

Clave y nombre de la finalidad	1 Gobierno.	
Clave y nombre de la función	1-3 Coordinación de la Política de Gobierno.	
Clave y nombre de la subfunción	1-3-4 Función Pública.	
Clave programática (UP-UR-UEG-Pp-COM)	39-000-00946-SM1-83	
2.5 Información presupuestal		
Presupuesto autorizado	\$20,000,000.00	
Clave presupuestal Corta	\$ 19,000,000.00	39-000-00946-SM1-83-4416
Partida de gasto	4416 Ayuda para el bienestar de las y los jaliscienses	
Gastos de operación	Monto	Porcentaje
	\$1,000,000.00	5%

3. DIAGNÓSTICO

3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA PÚBLICO

El problema a atender por “El Programa”, se centra en la existencia de la desigualdad económica de género, que limita la permanencia y crecimiento de las micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres.

Alrededor del mundo, sólo 1 de cada 3 micro, pequeñas y grandes empresas son propiedad de mujeres. Esta tasa varía conforme las regiones, desde un mínimo de 18% en el Sudeste Asiático hasta un máximo de 50% en Latinoamérica y El Caribe (Halim, 2020). Diversas organizaciones de desarrollo promueven actividades económicas, por medio de proyectos empresariales de reducción de la pobreza y de empoderamiento de las mujeres (OIT 2011, p. 3). Sin embargo, estos programas por lo regular no se enfocan sistemáticamente en los problemas y necesidades que enfrentan estas mujeres, que son dinámicas, pero viven diversas vulnerabilidades. Los servicios de formación empresarial y de desarrollo empresarial dirigidos a las mujeres en situación de pobreza necesitan centrarse en los siguientes retos:

- Pasar de una visión asistencial a una empresarial
- Promocionar la igualdad de género
- Pasar de las cifras a priorizar la construcción de una “mentalidad empresarial”.

Por lo anterior, en diversas partes del mundo se han implementado programas para atender la problemática, tal es el caso de Norteamérica con los Centros Empresariales para Mujeres (WBC, por sus siglas en inglés) que tratan de ofrecer igualdad de condiciones a todas las mujeres empresarias estadounidenses, que siguen enfrentándose a obstáculos únicos en el mundo empresarial. Asimismo, la organización sin fines de lucro "The Women's Business Enterprise National Council (WBENC)" dedicada a impulsar a mujeres empresarias de Estados Unidos. En Canadá existe la "Canadian Women's Network", organización dedicada a brindar tutorías, opciones de financiamiento y escalar las empresas canadienses. En el continente europeo existe la organización "Eurochambres Women Network", dedicada a compartir conocimiento, mejores prácticas, contactos y los beneficios de alianzas estratégicas. Por su parte, la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ALSEAN, por sus siglas en inglés), a través del "ASEAN Committee on Women" ha desarrollado un plan de acción para fortalecer el espíritu empresarial de las mujeres en el sudeste asiático, a fin de lograr una mayor participación de la mujer en la actividad económica de los países de la región.

En México 1.6 millones de Mipymes tienen como propietaria a una mujer, de las cuales el 76% son microempresas, 18% son pequeñas empresas y el 5% corresponde a medianas empresas.

En Latinoamérica, países como Colombia, Chile y México también cuentan con programas, iniciativas y financiamiento dirigidos a mujeres empresarias. Sin embargo, a este nivel no se cuenta con apoyos específicos que atiendan a mujeres dueñas de micro y pequeñas empresas.

De acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) Interactivo 05/2025 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México se registran 6,097,675 establecimientos económicos, con información completamente actualizada a partir de los resultados de los Censos Económicos 2024. Así mismo, de acuerdo con el documento *Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía* (Secretaría de Economía, 2024), en México las Mipymes generan el 52% de los ingresos y dan empleo a 27 millones de personas, lo cual representa el 68.4% del total de personas que trabajan en el sector empresarial. Cabe destacar que tan solo las microempresas emplean al 95% de la fuerza laboral, mientras que las pequeñas y las medianas emplean un 4% y 0.08% respectivamente.

Las mujeres emprendedoras propietarias de un tercio (36.6%) de los establecimientos micro, pequeños y medianos de manufacturas, comercio y servicios privados no financieros, y ocupan 24.7% del personal en este tipo de empresas. Sin embargo, estos establecimientos concentran sólo 15.2% del valor agregado censal bruto y 9.9% de las remuneraciones, pues casi todos son micronegocios (99.5%), que ocupan un máximo de dos personas (84.5%), y también son en su mayoría informales (78.4%). Asimismo, tienen poco acceso al crédito para sus emprendimientos: sólo 13 de cada 100 establecimientos obtuvieron un crédito o financiamiento.

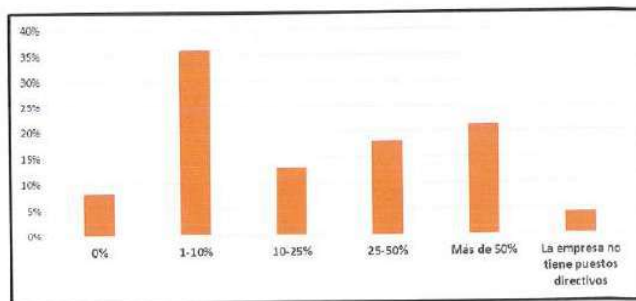
Las mujeres propietarias de empresas contratan más mujeres para trabajar, aproximadamente dos mujeres remuneradas por cada hombre. Además, 86.1% del personal en empresas con una mujer como propietaria, permanece empleado todo el año (INEGI, 2021).

En el ámbito empresarial, diversos estudios recientes señalan que la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones continúa siendo limitada a nivel nacional e internacional. De acuerdo con el estudio *Mujeres en las empresas 2025* elaborado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en alianza con Kilk Consultores, en México las mujeres ocupan en promedio el 14% de los asientos en consejos de administración, y de mantenerse la tendencia actual la paridad podría alcanzarse hasta el año 2043. Asimismo, se observa que las mujeres representan únicamente el 3% de las direcciones generales, lo que evidencia barreras estructurales persistentes para el acceso a posiciones estratégicas dentro del sector empresarial (IMCO, 2025).

A nivel estatal, con datos del Boletín Económico Mensual de noviembre de 2025, publicado por el Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IEG), se registraron 399,102 unidades económicas en el estado de Jalisco, con información actualizada a mayo de 2025 a partir del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI.

A nivel internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha documentado que la participación de las mujeres en consejos de administración continúa siendo limitada. Entre 2016 y 2024, la representación promedio de mujeres en estos órganos pasó de 21% a 32.5% en los países miembros; no obstante, el ritmo de crecimiento se ha desacelerado en los últimos años. En el caso de México, la presencia de mujeres en consejos de administración de las empresas más grandes se ubica en 17.5%, por debajo de otros países de América Latina como Colombia (25%), Chile (24%) y Brasil (22%), lo que evidencia brechas persistentes en el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo empresarial y toma de decisiones económicas (OCDE, 2024; IMCO, 2025).

Gráfico 1. Representación de mujeres en direcciones MIPymes

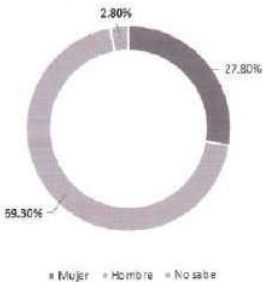


Fuente 1. Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kilk y Sedeco.

Como se puede observar en la gráfica anterior, en las MIPYMES del estado, la participación de mujeres en puestos directivos presenta una distribución heterogénea. Como se observa, una

proporción significativa de empresas concentra entre 1% y 10% de mujeres en posiciones de dirección, mientras que sólo una fracción menor alcanza niveles superiores de participación. Esto evidencia que, si bien las mujeres participan activamente en el ámbito empresarial, su presencia disminuye conforme se avanza hacia espacios de toma de decisiones estratégicas.

Gráfico 2. Distribución porcentual de las empresas por sexo del dueño o socio principal (segundo semestre 2024)



Fuente 2. Elaborado por el IIEG con base en el Estudio de Expectativas Económicas del Sector Privado Jalisciense del segundo semestre de 2024.

En la siguiente tabla se realiza una comparativa entre los datos de la participación de las mujeres trabajadoras dentro de las unidades económicas encuestadas durante 2023 y 2024, en ella se pueden identificar algunas tendencias en los reactivos presentados en el estudio. Lo que muestra el avance en la participación de las mujeres en dos de los cinco indicadores manifestados.

Gráfico 3. Participación de las mujeres en el empleo de la empresa

Participación de mujeres	2023	2024	Tendencia
Plantilla integrada por 100 % mujeres	<50%	<50%	↔
Porcentaje de trabajadoras mujeres	7.70%	8.60%	↑
Ninguno de los trabajadores es mujer	3.90%	4.80%	↑
Entre el 1% y el 25 % son mujeres	27.90%	25.10%	↓
Entre el 26% y 50% son mujeres	30.30%	30.30%	↔

Fuente 3. Elaborado por el IIEG con base en el Estudio de Expectativas Económicas del Sector Privado Jalisciense del segundo semestre de 2023.

Al respecto de los indicadores de trabajos formales en el Estado, haciendo una comparativa entre 2023 y 2024 durante el mes de julio se muestran los siguientes datos: siete de los ocho sectores reflejan un aumento en el número de personas empleadas por actividad económica. Lo anterior representa un aumento del empleo formal en mujeres en los sectores de comercio, construcción, industria eléctrica, industria de la transformación, industrias extractivas, servicios, transporte y comunicaciones respecto a los hombres.

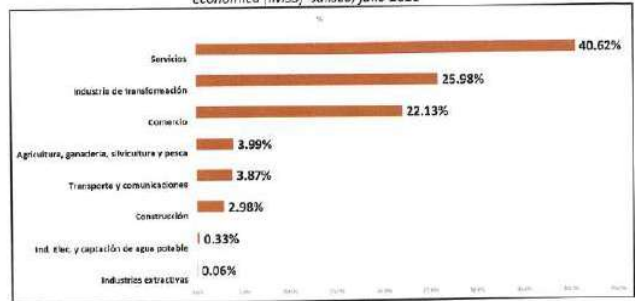
Tabla 2. Número de Mujeres y Hombres por actividad económica registrados de 2023 a 2025

Sector de actividad económica	JULIO 2023		JULIO 2024		JULIO 2025	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	74,807	36,757	74,266	34,72	71,810	33,098
Comercio	256,026	170,559	242,487	166,167	244,04	188,483
Construcción	128,884	24,551	128,65	25,828	127,042	28,389
Ind. Eléc. y captación de agua potable	7,58	2,528	7,778	2,801	7,968	2,775
Industria de transformación	303,402	216,784	302,587	219,366	301,887	221,284
Industrias extractivas	2,19	412	2,264	629	2,508	457
Servicios	335,641	325,032	340,368	327,613	341,449	345,977
Transporte y comunicaciones	78,126	27,826	88,328	31,481	87,61	32,972
Total	1,171,148	809,998	1,105,192	838,286	1,187,998	851,758

Fuente 4. Elaborado por el IIEG con base en el IMSS.

Con información del Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG), con base en registros administrativos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a julio de 2025, las mujeres representan el 41.78% de las personas registradas como trabajadoras en el estado. En términos absolutos, 851,759 mujeres se encuentran dadas de alta ante el IMSS, de las cuales el 40.62% se desempeña en el sector servicios, el 25.98% en la industria de la transformación, el 22.12% en el sector comercio y el 11.28% en el resto de los sectores económicos.

Gráfico 4. Distribución porcentual de trabajadoras aseguradas en el IMSS por actividad económica (IMSS)- Jalisco, julio 2025



Fuente 5. Elaborado por el IIEG con base en el IMSS

Referente al ámbito municipal, según el último Censo Económico 2019 del INEGI, que maneja información por tamaño de la unidad económica¹, los veinte municipios con mayor cantidad de 0 a 10 unidades económicas² donde las mujeres³ trabajaron en su dirección y control de forma periódica son:

Municipios con mayor número de unidades económicas de 0 a 10 personas (microempresas)	
Guadalajara	46,485
Zapopan	25,648
San Pedro Tlaquepaque	14,599
Tonalá	11,136
Tlajomulco de Zúñiga	9,189
Puerto Vallarta	8,220
Tepatitlán de Morelos	4,156
Lagos de Moreno	3,896
Ocotlán	3,892
El Salto	3,815
Zapotlán el Grande	3,296
San Juan de los Lagos	2,435
Arandas	2,160
Cihuatlán	1,923
Tala	1,885
Autlán de Navarro	1,693
Tequila	1,529

¹ Son las unidades estadísticas sobre las cuales se recopilan datos, se dedican principalmente a un tipo de actividad de manera permanente en construcciones e instalaciones fijas, combinando acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para llevar a cabo producción de bienes y servicios, sea con fines mercantiles o no. Se definen por sector de acuerdo con la disponibilidad de registros contables y la necesidad de obtener información con el mayor nivel de precisión analítica. Fuente: INEGI.

² El INEGI clasifica a las empresas de tamaño micro de 0 a 10 personas ocupadas, pequeñas de 11 a 50 personas, medianas de 51 a 250 personas y grandes de 251 y más personas.

³ Personas que trabajaron bajo la dirección y control de la unidad económica, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la misma, sin recibir un sueldo o salario fijo de forma periódica. Incluye: a los propietarios, familiares de estos, socios activos, personal que labore para la unidad económica percibiendo exclusivamente propinas, prestadores de servicio social, becarios por el sistema nacional de empleo o en programas de capacitación y entrenamiento, trabajadores meritorios y los trabajadores voluntarios.

Poncitlán	1,507
Atotonilco el Alto	1,502
Encarnación de Díaz	1,420

Fuente 6. Elaboración propia con base a información de los Censos Económicos, INEGI, 2019.

Asimismo, el listado de los veinte municipios con mayor cantidad de unidades económicas de 11 a 50 personas donde las mujeres trabajaron en su dirección y control de forma periódica son:

Municipios con mayor número de unidades económicas de 11 a 50 personas (medianas empresas)	
Guadalajara	2,741
Zapopan	1,209
Puerto Vallarta	414
San Pedro Tlaquepaque	372
Tonalá	249
Tlajomulco de Zúñiga	213
Tepatitlán de Morelos	164
Lagos de Moreno	157
Tequila	119
Zapotlán el Grande	104
El Salto	93
Ocotlán	91
Autlán de Navarro	85
Hostotipaquillo	77
Arandas	76
Encarnación de Díaz	71
El Grullo	63
Atotonilco el Alto	48
San Juan de los Lagos	43
Chuatlán	41

Fuente 7. Elaboración propia con base a información de los Censos Económicos, INEGI, 2019.

Por lo anterior, los siguientes municipios contienen la mayor cantidad de MYPES donde las mujeres trabajaron en su dirección y control de forma periódica:

- Arandas
 - Atotonilco el Alto
 - Autlán de Navarro
 - Chuatlán
 - El Salto
 - Encarnación de Díaz
 - Guadalajara
 - Lagos de Moreno
 - Ocotlán
- Puerto Vallarta
 - San Juan de los Lagos
 - San Pedro Tlaquepaque
 - Tepatitlán
 - Tequila
 - Tlajomulco de Zúñiga
 - Tonalá
 - Zapopan
 - Zapotlán el Grande

De los cuales, el 33% se concentran en el AMG y el resto al interior del Estado.

Las brechas de género que se observan en la información anteriormente presentada, se deben a múltiples factores, ya que tradicionalmente a las mujeres y a los hombres se les han asignado roles distintos fundamentados en características biológicas que, desde la socialización de género, limitan la participación de las mujeres en el ámbito profesional y laboral. A pesar de que las mujeres son parte activa del mercado laboral, las tareas reproductivas impuestas por la división sexual del trabajo, han generado desigualdades en el mercado laboral que limitan sus jornadas laborales, y por tanto sus ingresos económicos, experiencia y desarrollo de capacidades.

Los estereotipos de género atribuyen un rol subordinado a las mujeres y les asignan la responsabilidad social del cuidado de la familia y la esfera doméstica (Longo, 2009), (Saavedra García, M. L., & Camarena Adame, M. E., 2015), (Buvinić M., Furst-Nichols R., 2016). Las obligaciones familiares y del hogar, tradicionalmente asignadas a las mujeres, han afectado su desarrollo en la esfera empresarial (Longo, 2009). "Las mujeres que se ocupan solamente de los quehaceres del hogar dedican a ello 72 horas semanales, aquellas que trabajan fuera de su casa invierten 36" (El Colegio de México, 2018, p.25), lo que implica dobles jornadas intensivas y limita significativamente la posibilidad de invertir tiempo en desarrollar proyectos productivos.

Según datos del INEGI (2023), el valor total del trabajo no remunerado en los hogares (TNRH) de Jalisco asciende a \$64,137 millones. De esta cifra, \$86,850 millones corresponden a las mujeres y \$39,737 millones a los hombres. En promedio, cada persona en el Estado dedica 28.7 horas semanales al TNRH, que incluye labores domésticas y de cuidado, lo que representa un valor económico de \$561'314,000,000.

En términos de tiempo, las mujeres en Jalisco dedican 2,296 horas anuales a las tareas domésticas, mientras que los hombres solo 857 horas en el mismo periodo. Por otro lado, en actividades laborales remuneradas, las mujeres invierten 1,216 horas anuales, en comparación con las 2,119 horas que los hombres destinan a este tipo de trabajo.

Este contraste resalta las desigualdades persistentes en la distribución del trabajo no remunerado y remunerado entre géneros, subrayando la carga desproporcionada que enfrentan las mujeres en el ámbito doméstico y de cuidado.

Las mujeres tienen menos oportunidades para acceder a puestos de toma de decisiones tanto en el ámbito laboral como en el empresarial: el "techo de cristal" que no es otra cosa que el conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que reduce su acceso a puestos de alta dirección; las barreras difícilmente detectables para avanzar laboralmente, que suelen provocar su estancamiento por estereotipos y creencias sociales, detiene el ascenso piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización en la esfera pública. Así, en el imaginario social y en la cultura empresarial persiste la idea de que la mujer es fuerza de trabajo secundaria (Saavedra y Camarena, 2015). Cuanto más grande es una empresa, menos probabilidades existen para que las mujeres accedan a cargos importantes y con ello, puedan generar redes de trabajo y colaboración (networking), las empresas que comunican haber

alcanzado un equilibrio de género en todos los niveles de su fuerza de trabajo, el porcentaje de mujeres desciende a medida que el nivel directivo aumenta (Organización Internacional del Trabajo, 2019, p.42).

La discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral se puede observar en el acceso a empleos más precarizados (Organización Internacional del Trabajo, 1997), e inestables que los hombres, en donde las mujeres se enfrentan a diversas formas de inequidades de género como son: empleos estereotipados, brechas salariales, y violencia laboral, en los que además se carece de seguridad social y en general se cobran salarios más bajos. La segregación ocupacional, hace que las mujeres se ocupen en los oficios con peores remuneraciones, pero que a su vez les permiten horarios flexibles para poder asumir las responsabilidades domésticas tradicionalmente asignadas a ellas. (González, 2018).

En el ámbito empresarial, ya sea como persona moral o física, las mujeres se enfrentan a una diversidad de obstáculos para la creación, permanencia y crecimiento de sus empresas. En el mundo, solo 1 de cada 3 empresas pequeñas, medianas y grandes es de propiedad de mujeres. Este porcentaje varía entre y dentro de las regiones, desde un mínimo de 18 % en Asia meridional a un máximo de 50% en América Latina y el Caribe (Banco Mundial, 2022). En México, existe una importante brecha por sexo en cuanto al emprendimiento y a la empresariedad se refiere. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas del INEGI (ENAFIN 2021), sólo 1 de cada 5 empresas formales en el país tienen a la cabeza o en la mayoría de las personas socias a mujeres. De las 273 mil 909 empresas formales que existen, solamente 67 mil 969 tienen socias mayoritarias; al desagregar la información de acuerdo al tamaño de las empresas, encontramos que las mujeres tienen menor presencia en las grandes y medianas empresas, y mayor presencia en las micro y pequeñas empresas (PNUD, 2020, p.64).

Las estadísticas confirman que las empresarias tienen menos probabilidades de interactuar con actores clave que los hombres y que pocas de ellas pertenecen a redes o asociaciones empresariales (Abramo, L. Todaro C., R., 2002); (Klyver, K. 2011); así como menos posibilidades de ejercer un puesto directivo (Zabludovsky, Gina, 2001).

Uno de los mayores obstáculos a los que se enfrentan las mujeres es el financiamiento, en donde las instituciones y organizaciones que asignan recursos económicos, toman "decisiones ciegas al género y/o con sesgo masculino, que han conducido a patrones sistemáticos de segmentación de género y asimetrías en la asignación de la financiación que ha puesto a las mujeres en desventaja..." (PNUD, 2011, P.44). El acceso a recursos financieros es un factor decisivo en el logro de las trayectorias empresariales de las mujeres, quienes cuentan con un capital menor para iniciar y sostener negocios que los hombres (Ilie et al., 2002). Algunos estudios (Banerjee A. y Duflo, E., 2011) han demostrado que las mujeres con empresas pequeñas y menores rendimientos, utilizan gran parte de sus ingresos en gastos del hogar para atender necesidades y expectativas en torno a su aportación monetaria para el gasto familiar.

La falta de perspectiva de género en el sistema financiero, hace que los montos mínimos de apertura y cobro por manejo de cuenta no sean sensibles y compatibles a las características económicas de las mujeres, lo cual inhibe la participación de estas como clientes potenciales.

Esta brecha de género en el sistema financiero, hace más grande la desigualdad y refuerza la subordinación económica de las mujeres. Las principales fuentes de financiamiento de las mujeres son las micro finanzas, donde dicho esquema propicia a sentir en mayor medida los efectos de las crisis financieras, en comparación con los hombres. (Girón et al., 2018). Del mismo modo, las crisis financieras afectan más a las mujeres en el ámbito laboral; la última, ocasionada por la pandemia del coronavirus, ha impactado con mayor fuerza a las mujeres, muchas de ellas salieron de la fuerza laboral y al día de hoy no han vuelto a sus puestos de trabajo aun queriendo hacerlo, lo que evidencia la fragilidad del empleo femenino. Con las medidas de confinamiento para detener la propagación del virus, en México, las mujeres dejaron de generar ingresos en mayor proporción que los hombres, pues la pérdida de masa salarial para las mujeres es de 30% en comparación con 26% de los hombres. (Gutiérrez et al., 2020).

Las mujeres suelen realizar provisiones más conservadoras y con solicitudes de menor capital, por lo que los negocios creados son más pequeños y las probabilidades de éxito menores, una de las principales dificultades que enfrentan es la falta de historial crediticio o de otras garantías de préstamos (p. e. empresas pequeñas con activos fijos menores), además de participar en sectores laborales que reciben menores apoyos, y ser propensas a procesos de asignación de financiamiento con sesgos por prejuicios del personal bancario al evaluar solicitudes de crédito (Ilie et al., 2002; OCDE, 2017; Saavedra y Camarena, 2015; Colmex, 2018).

Por otro lado, la falta de financiamiento a fondo perdido para desarrollar proyectos empresariales con fines sociales, limita la participación del sector privado en la lucha contra la desigualdad de género y el cambio climático, ya que los compromisos para acceder a financiamiento suelen resultar una carga poco atractiva. En ese sentido, los incentivos públicos para apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, se convierten en una estrategia significativa para incluir y sensibilizar agentes privados acerca de estas problemáticas (PNUD, 2011: pp. 48-49).

En México, los programas planteados desde esa lógica son escasos y más cuando se trata de políticas de igualdad, de ahí que no sólo la falta de financiamiento que enfrentan las mujeres empresarias, sino también la ausencia de incentivos para incorporar la perspectiva de género en el sector empresarial, limitan las condiciones laborales de las mujeres empleadas, y la permanencia y crecimiento de las micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres.

En consecuencia, a nivel estatal se refleja la necesidad de las mujeres empresarias de obtener financiamiento para el crecimiento de sus empresas, particularmente en micro y pequeñas, ya que son éstas las que comprenden el grueso de las unidades económicas en el Estado. En Jalisco se ha avanzado en la visibilización y atención de la necesidad de financiamiento específicamente para empresas de mujeres; por ejemplo, el Fondo Jalisco de Fomento Empresarial (FOJAL) cuenta con un programa de financiamiento para contribuir a la reducción de la brecha de género e impulsar la independencia financiera y económica de las mujeres jaliscienses, sin embargo, aún existe una gran área de oportunidad para impulsar aquellas MYPES de mujeres al interior del Estado, contribuir en la generación de nuevos empleos formales y aumentar la participación en la fuerza de trabajo formal.

La participación de las mujeres en el sector económico fomenta la movilidad social de familias, comunidades y sociedades. De acuerdo con ONU-Mujeres, existe una correlación positiva entre la actividad empresarial femenina y el crecimiento del PIB; por ejemplo, se ha estimado que la productividad en América Latina y el Caribe podría aumentar 25% si se eliminaran los obstáculos al potencial femenino en emprendimientos. Las empresas con más mujeres que hombres en sus equipos directivos, obtienen una rentabilidad sobre el capital invertido 26% superior, comparado con las demás (ONU Mujeres, 2016).

Para ONU Mujeres, la igualdad en las normas que rigen una actividad empresarial sigue siendo una tarea pendiente en prácticamente todos los países. Los datos muestran que en solo 20 de 128 economías hay igualdad de derechos legales entre las mujeres y los hombres en relación con importantes aspectos para empresas y trabajadoras/es. De manera que la participación económica de las mujeres no refleja la inversión educativa y el talento que tienen. En México, solo 43% de las mujeres participa en el mercado laboral, en comparación con 78% de los hombres (Ibidem).

"El Programa" permitirá proporcionar parámetros que aporten datos comprobables del grado de compromiso del sector empresarial con la igualdad de género. Una referencia global con la que coincide la visión de este Programa es el Índice Bloomberg de Igualdad de Género (GEI, por sus cifras en inglés), que desde 2018 evalúa el nivel de igualdad de las empresas que cotizan en Bolsa de Valores, con una cada vez mayor participación empresarial (620 compañías de 50 países en 2023). Entre otras cosas, hay que reconocer cómo crece la demanda de inversionistas que consideran al GEI una herramienta importante para la toma de decisiones financieras. El GEI mide aspectos como liderazgo femenino y promoción de talentos, igualdad salarial y paridad, cultura incluyente, políticas de prevención y en contra del acoso sexual, así como acciones afirmativas para las mujeres, muchas de las cuales están consideradas en "El Programa" (Bloomberg Finance L.P., 2020).

En lo que refiere a experiencias de atención, a nivel internacional existen programas que buscan impulsar el emprendimiento y empoderamiento de las mujeres. Tal es el caso del programa "Mujer Étnica" que es ejecutado por "INNpuls Colombia", una agencia de emprendimiento e innovación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en el que busca fortalecer los negocios de mujeres de pertenencia étnica, en una ruta de atención por etapas las cuales les proporcionan diversas capacidades técnicas y psicosociales permitiéndoles mejorar las condiciones del negocio (INNpuls Colombia, 2023).

Otro referente internacional son las acciones que ha llevado el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en Chile quien ha implementado el programa "Mujer Emprende" en el que busca fomentar los negocios de mujeres emprendedoras de todo el país, por medio del fortalecimiento sus competencias y habilidades de emprendimiento. Esto se realiza con el fin de impulsar su autonomía económica para el ejercicio de sus derechos. El programa apoya a mujeres emprendedoras de 18 años y más, desarrollando estrategias de intervención que permitan mejorar sus competencias y habilidades contribuyendo a la viabilidad y sostenibilidad de sus emprendimientos (Red de Protección Social, 2023).

Asimismo, existe otro programa implementado con el fin de impulsar la igualdad empresarial entre mujeres y hombres, pero ejecutado por un gobierno subnacional es "Mujer Emprendedora y Productiva" que es implementado por la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá, Colombia. El programa busca cerrar las brechas generadas por la pandemia y reactivar el emprendimiento femenino en la capital del país. Esta iniciativa, va dirigida a mujeres que tengan negocios en una etapa temprana, microempresas o negocios tradicionales que cuenten con mujeres en su equipo de trabajo y que requieran capital de trabajo para la reactivación de sus emprendimientos o empresas (Alcaldía de Bogotá, 2022).

En el contexto nacional, la Secretaría de Economía, Google y Pro Mujer lanzaron el proyecto "Mujeres, fuerza del sureste", que otorga microcréditos y capacitación en temas de emprendimiento, a más de ocho mil mujeres de los Estados de Chiapas, Yucatán, Campeche, Tabasco y Oaxaca. Esta iniciativa busca promover la inclusión financiera y capacitación en emprendimiento a mujeres o líderes de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) del sureste del país. Google, a través de su brazo filantrópico Google.org, otorga a Pro Mujer 100 millones de pesos, quien, junto con la Secretaría de Economía, destinan estos fondos para créditos y programas de capacitación a seis mil mujeres del sureste mexicano durante 2023 y a dos mil más en los próximos dos años.

Igualmente, la Secretaría de Economía ha llevado a cabo el programa MujerExporteMX, que busca facilitar la inclusión de MIPYMES de mujeres en el comercio exterior a través de capacitaciones enfocadas a crear herramientas útiles para la exportación y vinculándoles con empresas compradoras en el extranjero.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en alianza con Mercado Libre, cuenta con la alianza "Hecho en México x Mujeres" que busca ser un escaparate a disposición de todas las empresarias o emprendedoras mexicanas para dar a conocer sus productos y/o servicios a un público más amplio e incrementar sus ventas a través del comercio digital.

A nivel Estatal, el Estado de Tabasco implementa el programa BANMUJER (Beneficio y Acción a tu Negocio Mujer), con el objetivo de brindar acceso de financiamiento, para atender la demanda de mejores condiciones de vida, a través del otorgamiento de líneas de crédito personales; fomentar el desarrollo de capacidades financieras y empresariales de las mujeres mediante el asesoramiento de actividades productivas; incrementar la cobertura geográfica, especialmente en zonas prioritarias y vulnerables para facilitar el acceso y otorgamiento a líneas de financiamiento.

En el contexto municipal, la Ciudad de México cuenta con una capacitación dirigida a mujeres para apoyar a las micros, pequeñas y medianas empresarias a desarrollar, mejorar y potenciar sus negocios. Una vez concluida la capacitación, las mujeres están en condiciones de iniciar el proceso de Certificación de competencias laborales en el estándar "EC0249 Proporcionar servicios de consultoría general" para poder ofrecer servicios de calidad a las MIPYMES.

Otro aspecto importante a considerar es que la desigualdad de género y la dependencia económica de las mujeres son factores clave que perpetúan la violencia de género.

Gráfico 5. Árbol de problemas



4. INTERVENCIÓN PÚBLICA

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN PÚBLICA

Para contribuir al cierre de las brechas de participación económica entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco, es necesario intervenir a través del fortalecimiento de las propietarias de MYPES en el Estado de Jalisco, mediante la entrega de apoyos económicos. Con la inversión, se generarán empleos para mujeres que les permitan acceder a la seguridad social, se realizarán acciones en materia de igualdad laboral y no discriminación, y se comprará maquinaria y/o se mejorará la infraestructura de las MYPES con enfoque de igualdad y accesibilidad. Lo anterior permitirá que las empleadas de las MYPES tengan acceso a la salud, vivienda y prestaciones; y para las empresas, la incorporación de la perspectiva de género y la mejora física a sus instalaciones en sus espacios abonando a la igualdad sustantiva, inclusión y enfoque de cuidados. Finalmente, la intervención quiere contribuir al cierre de la brecha de género en la participación laboral de las mujeres, en la creación de espacios laborales con enfoque de género y derechos humanos que incentiven su desarrollo económico, y productividad y la permanencia y crecimiento de MYPES lideradas por mujeres.

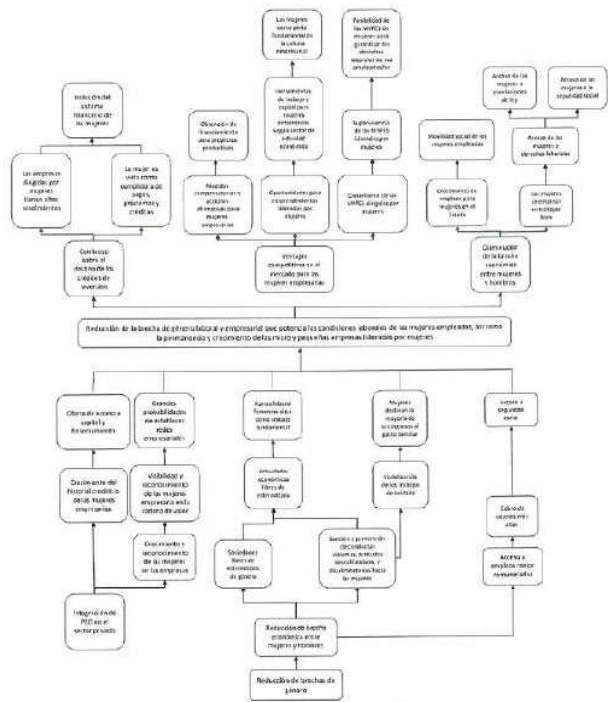
A través de la vertiente "A" Sumando mujeres, el programa incentiva la formalización laboral de mujeres trabajadoras mediante apoyos destinados a cubrir los costos asociados a su contratación formal, incluyendo seguridad social y prestaciones laborales. Con ello se busca incrementar el acceso de mujeres trabajadoras a condiciones laborales formales y a la seguridad social.

Mediante la vertiente "B" Impulsando mi empresa, se otorgan apoyos económicos para la realización de mejoras, adecuaciones, rehabilitación de infraestructura, adquisición de maquinaria, equipo o herramientas productivas en las MYPES lideradas por mujeres. Estas acciones permiten fortalecer las capacidades productivas de las empresas, mejorar sus condiciones de operación y favorecer su permanencia y crecimiento.

En conjunto, las acciones del programa contribuyen a fortalecer la participación económica de las mujeres en el estado, impulsar su autonomía económica y promover entornos laborales más igualitarios, favoreciendo el desarrollo y consolidación de MYPES lideradas por mujeres.

4.2 ÁRBOL DE OBJETIVOS

Gráfico 6. Árbol de objetivos



Fuente 9. Elaboración propia

Asimismo, a continuación, se presenta el análisis de alternativas. En este ejercicio se definieron cuatro criterios de valoración: menor costo de implementación, menor tiempo para obtener resultados, mayor capacidad institucional y mayor impacto institucional. Se seleccionaron estos criterios, porque en conjunto ayudan a valorar cuáles son las acciones más eficientes y eficaces para fortalecer a las propietarias de micro y pequeñas empresas y sus empleadas. Como se puede observar en la parte inferior izquierda del gráfico 7, la métrica para puntuar estos criterios va de lo peor —representado por el 1— a lo mejor —simbolizado por el 3— y entre estos dos valores hay una opción intermedia —el número 2. Es importante aclarar, que este ejercicio de análisis es demostrativo más no limitativo, ya que cada vertiente de apoyo deberá adaptarse al contexto y las necesidades de cada una de las propietarias de micro y pequeñas empresas.

Gráfico 7. Análisis de alternativas

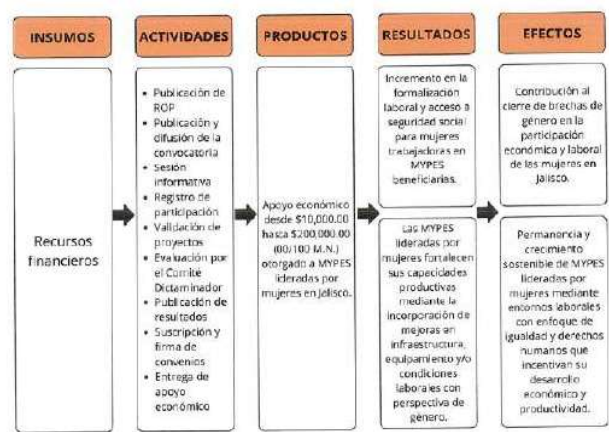
Criterios de valoración	Seguridad social para mujeres con trabajos por cuenta propia	Desarrollo de habilidades empresariales	Incrementación de capacidad de gestión en espacios de trabajo	Capacitaciones para capacitación	Asesoría en actividades productivas	Asesoría en innovación	Mantenimiento	eficiencia y sostenibilidad	Mejora acceso de infraestructura a la MYPE	Apoyo económico para compra de equipamiento
Menor costo de implementación	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
Menor tiempo para obtener resultados	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
Mayor capacidad institucional	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
Mayor impacto institucional	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
Total	11	12	12	9	9	9	6	6	11	12

Fuente 10. Elaboración propia.

4.3 FICHA DE GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO (TEORÍA DE CAMBIO)

La lógica de intervención es la que a continuación se señala:

Gráfico 8. Lógica de intervención



Fuente 11. Elaboración propia.

5. OBJETIVOS Y ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN PÚBLICA

5.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la reducción de la brecha de género en la participación y formalización laboral femenina en el Estado de Jalisco, mediante el fortalecimiento económico de las MYPES lideradas por mujeres.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Incrementar el acceso a seguridad social, igualdad laboral y no discriminación para mujeres trabajadoras en MYPES lideradas por mujeres.
- II. Impulsar la autonomía económica de las mujeres trabajadoras en MYPES lideradas por mujeres mediante la gestión de sus capacidades productivas.
- III. Contribuir a la permanencia y crecimiento de MYPES lideradas por mujeres bajo un enfoque de igualdad, inclusión y corresponsabilidad en los cuidados.