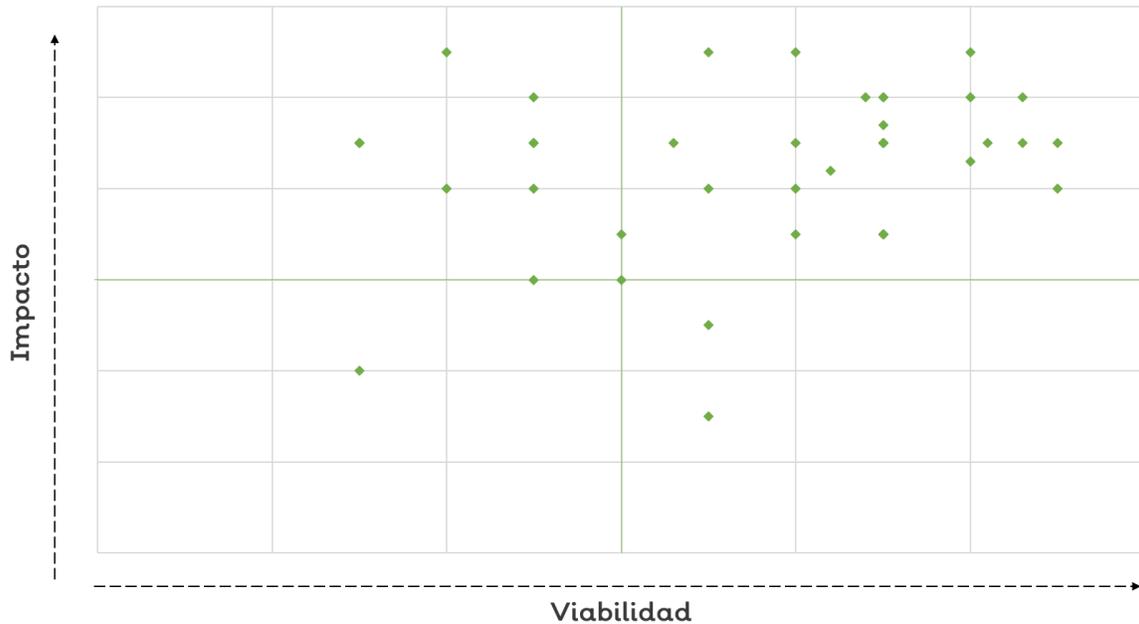
La actividad siguiente consistió en enunciar algunos de los descriptivos que debería tener un distintivo de este tipo, las y los asistentes dijeron que debería ser legal, premiar el esfuerzo, aplicarse a la estructura organizacional, proceso fácil, económico, accesible, incluir la capacitación y ser promocionado.

5.1 Matriz de Alternativas

Después de discutir las alternativas de solución antes mencionadas las y los invitados elaboraron sus propias soluciones con base en el contexto local y las causas identificadas en el árbol de problemas. Después, ubicaron estas soluciones en una matriz de alternativas de acuerdo con el impacto y viabilidad de cada una de las soluciones. La variable de impacto considera la magnitud de personas afectadas por la acción en cuestión, mientras que la variable de viabilidad pondera la factibilidad de la acción en términos políticos y económicos, principalmente.

La matriz nos permite identificar cuáles son las soluciones que tienen más probabilidad de contribuir de manera eficiente a solución del problema. Los puntos ubicados en el cuadrante superior izquierdo son medianamente deseables, ya que su impacto es alto, sin embargo, la viabilidad no es tan alta. En el cuadrante superior derecho son las más deseadas, pues tienen una alta viabilidad y un alto impacto.

Matriz de alternativas



Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

Por otra parte, las alternativas ubicadas en los cuadrantes inferiores se refieren a las que serán menos susceptibles a implementación. Específicamente las del cuadrante inferior izquierdo requieren un alto esfuerzo y el impacto no es a gran escala. Las del cuadrante inferior derecho, aunque tienen una viabilidad aceptable el impacto al problema no es significativo.

Las soluciones que se encuentran en el que cuadrante estrella (superior derecho) son: curso de equidad y talento (mujeres), programas que fomenten la participación equitativa, otorgar bonos de productividad (IP), cambiar el modo de pensar de las y los directivos, promover el emprendimiento femenino, capacitación y sensibilización en los lugares de trabajo, campañas oficiales de comunicación, implementación actividades mixtas (IP), campañas de empoderamiento a la mujer, participar en convocatorias, licitaciones y programas públicos. (OSC), tabulador de sueldos, mentoría (IP), taller de equidad laboral, facilitar el acceso información veraz, nombrar líderes que monitoreen los procesos para garantizar la equidad, incentivar alianzas entre la IP y las OSC's, crear alianzas entre el gobierno la IP y las OSC's. eliminar la segregación de géneros en ocupaciones específicas, crear y fortalecer

alianzas entre OSC's que trabajen problemáticas similares, implementación de distintivos inclusivos. crear incentivos para las IP Y OSC's. transparencia en promociones, pagos e incentivos, realizar evaluaciones y promoción de ingreso con base en las habilidades. entrevistas estructuradas (IP) y delimitar funciones para cada puesto de manera clara (IP y OSC).

6. Plan de acción

El propósito final de este plan de acción es contribuir a la igualdad de oportunidades laborales y la reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco. Así, con base en el diagnóstico anterior, la revisión de alternativas de solución y el análisis de eficiencia de las alternativas, a continuación se traza el plan de acción que contempla tres grandes productos:

1. Distintivo para la Igualdad de Género
2. Compromiso de vinculación
3. Campaña formativa sobre la igualdad de género

Es importante aclarar que es estas acciones buscan resolver problemáticas específicas del muy complejo problema de la desigualdad económica, por lo que se reconoce que los planes aquí explicitados pueden entenderse como soluciones parciales y tan sólo un avance hacia la resolución de un problema complejo que es competencia de múltiples actores de la sociedad resolver.

6.1 Distintivo para la Igualdad de Género

Consiste en una certificación voluntaria otorgada por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), este mecanismo distinguirá a los espacios laborales, comprometidos con la igualdad de género, que lo demuestren por medio de la adopción de las practicas y requisitos establecidos en distintivo.

El distintivo se propone principalmente para la iniciativa privada pero no excluye a las organizaciones de la sociedad civil. Busca ser un distintivo accesible y económico que proponga cambios simples, pero significativos. Además, de contar con incentivos fiscales.

La constitución del distintivo consta de tres etapas, la primera se refiere a la formulación del distintivo, la segunda a la preparación institucional para el funcionamiento y la tercera la etapa de implementación.

La siguiente tabla describe las actividades a seguir para la primera etapa del distintivo. Con base en esta etapa se podrán plantear las actividades consiguientes.

Matriz de actividades para el distintivo para la desigualdad de género

1. Componente: procurar el bienestar humano de las personas trabajadoras			
Actividades	Tarea	Responsables	Participantes
1.1 Actividad: fijar los términos del distintivo	Diseñar un previo del distintivo, responsabilidades y beneficios	SISEMH, Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y Secretaría de Hacienda Pública (SHP)	Personal de las secretarías
	Organizar y realizar mesas de trabajo para perfeccionar los instrumentos que prevé el distintivo	SISEMH	Personal del gobierno estatal, grupos que representen a la iniciativa privada (asociaciones comerciales), activistas e investigadores
	Elaborar conclusiones sobre los aspectos básicos del distintivo	SISEMH	
1.2 Actividad: formular la reglamentación correspondiente	Reunir a un equipo redactor	SISEMH	Grupo de no más de 15 personas que representen a los participantes del ejercicio anterior
	Redactar la norma estatal correspondiente	SISEMH, STPS y SHP	
1.3 Actividad: Legalizar el incentivo	Buscar el establecimiento del reglamento	SISEMH	Las y los agentes involucrados anteriormente
	Legalizar la normativa	Gobierno del Estado (Despacho del Gobernador)	

Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

Se espera que las actividades anteriores puedan ejecutarse en un plazo de 12 semanas, como lo muestra el próximo diagrama de Gantt.

Actividades	Tareas	Meses											
		1			2			3					
		Semanas											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

1.1 Actividad: fijar los términos del distintivo	Diseñar un previo del distintivo, responsabilidades y beneficios	■	■																
	Organizar y realizar mesas de trabajo para perfeccionar los instrumentos que prevé el distintivo			■	■	■													
	Elaborar conclusiones sobre los aspectos básicos del distintivo						■												
1.2 Actividad: formular la reglamentación correspondiente	Reunir a un equipo redactor							■											
	Redactar la norma estatal correspondiente								■	■									
1.3 Actividad: Legalizar el incentivo	Buscar el establecimiento del reglamento												■						
	Legalizar la normativa																■	■	

Este distintivo sirve como aglomerante de muchas de las propuestas de solución esbozadas durante las mesas de trabajo, se sugieren los siguientes requisitos con base en el análisis de alternativas y las opciones planteadas por las y los colaboradores.

Sugerencia de requisitos para el distintivo:

1. Entrevistas estructuradas con equidad.
2. Eliminar la segregación de géneros en ocupaciones específicas.
3. Contar con tabulador de sueldos.
4. Transparencia en promoción, pagos e incentivos.
5. Flexibilidad de horarios o trabajo desde casa.
6. Sistemas de cuidado para las y los hijos de cooperación mutua.
7. Licencias de paternidad para ambos padres.
8. Capacitaciones internas em temas de equidad.
9. Nombrar líderes internos que procuren un ambiente de trabajo equitativo.

10. Fomentar la convivencia entre el personal.

6.2 Compromiso de Vinculación

Se refiere a un acuerdo contractual que concreta la vinculación de las y los distintos agentes en torno a actividades específicas para mitigar la brecha de desigualdad económica. Se espera que sea un espacio donde las y los interesados logren hacer conexiones y colaboren entre sí. El compromiso de vinculación se personificará por medio de una junta directiva, que dicte que establezca la agenda de la organización.

Debe de procurarse de forma activa la participación de colectivos, asociaciones de la sociedad civil, órganos de gobierno y de la iniciativa privada, preferentemente en asociaciones comerciales ya existentes.

El componente actual puede desarrollarse en dos etapas, la primera que corresponde a la constitución del compromiso, en la cual la SISEMH será el agente motor. La segunda etapa se refiere a la operacionalización del compromiso de vinculación, idealmente la dirección del proyecto la tomaran las y los agentes involucrados.

Matriz de actividades para el compromiso de vinculación

2. Componente: vincular a las y los agentes de cambio para hacer sinergia y cooperar en actividades específicas			
Actividades	Tareas	Responsables	Participantes
2.1 Actividad: localizar a las y los agentes involucrados en la problemática	Mapear a las y los actores involucrados	SISEMH	Personal de la Secretaría
	Crear un directorio de agentes	SISEMH	
2.2 Actividad: reunir a las y los agentes para establecer los términos de la vinculación	Organizar y realizar las mesas de trabajo	SISEMH	Personal del gobierno estatal, grupos que representen a la iniciativa privada (asociaciones comerciales), activistas,
	Definir los objetivos del compromiso	SISEMH y agentes participantes	
	Redactar un acuerdo contractual	SISEMH y agentes participantes	

			investigadores e instituciones educativas y de formación profesional
2.3 Actividad: establecer vinculación parmente entre las y los agentes	Firmar el compromiso grupal	SISEMH y agentes participantes	Personal del gobierno estatal, grupos que representen a la iniciativa privada (asociaciones comerciales), activistas, investigadores e instituciones educativas y de formación profesional
	Establecer una junta directiva	SISEMH y agentes participantes	
	Fijar una agenda	SISEMH y junta directiva	

Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

Las actividades podrán realizarse conforme al siguiente calendario.

Actividades	Tareas	Meses									
		1			2				3		
		Semanas									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.1 Actividad: localizar a las y los agentes involucrados en la problemática	Mapear a las y los actores involucrados										
	Crear un directorio de agentes										
2.2 Actividad: reunir a las y los agentes para establecer los términos de la vinculación	Organizar y realizar las mesas de trabajo										
	Definir los objetivos del compromiso										
	Redactar un acuerdo contractual										
2.3 Actividad: establecer vinculación parmente	Firmar el compromiso grupal										
	Establecer una junta directiva										

entre las y los agentes	Fijar una agenda												
-------------------------	------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6.3 Campaña Formativa sobre la Desigualdad Económica

El espíritu de la campaña es contribuir a superar las ideas que dan fundamento a las practicas machistas, atendiendo a la problemática de información errónea que fundamenta los estereotipos y prejuicios hacia las mujeres.

Este proyecto va más allá de una campaña publicitaria, pretende proveer información veraz y modificar conductas. Por lo que se debe ser especialmente cuidadoso en la construcción de las líneas discursivas. Los contenidos deben hablar de las dificultades que enfrentan las mujeres, específicamente las económicas, además de pronunciar nuevos modelos de masculinidades.

En este entendido, la construcción de líneas discursivas será un proceso dialógico que procurará recabar información pertinente sobre la realidad a la que se enfrentan las mujeres, así como visibilizar las practicas familiares que dificultan el acceso de las mujeres al mercado laboral.

En este punto es imprescindible contar con personas que conozcan o hallan enfrentado adversidades en los temas correspondientes. Así, como entender cuales son las lógicas detrás de las practicas machistas, con el fin de elaborar un contra discurso.

Considerando las implicaciones del componente se propone establecer colaboración de colaboración con la Secretaría de Trabajo y Promoción Social, El Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco e Institutos de investigación.

Matriz de actividades para la campaña formativa sobre la desigualdad económica

3. Componente: superar las prácticas de segregación y discriminación hacia las mujeres en el ámbito ocupacional.

Actividades	Tareas	Responsables	Participantes
3.1 Actividad: formar líneas discursivas sobre la exclusión laboral, la brecha salarial y los roles de género	Organizar grupos focales que tengan como eje central la equidad de género y las nuevas masculinidades	SISEMH, STPS y IIEG	Personal del gobierno estatal, representantes de la iniciativa privada, activistas, mujeres y hombres con distintos perfiles sociodemográficos
	Consultar las y los investigadores expertos en el tema	SISEMH, STPS y IIEG	Instituciones educativas y de investigación.
	Redactar un documento que fije las líneas discursivas de la campaña	SISEMH, STPS y IIEG	Personal de las instituciones.
3.2 Actividad: desarrollar productos de comunicación masiva	Cotizar la contratación de servicios especializados	SISEMH	Personal de la Secretaría
	Licitación el desarrollo de los productos	SISEMH	
	Mantener comunicación con las y los desarrolladores	SISEMH, STPS y IIEG	Personal de las instituciones
3.3 Actividad: fijar una estrategia de comunicación efectiva	Seleccionar los medios de transmisión	SISEMH, STPS y IIEG	Personal de las instituciones
	Proponer un calendario y horarios de transmisión	SISEMH, STPS y IIEG	

Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

Las tareas podrán ejecutarse de acuerdo con el siguiente diagrama de Gantt. No obstante, es de observarse que la elaboración del producto final no depende de un organismo público, por lo cual el calendario propuesto podría ser modificado.

Actividades	Tareas	Meses											
		1				2				3			
		Semanas											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3.1 Actividad: formar líneas discursivas sobre la exclusión laboral, la brecha salarial y los roles de género	Organizar grupos focales												
	Consultar las y los investigadores expertos en el tema												
	Redactar un documento que fije las líneas discursivas de la campaña												
3.2 Actividad: desarrollar productos de comunicación masiva	Cotizar la contratación de servicios especializados												
	Licitación el desarrollo de los productos												
	Mantener comunicación con las y los desarrolladores												
3.3 Actividad: fijar una estrategia de comunicación efectiva	Seleccionar los medios de transmisión												
	Proponer un calendario y horarios de transmisión												

7. Seguimiento

El monitoreo y la evaluación miden el desempeño de los programas, esto permite ajustar los recursos y estrategias para lograr los avances deseados en el tiempo y forma establecidos. A la par de contribuir con el uso responsable de los recursos públicos. Con esto en mente se presenta la siguiente Matriz de Indicadores de Resultados (MIR).

Matriz de Indicadores de Resultado para el propósito

Resumen narrativo	Indicadores	Periodicidad	Línea base	Meta (2021)	Medios de Verificación	Supuestos
Propósito: coadyuvar a la igualdad de oportunidades laborales y reducción de la brecha salarial de las mujeres en el Estado de Jalisco	Tasa de variación porcentual de la brecha de la tasa de participación económica de la población de Jalisco	Trimestral	30.81 % 2019	28.5%	INEGI. Atlas de género. En http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/	+ Las tres esferas de gobierno trabajan en forma conjunta para facilitar el acceso de las mujeres a empleos formales. + El plan de acción se implementa con la cooperación de las y los agentes involucrados. + Se aprovechan los recursos
	Tasa de variación porcentual de la brecha de la tasa de informalidad laboral.	Trimestral	5.62% 2019	4.8%	INEGI. Atlas de género. En http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/	

	Tasa de variación porcentual del ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada de 15 años o más.	Trimestral	2.91 pesos 2019	1.5 pesos	INEGI. Atlas de género. En http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/	públicos de forma eficiente.
--	--	------------	-----------------	-----------	--	------------------------------

Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

Matriz de Indicadores de Resultado para los componentes

Resumen narrativo	Indicadores	Periodicidad	Línea base	Meta (2021)	Medios de Verificación	Supuestos
Componente: Procurar el bienestar humano de las personas trabajadoras	Porcentaje de las empresas que cuentan con el distintivo con respecto al total de empresas en la Zona Metropolitana de Guadalajara	Anual	-	-	SISEMH. Calculo propio	+ El incentivo es accesible para las y los interesados. + Las y los sujetos se interesan en el incentivo propuesto.
	Porcentaje de las OSC'S que cuentan con el distintivo con respecto al total de empresas en la Zona Metropolitana de Guadalajara	Anual	-	-	SISEMH. Calculo propio	
Componente: vincular a las y los agentes de	Número de agentes en el directorio de vinculación	-	-	-	SISEMH. Calculo propio	+ La SISEMH funciona como un facilitador

cambio para hacer sinergia y cooperar en actividades específicas.	Porcentaje de asistentes a la reunión de trabajo.	-	-	-	SISEMH. Calculo propio	del proceso de vinculación. + Las instituciones no gubernamentales se interesan en establecer colaboraciones conjuntas.
	Porcentaje de entidades firmantes con respecto a las entidades que elaboraron el proyecto.	-	-	-	SISEMH. Calculo propio	
Componente: superar las prácticas de segregación y discriminación hacia las mujeres en el ámbito ocupacional .	Tasa de variación porcentual de la diferencia del promedio de horas de trabajo no remunerado dedicado a los que haceres del hogar 2015	Quinquenal	17.75 horas por semana 2015	15.34 horas por semana	INEGI. Atlas de género. En http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/	+ Las y los jaliscienses colaboran en la construcción de una sociedad más equitativa.
	Tasa de variación porcentual de la diferencia del promedio de horas trabajado no remunerados dedicados al cuidado de menores	Quinquenal	30.44 horas por semana 2015	25.55 horas por semana	INEGI. Atlas de género. En http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/	

Fuente: Elaboración propia con la información obtenida en las mesas de trabajo

8. Conclusiones

A lo largo de este documento se han establecido las dimensiones e impactos que tiene el acceso desigual de mujeres y hombres al mercado laboral y a los salarios. De forma que es clara la urgencia para resolver la problemática que sin duda nos perjudica a todas y todos.

Con base en el diagnóstico realizado, la revisión de alternativas internacionales y nacionales, aunado a las distintas opiniones de las y los agentes participantes en las mesas de trabajo se determinó el plan de acción que consta de tres productos específicos.

Cada producto atañe a una problemática identificada durante las mesas de trabajo. El Distintivo para la Igualdad de Género espera mejorar las condiciones en las que las mujeres acceden al empleo y el pago que reciben por su trabajo. El Compromiso de Vinculación atiende a la falta de redes que se diagnosticó durante la reflexión grupal, buscando así una mayor cooperación entre las y los distintos miembros de la sociedad. Mientras que la Campaña Formativa sobre la Desigualdad Económica pretende visibilizar practicas machistas, facilitar información veraz y crear nuevos imaginarios sobre la masculinidad.

Es claro que estas acciones no solucionarán el problema complejo de la desigualdad económica. No obstante, se tratan de acciones puntuales que atañen a las causas del problema de modo que se espera que su impacto sea significativo. Para lograr dicho impacto es necesario involucrar a todas las personas, pues la desigualdad entre mujeres y hombres la construimos todas y todos.

9. Bibliografía

Banco Mundial. (2013). Informe sobre el Desarrollo Mundial, Igualdad de Género y Desarrollo. 12/11/2019, de Banco Mundial Sitio web: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>

Banco Mundial. (2018). Mujer, Empresa y el Derecho 2018. 14/11/2019, de Banco Mundial Sitio web: <http://pubdocs.worldbank.org/en/663971532380756932/WBL-2018-Key-Findings-Spanish.pdf>

Blofield, Merike y Juliana Martínez F. 2014. "Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad"; en Revista de la CEPAL, N° 114, pp. 107-125.

Congreso del Estado de Jalisco. (2019). Constitución Política del Estado de Jalisco. 12/11/2019, de Congreso del Estado de Jalisco Sitio web: <https://congresoweb.congresoal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Constitucion/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20del%20Estado%20de%20Jalisco.doc>

Congreso del Estado de Jalisco. (2019). Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 12/11/2019, de Congreso del Estado de Jalisco Sitio web: <https://congresoweb.congresoal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Leyes/Ley%20Estatal%20para%20la%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.doc>

Congreso del Estado de Jalisco. (2019). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco. 12/11/2019, de Congreso del Estado de Jalisco Sitio web: <https://congresoweb.congresoal.gob.mx/BibliotecaVirtual/legislacion/Leyes/Ley%20de%20Acceso%20de%20las%20Mujeres%20a%20una%20Vida%20Libre%20de%20Violencia%20del%20Estado%20de%20Jalisco.doc>

Congreso de la Unión. (2019). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 12/11/2019, de Congreso de la Unión Sitio web: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf

Congreso de la Unión. (2019). Ley Federal del Trabajo. 12/11/2019, de Congreso de la Unión Sitio web: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Davis, A.y Gould, E.. (2015). Closing the pay gap and beyond. 14/11/2019, de Economic Policy Institute Sitio web: <https://www.epi.org/publication/closing-the-pay-gap-and-beyond/>

Departamento del Trabajo de los Estado Unidos de América. (2019). Media de los ingresos semanales de los trabajadores de tiempo completo seccionados por sus características. 12/11/2019, de Departamento del Trabajo de los Estado Unidos de América Sitio web: <https://www.bls.gov/news.release/wkyeng.t07.htm>

Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco. (2019). Día Internacional de la Mujer. 22/11/2019, de Instituto de Información Estadística y Geografía de Jalisco Sitio web: https://iieg.gob.mx/contenido/Economia/Ficha_dia%20internacional_mujer.pdf

Instituto de Información Estadística y Geografía. (2018). El 51.2% de la población en Jalisco son mujeres. 12/11/2019, de Instituto de Información Estadística y Geografía Sitio web: <https://iieg.gob.mx/contenido/noticias180308-la-mujer-en-jalisco-2018.pdf>

Gobierno del Estado de Jalisco. (2019). Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo de Jalisco. 12/11/2019, de Gobierno del Estado de Jalisco Sitio web: https://stps.jalisco.gob.mx/sites/stps.jalisco.gob.mx/files/plan-estatal-de-gobernanza-y-desarrollo-de-jalisco_v2_1.pdf

Instituto Nacional y Estadística y Geografía. (2019). Atlas de Género. 12/11/2019, de Instituto Nacional y Estadística y Geografía Sitio web: http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Población. 12/11/2019, de Instituto Nacional de Estadística y Geografía Sitio web: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/>

Market Inspector. (2018). European Gender Gap Ranking. 14/11/2019, de Market Inspector Sitio web: <https://www.market-inspector.co.uk/blog/2017/06/decrease-gender-pay-gap>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. 12/11/2019, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 12/08/2019, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Women's Entrepreneurship Development. 14/11/2019, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_175471.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. 12/11/2019, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1980). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 12/11/2019, de Organización de las Naciones Unidas Sitio web: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Organización de las Naciones Unidas. (2015a). Objetivos de Desarrollo Sostenible. 12/11/2019, de Organización de las Naciones Unidas Sitio web: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización de las Naciones Unidas. (2015b). Igualdad de Género. 12/11/2019, de Organización de las Naciones Unidas Sitio web: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Orloff, Ann Shola. 1993. "Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States"; en *American Sociological Review*, Vol. 58, No. 3, pp. 303-328.

Presidencia de la República. (2019). Plan de Nacional de Desarrollo 2019 - 2014. 12/11/2019, de Diario Oficial de la Federación Sitio web: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Redacción de Animal Político. (2019). El Segundo Informe del Observatorio de Trabajo Digno. 12/11/2019, de Animal Político Sitio web: <https://www.animalpolitico.com/2019/07/mexico-brecha-salarial-hombres-mujeres/>

Rubery, J. y Koukiadaki, A.. (2016). Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence. 14/11/2019, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf