

PROGRAMA MUNICIPAL DEL SISTEMA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EL GRULLO, JALISCO.

Contenido

1	Presentación.....	4
2.	Introducción	5
3.	Información general del municipio:.....	5
4.	Antecedentes.....	6
5.	Marco Jurídico y Conceptual	8
	Marco Jurídico	8
	Marco Nacional	8
	Marco Estatal y Municipal	8
6.	Marco Conceptual	9
7.	Diagnósticos generados.....	10
	-Diagnostico Educativo Municipal – El Grullo, Jalisco.....	10-
	-Diagnóstico de Salud con Enfoque de Igualdad de Género – El Grullo, Jalisco.....	12
	-Acceso y servicios de salud con perspectiva de género.....	12
	-Diagnostico economía y empleo.....	14
	-Trabajadoras por actividad - Mujeres	14
	-Violencia de género	17
	-Diagnostico participación política.....	19
8.	Direcciones participantes en la encuesta.....	20
	cuestionario que fue contestado por las direcciones antes mencionadas:	23
	-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de la dirección de seguridad pública municipal de el grullo a cargo de el Lic. Alfredo Vázquez Flores	24
	-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de sindicatura municipal de el grullo a cargo de el Lic. Laura Patricia Vazquez Hernandez	25

-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de dirección de deportes del municipio de el grullo a cargo de el Lic. Cesar Naranjo Rico	26
-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de dirección de educación, eventos cívicos e infraestructura escolar a cargo de el Lic. Margot Gpe Ortiz Guevara	27
-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de dirección de mejoramiento urbano a cargo de carlos Aarón Llamas Meza.....	29
-Respuestas de dirección de informatica a cargo de Jesús López Ramírez.....	30
-Respuestas de dirección de comunicación social a cargo de Stephanie Gonzalez Zamora	31
-Respuestas de dirección de hacienda municipal a cargo de Gonzalo Lopez Barragan.....	32
-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de dirección de desarrollo social a cargo de Dra. Teresa Elizabeth Gonzalez Jimenez	34
-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de dirección de unidad municipal de protección civil y bomberos a cargo de Salvador Rubio Galindo	35
-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de dirección de planeacion y participacion ciudadana a cargo de lic. Cecilia Urbina de Dios	36
-Resumen diagnóstico y algunas propuestas de mejora basadas en las respuestas de dirección de organo de control interno a cargo de Maria del Rosario Zepeda Uribe	37
Introducción del programa municipal para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de El Grullo, Jal.....	39

Programa de actividades que ayudaran a contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en El Grullo, Jal.....	40
9. Conclusión del Programa de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	43
10. Comentarios finales.....	44
11. Referencias bibliográficas	45

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EL GRULLO, JALISCO.

1 Presentación

El presente documento integra el Programa Municipal de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del municipio de El Grullo, Jalisco, acompañado de un diagnóstico participativo que permitió identificar las principales brechas, obstáculos y áreas de oportunidad en materia de igualdad de género en la administración pública municipal. Ambos instrumentos forman parte de una estrategia integral orientada a cumplir con los compromisos constitucionales, legales y convencionales en favor de la equidad entre mujeres y hombres, y tienen como propósito construir un gobierno más justo, incluyente y con perspectiva de derechos humanos. El diagnóstico se desarrolló con base en información estadística, entrevistas, cuestionarios aplicados a direcciones municipales y análisis normativo, abordando ámbitos clave como educación, salud, empleo, participación política, violencia de género y cultura institucional. Los resultados evidencian que, aunque existen avances importantes, persisten desigualdades estructurales que limitan el acceso de las mujeres a espacios de decisión, recursos económicos, oportunidades laborales y condiciones de seguridad. Esta herramienta permitió construir una visión clara de la situación actual, con el objetivo de fundamentar acciones concretas y medibles. A partir de este análisis, se diseñó el Programa Municipal de Igualdad Sustantiva, que contempla líneas de acción específicas como la promoción del trato digno, la participación equitativa en comités comunitarios, el acceso a programas económicos para mujeres, la generación de espacios seguros, la capacitación del personal, el uso de lenguaje incluyente en documentos oficiales y la contratación con criterios de paridad. Cada acción incluye responsables institucionales, mecanismos de seguimiento, indicadores de cumplimiento y metas de avance.

Este programa responde al principio de igualdad sustantiva como condición indispensable para el desarrollo social, económico y democrático del municipio. El Instituto Municipal de las Mujeres será el ente encargado de coordinar, acompañar

y dar seguimiento a su implementación, en colaboración con todas las direcciones del gobierno local. Con ello, El Grullo reafirma su compromiso de ser un municipio que respeta y promueve los derechos de todas las personas, sin discriminación por razón de género, y que trabaja activamente por cerrar las brechas que históricamente han afectado a las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública y privada.

2. Introducción

El presente diagnóstico tiene como objetivo analizar la situación actual del municipio de El Grullo, Jalisco, en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e interseccionalidad. Este instrumento busca identificar brechas, problemáticas y oportunidades para la construcción de políticas públicas municipales más inclusivas, equitativas y eficaces.

La elaboración de este diagnóstico responde a la necesidad de cumplir con los compromisos legales establecidos en El reglamento del sistema de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de El grullo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco, así como los tratados internacionales firmados por México, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

3. Información general del municipio:

El Grullo es un municipio ubicado en la región Sierra de Amula del estado de Jalisco, México. Limita al norte con el municipio de Ejutla, al sur con Autlán de Navarro, al este con Tonaya y al oeste con Unión de Tula. Su cabecera municipal, también llamada El Grullo, se encuentra aproximadamente a 188 km de la ciudad de Guadalajara.

Población total (2020): 25,291 personas

Población femenina: 12,987 (51.3%)

Población masculina: 12,304 (48.7%)

Densidad poblacional: 124 hab/km²

Porcentaje de población indígena: 0.4%

Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020.

4. Antecedentes

El Grullo ha experimentado transformaciones sociales, culturales y económicas que impactan directamente las condiciones de vida de mujeres y hombres. No obstante, persisten desigualdades estructurales que limitan el ejercicio pleno de derechos de las mujeres en ámbitos como el acceso al trabajo remunerado, la participación política, la seguridad y la salud.

Este diagnóstico se propone como una herramienta clave para diseñar estrategias y acciones que promuevan la igualdad sustantiva y el desarrollo justo de todas las personas que habitan en el municipio.

El principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es un mandato constitucional y una condición indispensable para garantizar el desarrollo social, político y económico de las comunidades. En este sentido, los municipios, como primer nivel de gobierno, tienen la responsabilidad de promover políticas públicas inclusivas, que aseguren a todas las personas el ejercicio pleno de sus derechos en condiciones de equidad. El Grullo, Jalisco, no es la excepción.

Ubicado en la Región Sierra de Amula, el municipio de El Grullo cuenta con una población total de 25,309 habitantes, de los cuales el 51.2% son mujeres y el 48.8% son hombres, según el Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI). Esta distribución poblacional evidencia la importancia de reconocer el papel de las mujeres en la vida comunitaria, así como de atender las desigualdades estructurales que históricamente han limitado su participación plena en los distintos ámbitos del desarrollo local.

A pesar de los avances en materia de derechos humanos y del marco normativo vigente en México y en Jalisco, persisten brechas importantes entre mujeres y

hombres en el municipio. En el ámbito laboral, por ejemplo, se observa que las mujeres tienen menor presencia en cargos directivos, menores niveles de ingreso y una concentración significativa en el sector informal y de cuidados no remunerados. En el área política, aunque ha habido un aumento en la participación femenina, los espacios de toma de decisiones aún están marcados por la subrepresentación y los estereotipos de género.

En materia de educación, si bien las tasas de escolaridad han mejorado, aún se detectan diferencias en el acceso a niveles superiores y en la elección de carreras, con una fuerte segregación horizontal que limita las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres. En salud, las mujeres enfrentan mayores barreras para el acceso a servicios especializados, especialmente en zonas rurales o de difícil acceso. Además, la violencia contra las mujeres sigue siendo una problemática urgente.

Frente a este panorama, el presente diagnóstico tiene como propósito ofrecer un análisis integral, con enfoque de género y derechos humanos, que identifique las desigualdades existentes, tanto visibles como invisibilizadas, entre mujeres y hombres del municipio de El Grullo. Para ello, se recurre a fuentes estadísticas oficiales, encuestas locales, entrevistas y espacios de consulta ciudadana, con el objetivo de construir una herramienta útil para la planeación, el diseño de programas y la toma de decisiones públicas.

Este ejercicio también responde al cumplimiento de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como a los compromisos internacionales asumidos por México, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 5.

En suma, este diagnóstico constituye un paso fundamental para visibilizar las desigualdades de género en el municipio y sentar las bases para una política pública local más justa, incluyente y comprometida con la transformación social. Impulsar la

igualdad sustantiva en El Grullo no sólo es una obligación jurídica, sino también una oportunidad para fortalecer la democracia, la paz y el bienestar colectivo.

5. Marco Jurídico y Conceptual

Marco Jurídico

El municipio de El Grullo, como parte integrante del Estado de Jalisco, se rige por un conjunto de disposiciones legales nacionales e internacionales que establecen la obligación de garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Entre ellas se destacan:

Instrumentos Internacionales

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible – ONU, particularmente el Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Marco Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1º y 4º.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Marco Estatal y Municipal

Constitución del Estado Libre y Soberano de Jalisco.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.

Reglamento del Instituto Municipal de las Mujeres de El Grullo, Jalisco.

Reglamento de justicia cívica municipal

Reglamento Municipal de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el Municipio de El Grullo, Jalisco.

Reglamento Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Grullo, Jalisco.

6. Marco Conceptual

A continuación, se definen conceptos clave que orientan este diagnóstico:

Igualdad sustantiva: Es el acceso real y efectivo de mujeres y hombres a los mismos derechos, recursos, oportunidades y beneficios en todos los ámbitos de la vida, superando barreras sociales, culturales y económicas.

Perspectiva de género: Enfoque que permite analizar cómo el género influye en la vida de las personas, las desigualdades existentes y cómo estas pueden eliminarse para lograr condiciones más justas.

Violencia de género: Toda acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

Brechas de género: Diferencias que existen entre mujeres y hombres en cuanto a acceso, control y beneficios en diversos ámbitos, como educación, salud, empleo y participación política.

El presente diagnóstico es de tipo descriptivo y participativo, con enfoque cualitativo y cuantitativo, y tiene como objetivo identificar las condiciones de desigualdad de género en el municipio de El Grullo, Jalisco, a través del análisis de indicadores, percepciones institucionales, y datos administrativos.

Se trata de un diagnóstico participativo, con análisis de datos estadísticos, entrevistas, registros municipales y revisión de documentos normativos. Las fuentes de información incluyeron cuestionarios aplicados a direcciones municipales,

registros administrativos y bases de datos locales y estatales (INEGI, IIEG, IMSS, SESNSP), diagnósticos sectoriales de salud, educación y economía, así como información proporcionada por áreas como Educación, Salud, Desarrollo Económico, Recursos

Humanos y Padrón y Licencias. Los instrumentos utilizados fueron formatos de diagnóstico institucional con enfoque de género, análisis comparativo de estadísticas desagregadas por sexo y

sistematización de indicadores e identificación de brechas de desigualdad. Los ámbitos evaluados fueron educación, salud, empleo y economía, participación política, violencia de género y administración pública municipal. Se aplicaron enfoques transversales de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derechos humanos e interseccionalidad.

Esta metodología permite realizar un diagnóstico más preciso, inclusivo y orientado a la acción institucional para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en el ámbito municipal; A continuación, se presenta el informe diagnóstico que se realizó en los ámbitos de educación, salud, empleo y economía, participación política y violencia de género.

7. Diagnósticos generados

Diagnostico Educativo Municipal – El Grullo, Jalisco

En el municipio de El Grullo, Jalisco, se analizaron los tres principales niveles educativos: Primaria, Secundaria y Preparatoria, con los siguientes datos de matrícula:

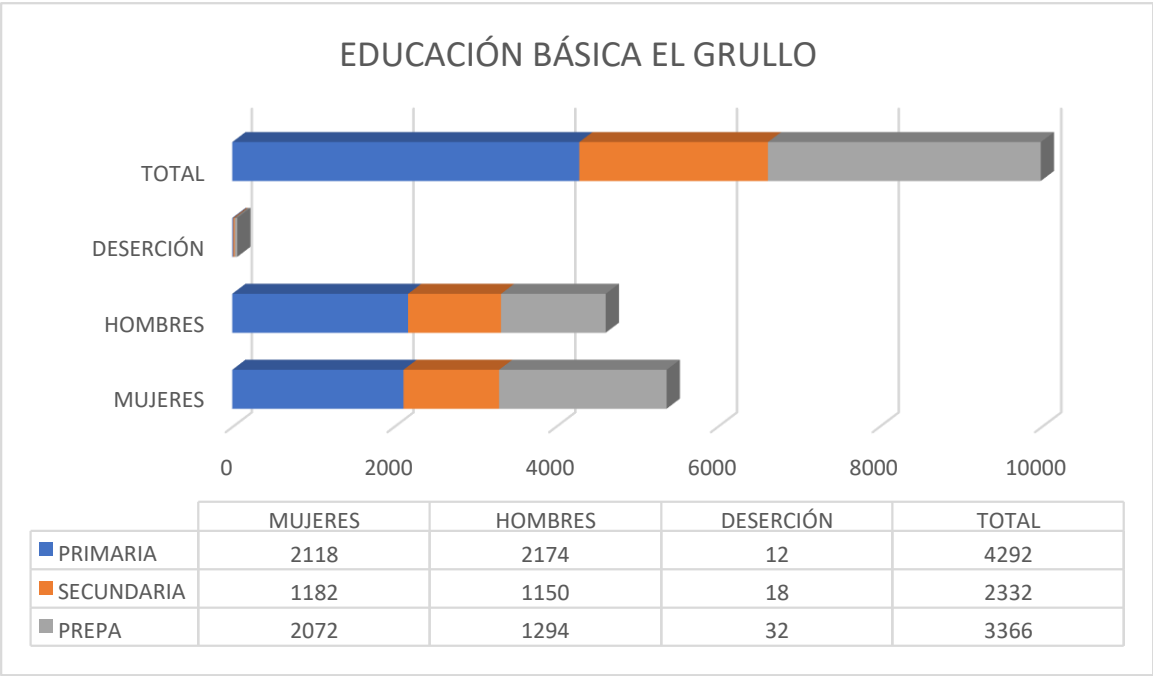
En el municipio de El Grullo, Jalisco, el total general de estudiantes registrados es de 9,990, distribuidos de la siguiente manera: en el nivel primaria se registraron 2,118 mujeres y 2,174 hombres, sumando un total de 4,292; en secundaria, 1,182 mujeres y 1,150 hombres, con un total de 2,332; y en preparatoria, 2,072 mujeres y 1,294 hombres, alcanzando un total de 3,366 estudiantes. En cuanto a la deserción escolar, desertaron 12 estudiantes en primaria, 18 en secundaria y 32 en

preparatoria, observándose un aumento de la deserción conforme se avanza en el nivel educativo. En términos de igualdad de género en la educación, los datos reflejan avances significativos: en primaria y secundaria la matrícula está casi equilibrada entre hombres y mujeres, mientras que en preparatoria hay más mujeres inscritas que hombres, lo cual indica un acceso y una continuidad educativa favorable para las mujeres. Esta tendencia sugiere que las niñas y jóvenes tienen un acceso real a la educación y

que el entorno promueve la equidad en la permanencia escolar, especialmente en los niveles educativos más altos.

La igualdad de género se está aplicando de manera efectiva en el sistema educativo local, aunque aún se deben reforzar políticas contra la deserción, especialmente en preparatoria.

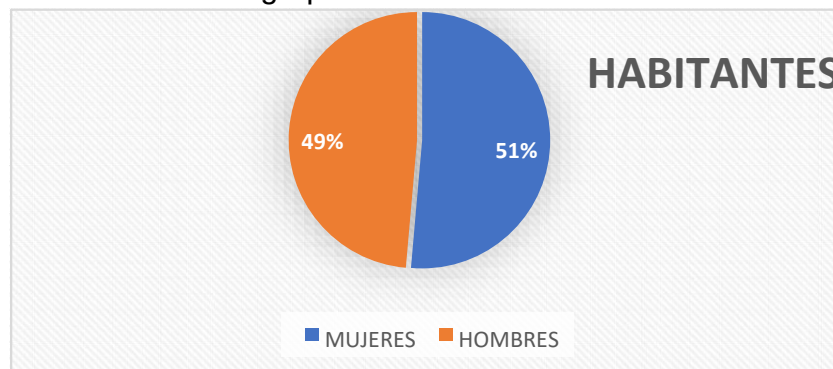
La educación en El Grullo, Jalisco muestra un panorama alentador en cuanto a cobertura y equidad de género. Sin embargo, la deserción escolar, especialmente en la preparatoria, es un foco importante de atención. Reforzar programas de permanencia escolar y apoyo emocional o económico puede marcar la diferencia en los próximos ciclos escolares.



Diagnóstico de Salud con Enfoque de Igualdad de Género – El Grullo, Jalisco

1. Composición poblacional y diferencias por sexo

- Total de habitantes: 27,340
- Distribución por sexo:
 - Mujeres: 14,051
(51.4%)
 - Hombres: 13,289
(48.6%)
- Las mujeres constituyen la mayoría de la población en prácticamente todos los grupos de edad.



Acceso y servicios de salud con perspectiva de género

En cuanto a la atención a mujeres, se registraron 133 mujeres embarazadas en control médico, además de 3 embarazos en menores de 15 años y 24 en menores de 20, lo cual evidencia la necesidad urgente de fortalecer estrategias de prevención del embarazo adolescente. Se brindaron métodos anticonceptivos a 19 mujeres, sin registro de usuarios varones (como vasectomías), lo que refleja una carga desproporcionada sobre las mujeres en materia de planificación familiar. En cuanto a mortalidad materna, se reportó una razón de muerte materna de 0.14, lo que sugiere un índice bajo, aunque no elimina la necesidad de mantener vigilancia constante en salud reproductiva. En salud mental, se atendieron 2,003 consultas,

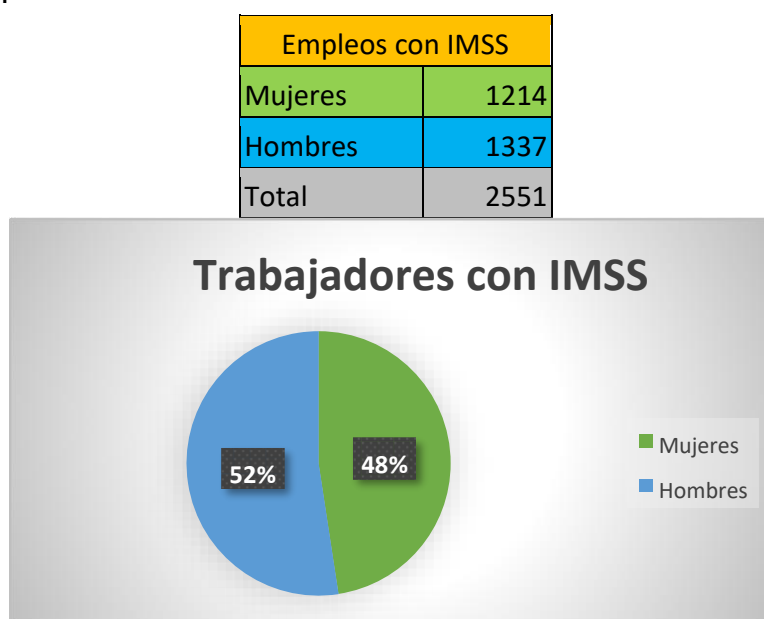
muchas de ellas asociadas a trastornos por estrés y somatomorfos, frecuentemente relacionados con factores psicosociales de género. Respecto al personal de salud, predomina el personal femenino en áreas como enfermería, trabajo social y administración, mientras que los cargos médicos están más equilibrados entre hombres y mujeres.

De más de 70 auxiliares de enfermería registrados, la mayoría son mujeres, lo cual evidencia una feminización de los roles tradicionalmente vinculados al cuidado, con posibles implicaciones en sueldos y jerarquía laboral. En cuanto a desigualdades estructurales en salud, no se identifican protocolos ni acciones explícitas con perspectiva de género en el diagnóstico de enfermedades, promoción de la salud o vigilancia epidemiológica; tampoco se cuenta con desagregación por sexo en causas de muerte, morbilidad o prevalencia de enfermedades crónicas, y las estrategias de salud pública no incorporan enfoques diferenciales entre hombres y mujeres en áreas como enfermedades cardiovasculares, salud mental o cuidados maternos. Los principales retos detectados son la alta tasa de embarazos adolescentes, la ausencia de enfoque de género en los análisis epidemiológicos y de servicios, la carga desigual en la planificación familiar, la falta de estrategias enfocadas en violencia de género o salud sexual integral, y la feminización del personal operativo de salud con posibles implicaciones en sus condiciones laborales. Entre las recomendaciones se incluyen: incorporar el análisis de género en los diagnósticos, reportes de morbilidad y causas de muerte; fortalecer la prevención del embarazo adolescente desde un enfoque integral que incluya salud, educación y autonomía corporal; capacitar al personal de salud en igualdad sustantiva, violencia de género y derechos reproductivos; revisar la distribución de roles de cuidado en el personal de salud para reducir desigualdades laborales; impulsar la corresponsabilidad masculina en la planificación familiar y los cuidados de salud; y diseñar campañas diferenciadas en salud mental, prevención de adicciones y enfermedades crónicas, adaptadas a las necesidades específicas de hombres y mujeres.

Información recuperada del diagnóstico de salud elaborado por el Centro de Salud El Grullo, perteneciente a la Región Sanitaria VII Autlán. El equipo responsable fue: **Dr. Roberto García Michel** – Responsable de la unidad: **Carlos Eduardo Soltero Nuñez** – Psicólogo Clínico, **María del Carmen Jiménez Ortega** – Promotora de Salud, **Ma. de la Luz Escobedo Álvarez** – Trabajadora Social y **Vo. Bo. y Supervisión: Dr. Armando Pérez Oliva** – Director de la Región Sanitaria VII.

Diagnostico economía y empleo

En el municipio de El Grullo, Jalisco, corte al mes de abril de 2025, con información del Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG), se tienen registrados un total de 2,551 trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).



Fuente: Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG)

En la siguiente tabla se muestra el desglose de las 1,214 mujeres que cuentan con empleo formal, detallado por actividad donde se emplean, destacando que la principal actividad es el sector comercio, con 550, seguido por los servicios para empresas, personas y el hogar con 312.

Trabajadoras por actividad - Mujeres

Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza	28
Comercio	550
Industria de la construcción	10
Industria eléctrica, captación y suministro de agua	3
Industrias de la transformación	93
Industrias extractivas	5
Servicios para empresas, personas y el hogar	312
Servicios sociales y comunales	204
Transporte y comunicaciones	9
Total	1214

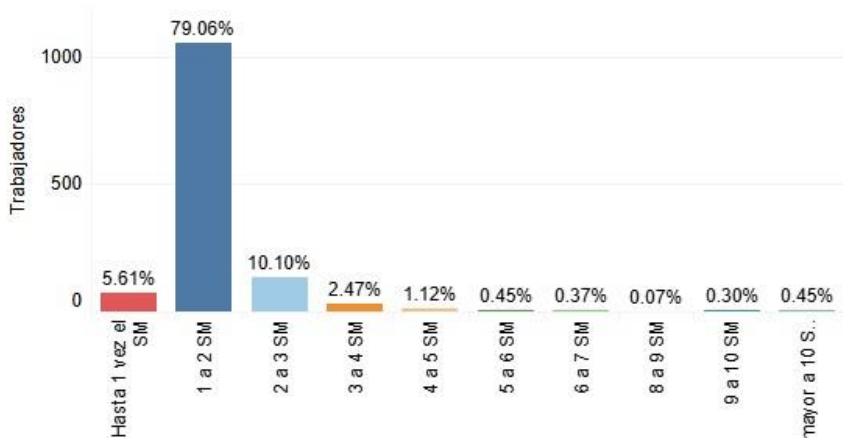
Respecto a la brecha salarial, según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, con corte a abril de 2025, la percepción económica más común entre todos los empleados es de 1 a 2 veces el salario mínimo. Haciendo esta comparativa, existe una variación del 6.61%, la cual es la brecha salarial actual que existe, tomando como referencia el sueldo promedio. A continuación, se muestran las gráficas.

Mujeres:

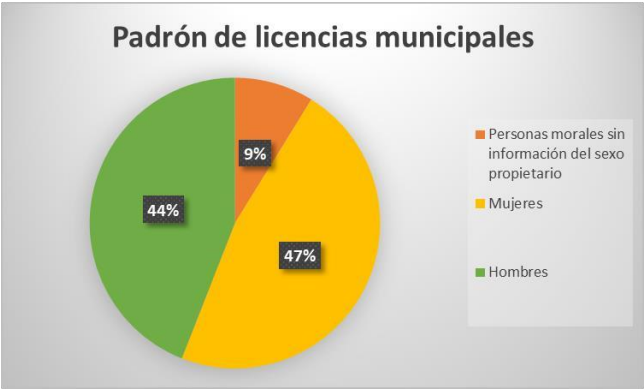


Hombres:

Trabajadores por rango de salarios durante abril de 2025
El Grullo



Respecto al padrón municipal, con información de la Dirección de Padrón y Licencias, con corte a mayo de 2025, se tiene un total registrado de 1,846 negocios, de los cuales, 870 están bajo el nombre de una mujer. A continuación, se muestra una gráfica:



Fuente: 2025, Dirección de Padrón y Licencias del municipio de El Grullo, Jalisco.

Sexo	Cantidad
Personas morales sin información del sexo propietario	163

Mujeres	870
Hombres	813
Total	1846

Fuente: 2025, Dirección de Padrón y Licencias del municipio de El Grullo, Jalisco.

Violencia de género

En materia de violencia de género, se presenta la información detallada del año 2024, cuya fuente oficial es del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en sus Datos Abiertos de Incidencia Delictiva, en la página <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/datosabiertos-de-incidencia-delictiva>.

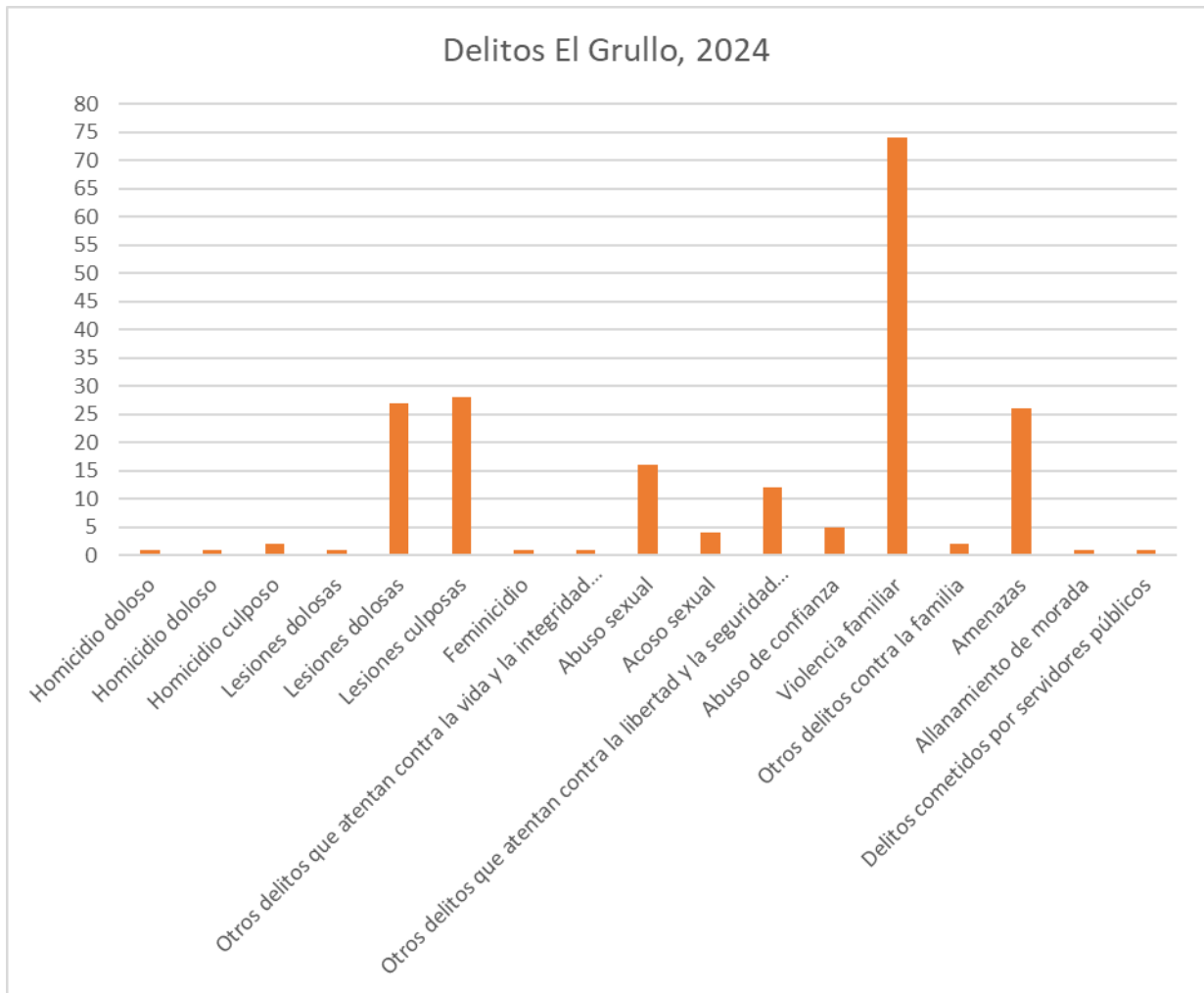
En la siguiente tabla, se categorizan los tipos, subtipos y modalidad de delitos, registrados en el municipio de El Grullo, Jalisco, de enero a diciembre de 2024. Únicamente se filtraron los delitos relacionados con los diferentes tipos de violencias, feminicidios, homicidios, entre otros más relevantes y que contaban con registros.

Tipo de delito	Subtipo de delito	Modalidad	Total
Homicidio	Homicidio doloso	Con arma de fuego	1
Homicidio	Homicidio doloso	Con otro elemento	1
Homicidio	Homicidio culposo	En accidente de tránsito	2
Lesiones	Lesiones dolosas	Con arma blanca	1
Lesiones	Lesiones dolosas	Con otro elemento	27
Lesiones	Lesiones culposas	En accidente de tránsito	28
Feminicidio	Feminicidio	Con arma de fuego	1
Otros delitos que atentan contra la vida y la integridad corporal	Otros delitos que atentan contra la vida y la integridad corporal	Otros delitos que atentan contra la vida y la integridad corporal	1
Abuso sexual	Abuso sexual	Abuso sexual	16
Acoso sexual	Acoso sexual	Acoso sexual	4

Otros delitos que atentan contra la libertad y la seguridad sexual	Otros delitos que atentan contra la libertad y la seguridad sexual	Otros delitos que atentan contra la libertad y la seguridad sexual	12
Abuso de confianza	Abuso de confianza	Abuso de confianza	5
Violencia familiar	Violencia familiar	Violencia familiar	74
Otros delitos contra la familia	Otros delitos contra la familia	Otros delitos contra la familia	2
Amenazas	Amenazas	Amenazas	26
Allanamiento de morada	Allanamiento de morada	Allanamiento de morada	1
Delitos cometidos por servidores públicos	Delitos cometidos por servidores públicos	Delitos cometidos por servidores públicos	1

Fuente: 2024, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en sus Datos Abiertos de Incidencia Delictiva

En la gráfica siguiente, se detallan únicamente los delitos categorizados por subtipo, donde claramente se aprecia que el delito con mayor cantidad de registros es la violencia familiar, seguido por lesiones por accidente de tránsito.



Fuente: 2024, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en sus Datos Abiertos de Incidencia Delictiva

Diagnostico participación política

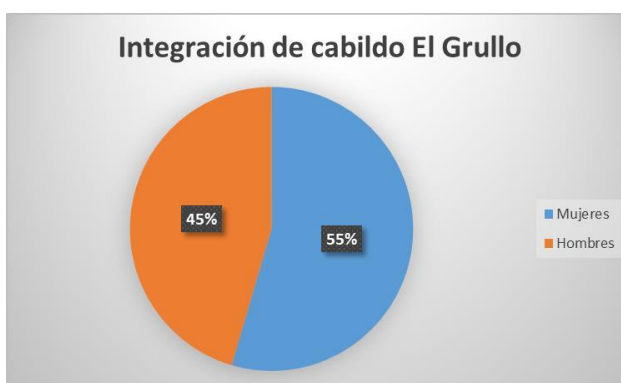
En el gobierno municipal de El Grullo, como parte de la plantilla laboral, hay un total de 432 empleados, que incluyen puestos de base, eventuales, directores y coordinadores. De los cuales 65 son mujeres y 367 hombres. Cabe destacar, que la mayoría de estas mujeres, tienen puesto directivo o de oficina.

Gráficamente se muestra la información:



Fuente: datos de la dirección de Recursos Humanos del Municipio de El Grullo, Jalisco.

De manera específica, el cabildo municipal del gobierno de El Grullo, está compuesto por 11 regidores, de los cuales 6 son mujeres, siendo mayoría.



Fuente: datos de la dirección de Recursos Humanos del Municipio de El Grullo, Jalisco.

A continuación, se presenta el informe diagnóstico que se realizó en el ámbito de administración pública que nos ayuda a detectar el estado actual y las oportunidades de mejora en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las direcciones municipales.

8. Direcciones participantes en la encuesta

1. Dirección de Seguridad Pública Municipal
2. Sindicatura Municipal
3. Dirección de Deportes
4. Dirección de Educación, Eventos Cívicos e Infraestructura Escolar
5. Dirección de Mejoramiento Urbano

6. Dirección de Informática
7. Dirección de Desarrollo Urbano
8. Dirección de Comunicación Social
9. Dirección de Hacienda Municipal
10. Dirección de Desarrollo Social
11. Unidad Municipal de Protección Civil y Bomberos
12. Dirección de Planeación y Participación Ciudadana
13. Órgano Interno de Control

Estas direcciones respondieron al cuestionario del Programa Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, mismo que se presenta al final de este análisis se presenta el cuestionario y posteriormente un análisis de cada dirección y de sus respuestas mismas que fueron base para el presente análisis.

El análisis global por secciones revela que en igualdad en la estructura laboral, la presencia femenina en cargos de decisión es limitada en varias direcciones; aunque hay equipos compuestos enteramente por mujeres, la dirección general sigue siendo ocupada por hombres en varias dependencias. Los procesos de ascenso mayormente no están formalizados ni sustentados en criterios con perspectiva de género, apelando a conceptos como "colaboración" o "trabajo en equipo", lo que invisibiliza desigualdades estructurales. En cuanto a la prevención del acoso laboral y sexual, muy pocas direcciones cuentan con protocolos específicos, predominando enfoques basados en "ambiente sano", "respeto" o "código de ética", sin mecanismos claros para denuncia ni atención.

Respecto a igualdad en procesos y servicios, el enfoque de género en programas y proyectos es prácticamente inexistente; solo algunas direcciones reconocen su importancia, pero no lo aplican formalmente. El análisis de género en políticas públicas es realizado solo por dos direcciones, evidenciando un desconocimiento generalizado sobre su relevancia para garantizar la equidad. La capacitación en igualdad de género es mínima o nula en la mayoría de las direcciones, siendo

algunas pocas las que han recibido formación en los últimos 1 o 2 años; En cultura organizacional, la mayoría percibe un ambiente laboral respetuoso y equitativo, lo cual es positivo. Sin embargo, el uso del lenguaje incluyente es muy limitado o inexistente, promovido de forma constante solo en una minoría de áreas. En cuanto a corresponsabilidad familiar, varias direcciones ofrecen flexibilidad, pero pocas cuentan con lineamientos claros o formales que aseguren este derecho para ambos géneros.

En cuanto a propuestas y compromisos, son muy escasos los compromisos claros; la mayoría se limita a expresar buenas intenciones sin establecer acciones nuevas, medibles o con indicadores de seguimiento; Entre los principales hallazgos destaca la buena disposición de la mayoría del personal para fomentar un ambiente equitativo, aunque falta la institucionalización de la igualdad sustantiva. Existe un desconocimiento o subestimación del enfoque de género como herramienta de gestión. Se observa una alta concentración de mujeres en algunos equipos sin acceso a la dirección o toma de decisiones, como en Hacienda. Además, hay ausencia de protocolos formales contra el acoso laboral y sexual en casi todas las áreas, así como nula o escasa aplicación del lenguaje incluyente y capacitaciones sistemáticas.

Como recomendaciones generales se plantea implementar un Programa Municipal de Igualdad Interna con acciones estructuradas por dirección; capacitar a todo el personal municipal en igualdad de género, derechos humanos y no discriminación; establecer protocolos formales de prevención y atención al acoso laboral y sexual; diseñar lineamientos para el uso del lenguaje incluyente; aplicar diagnósticos más profundos en direcciones clave como Seguridad Pública, Hacienda y Desarrollo Urbano; integrar la perspectiva de género en proyectos, presupuestos y servicios de manera transversal; medir y dar seguimiento a los compromisos en igualdad con indicadores específicos por dirección; y promover buenas prácticas desde direcciones destacadas, como Planeación y

Participación Ciudadana, para replicar sus estrategias en otras áreas.

El Gobierno Municipal de El Grullo cuenta con un recurso humano dispuesto al cambio y al trabajo colaborativo, pero requiere fortalecer su institucionalidad con perspectiva de género. El primer paso debe ser transitar de la buena voluntad a la acción estructurada, garantizando condiciones de igualdad sustantiva para todas las personas que integran la administración municipal.

cuestionario que fue contestado por las direcciones antes mencionadas:

Direcciones del Gobierno Municipal de El Grullo, involucradas en el programa municipal para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Objetivo: Detectar el estado actual y oportunidades de mejora en materia de **igualdad sustantiva entre mujeres y hombres** en cada dirección municipal.

DATOS GENERALES

1. **Nombre de la Dirección:** *Nombre del/de la titular de la dirección:*
2. **Fecha de llenado:**
3. **Número de personas que laboran en la dirección:** Total: Mujeres: Hombres:

SECCIÓN I. IGUALDAD EN LA ESTRUCTURA LABORAL

1. ¿Existe equilibrio entre mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos de su dirección?
2. ¿Las mujeres y los hombres tienen igualdad de oportunidades para acceder a ascensos o cargos de toma de decisiones?
3. ¿Cuentan con medidas para prevenir el acoso laboral o el hostigamiento sexual?

SECCIÓN II. IGUALDAD EN PROCESOS Y SERVICIOS

4. ¿Los programas, proyectos o servicios de su dirección contemplan necesidades específicas de mujeres y hombres?
5. ¿Se realiza algún tipo de análisis de género al diseñar o implementar políticas públicas en su dirección?
6. ¿Han recibido capacitación en temas de igualdad de género, derechos humanos o no discriminación? **SECCIÓN III.**

CULTURA ORGANIZACIONAL

7. ¿Considera que existe un ambiente laboral equitativo y respetuoso entre mujeres y hombres en su dirección?
8. ¿Se promueve el uso de lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa?
9. ¿Se permite o fomenta la corresponsabilidad familiar (flexibilidad para atender responsabilidades familiares tanto de mujeres como hombres)?

SECCIÓN IV. PROPUESTAS Y COMPROMISOS

10. ¿Qué acciones considera que podrían implementar desde su dirección para promover la igualdad sustantiva?

Se presenta el diagnostico detallado de cada dirección, este análisis se realizó en base a las respuestas que cada encargado de la dirección proporcione.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL DE EL GRULLO A CARGO DE EL LIC. ALFREDO VÁZQUEZ FLORES

En cuanto a los datos generales, la Dirección cuenta con un total de 75 personas en su plantilla, de las cuales 28 son mujeres (37.3%) y 47 hombres (62.7%). En relación con la igualdad en la estructura laboral, no existe un equilibrio entre mujeres y hombres en los niveles jerárquicos, no se garantiza la igualdad de oportunidades para ascensos o cargos de decisión y no hay medidas formales para prevenir el acoso laboral o el hostigamiento sexual. En cuanto a la igualdad en procesos y servicios, los mismos no consideran de manera diferenciada las necesidades de mujeres y hombres, no se realizan análisis de género en el diseño de políticas, y el personal no ha recibido capacitación en igualdad de género, derechos humanos ni no discriminación. Respecto a la cultura organizacional, existe la percepción de un ambiente laboral equitativo, se promueve el uso de lenguaje incluyente y hay apertura hacia la corresponsabilidad familiar. Entre las propuestas y compromisos destacan la capacitación y formación en género, la elaboración de protocolos de prevención y atención en casos de violencia de género, así como el establecimiento de alianzas con instituciones y organizaciones de derechos humanos. Las áreas de mejora identificadas incluyen: en la estructura laboral, diseñar una estrategia de equidad en los niveles jerárquicos con acciones afirmativas para mujeres y establecer criterios y procesos transparentes para ascensos; en prevención de violencia y acoso, crear un canal confidencial y seguro para denuncias; en capacitación, programar sesiones obligatorias y periódicas sobre igualdad de género, derechos humanos y no discriminación; en perspectiva de género en servicios, incluir análisis de género en la planeación de operativos, atención ciudadana y patrullajes, así como diseñar proyectos específicos desde el ámbito policial para prevenir la violencia de género; y en alianzas estratégicas, formalizar la colaboración con el Instituto Municipal de las Mujeres, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil.

La Dirección muestra apertura al cambio y disposición para mejorar, pero actualmente carece de herramientas clave para avanzar hacia la igualdad sustantiva, por lo que se recomienda priorizar la institucionalización de la perspectiva de género mediante la implementación de protocolos, programas de capacitación y ajustes estructurales.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE SÍNDICATURA MUNICIPAL DE EL GRULLO A CARGO DE EL LIC. LAURA PATRICIA VAZQUEZ HERNANDEZ

La Sindicatura Municipal cuenta con un total de tres personas en su equipo, compuesto por dos mujeres (66.6%) y un hombre (33.3%), además de un prestador de servicio que, aunque no recibe remuneración, es considerado parte del equipo. En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, existe un equilibrio de género en este pequeño equipo de trabajo, se afirma que hay igualdad de oportunidades para ascensos o cargos de decisión y cuentan con medidas para prevenir el acoso y hostigamiento, como un reglamento de ética, un canal en Contraloría y un buzón de quejas. Respecto a la igualdad en procesos y servicios, se observa que estos no contemplan diferencias entre mujeres y hombres, no se realiza análisis de género en políticas públicas, aunque se reconoce que sería útil, y el personal no ha recibido capacitación en igualdad de género, derechos humanos ni no discriminación. En cuanto a la cultura organizacional, se percibe un ambiente laboral equitativo y

respetuoso, sin embargo, no se utiliza lenguaje incluyente en la comunicación institucional, aunque se permite la corresponsabilidad familiar. Las áreas de mejora identificadas incluyen: ofrecer capacitación al personal en derechos humanos, no discriminación y perspectiva de género; incorporar la perspectiva de género en servicios, especialmente al revisar documentos, acuerdos y decisiones, dada la función de vigilancia legal de la Sindicatura; promover el uso de lenguaje incluyente en oficios, informes y comunicaciones internas y externas; y formalizar y visibilizar las medidas preventivas existentes, asegurando que el personal conozca claramente cómo funcionan los canales de denuncia y reciba capacitación específica en protocolos de atención a la violencia y el acoso. En conclusión, la

Sindicatura Municipal presenta una estructura laboral paritaria y un ambiente respetuoso, pero enfrenta importantes retos en materia de capacitación, lenguaje incluyente y aplicación transversal de la perspectiva de género. Dado su papel como órgano garante de la legalidad, tiene el potencial de convertirse en un modelo de institucionalización de la igualdad sustantiva.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE DEPORTES DEL MUNICIPIO DE EL GRULLO A CARGO DE EL LIC. CESAR NARANJO RICO

La Dirección de Deportes cuenta con un total de 10 personas, de las cuales 4 son mujeres (40%) y 6 hombres (60%). En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, no se confirma si existe un equilibrio de género en los puestos de decisión; se afirma que todos pueden proponer proyectos, lo cual sugiere participación, aunque no hay claridad sobre procesos formales de ascenso. Respecto a las medidas contra el acoso, existen acciones informales como carteles y talleres, pero no se menciona ningún protocolo oficial ni canal estructurado de denuncia. En relación con la igualdad en procesos y servicios, aunque se indica que se contempla la igualdad de género, los programas no están diseñados con base en necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres. No obstante, se realiza análisis de género, lo cual representa un avance positivo, y el personal ha recibido capacitación en temas de género, lo que indica un grado de sensibilización. En términos de cultura organizacional, se reporta un ambiente laboral equitativo y respetuoso; se afirma que se promueve el lenguaje incluyente, lo cual es favorable si realmente se aplica en documentos y comunicaciones institucionales; y aunque se permite cierta flexibilidad laboral en términos de corresponsabilidad familiar, esta se manifiesta de forma general, sin lineamientos claros.

En cuanto a las propuestas y compromisos, se indica que ya se promueve la igualdad en todos los proyectos, pero no se identifican nuevas acciones ni compromisos concretos de mejora. Las áreas de mejora identificadas incluyen: clarificar y mejorar el equilibrio jerárquico mediante la revisión de la distribución de género en los puestos de mando y la implementación de acciones afirmativas si

existe desigualdad; fortalecer las medidas contra el acoso a través de un protocolo formal de prevención y atención a la violencia laboral y sexual, así como garantizar canales confidenciales y accesibles de denuncia; diseñar programas con enfoque de género que traduzcan la intención de igualdad en acciones concretas, como torneos deportivos diferenciados por necesidades, actividades mixtas con enfoque inclusivo o programas de empoderamiento deportivo para niñas y adolescentes; formalizar la corresponsabilidad familiar mediante lineamientos que contemplen horarios flexibles, permisos especiales o acuerdos internos para la conciliación familiar laboral; y establecer compromisos específicos como realizar al menos una capacitación anual, evaluar el impacto de los programas en mujeres y hombres, y medir la participación femenina en las actividades deportivas. En conclusión, la Dirección de Deportes muestra una disposición favorable hacia la igualdad sustantiva, pero requiere avanzar de la intención general a la implementación de acciones estructuradas y medibles. La capacitación, los protocolos, el diseño de programas con perspectiva de género y los compromisos claros son elementos clave para progresar en este ámbito.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN, EVENTOS CÍVICOS E INFRAESTRUCTURA ESCOLAR A CARGO DE EL LIC. MARGOT GPE ORTIZ GUEVARA

Esta dirección cuenta con un total de dos personas, una mujer (50%) y un hombre (50%). En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, se señala que existe equidad ya que ambos tienen las mismas oportunidades; sin embargo, se menciona una preferencia hacia el hombre debido a su mayor disponibilidad de horario, lo cual evidencia una barrera estructural que afecta a las mujeres. No se cuenta con protocolos formales contra el acoso, y se hace referencia únicamente a que hay un “ambiente sano”, lo cual no sustituye los mecanismos institucionales necesarios. Respecto a la igualdad en procesos y servicios, se afirma que los programas contemplan necesidades específicas de mujeres y hombres, se realiza análisis de género, lo cual es positivo, y el personal ha recibido capacitación en 2025, lo que refuerza la sensibilización institucional. En cuanto a la cultura organizacional, se

percibe un ambiente laboral respetuoso, con buena comunicación, y se indica que se promueve siempre el uso del lenguaje incluyente. Existe apertura para atender temas familiares cuando es necesario, aunque no se especifica si esta corresponsabilidad está formalmente establecida. En las propuestas y compromisos, se menciona que “ya se promueve” la igualdad en los proyectos, pero no se detallan acciones nuevas ni metas concretas. Entre las áreas de mejora identificadas se encuentra la necesidad de eliminar barreras relacionadas con la disponibilidad de tiempo, ya que la preferencia hacia los hombres por esta razón debe revisarse e implementarse esquemas laborales flexibles que no penalicen a las mujeres por sus responsabilidades familiares. También se requiere la implementación de protocolos formales contra el acoso, incluyendo un protocolo de atención, capacitación periódica sobre derechos laborales y difusión de canales de denuncia. Es fundamental formalizar la corresponsabilidad familiar mediante lineamientos internos que garanticen que tanto mujeres como hombres puedan ajustar sus horarios por temas familiares sin afectar su participación en decisiones o ascensos. Finalmente, aunque se reconoce el compromiso con la igualdad, es importante fortalecerlo mediante acciones medibles, como evaluar los resultados en términos de participación equitativa, incorporar acciones afirmativas para compensar desigualdades de base y establecer metas claras como la participación de más mujeres en eventos cívicos escolares o en el liderazgo de proyectos educativos. En resumen, esta dirección muestra buena disposición hacia la igualdad, pero necesita corregir sesgos como la preferencia horaria masculina y avanzar hacia la institucionalización de mecanismos formales que garanticen la igualdad sustantiva mediante acciones concretas.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE MEJORAMIENTO URBANO A CARGO DE CARLOS AARÓN LLAMAS MEZA

La Dirección de Mejoramiento Urbano cuenta con un total de 48 personas, de las cuales 3 son mujeres (6.25%) y 45 hombres (93.75%), lo que evidencia una clara sobrerrepresentación masculina. En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, se indica que existe igualdad y respeto, aunque la disparidad de género sugiere la necesidad de acciones afirmativas. Si bien se fomenta el diálogo y la participación de ideas, no se identifica un sistema formal de ascensos que garantice la equidad. En materia de prevención del acoso, existen canales de denuncia y comunicación abierta, lo cual representa un avance, aunque no se menciona la existencia de protocolos institucionalizados. En relación con la igualdad en procesos y servicios, no se contempla la perspectiva de género en los programas ni se realiza análisis de género en las políticas, aunque el personal ha recibido capacitación, la última hace aproximadamente ocho meses, lo que representa un avance en sensibilización. La cultura organizacional se percibe como respetuosa, con un excelente ambiente laboral, aunque no se promueve de manera sistemática el uso del lenguaje incluyente. Se permite cierta flexibilidad para atender asuntos personales, lo cual es positivo, aunque estas medidas no están formalizadas. Entre las propuestas y compromisos se plantea la creación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, la inclusión de la perspectiva de género en la toma de decisiones, y la promoción de programas de desarrollo y capacitación. Las áreas de mejora identificadas incluyen: aumentar la representación femenina mediante acciones afirmativas de reclutamiento con enfoque de género; establecer protocolos formales para la prevención y atención del acoso laboral y sexual; implementar el análisis de género en el diseño de obras, mejora de espacios públicos y servicios urbanos —por ejemplo, alumbrado en zonas de riesgo para mujeres o accesibilidad para madres con hijas e hijos—; promover el uso del lenguaje incluyente mediante lineamientos institucionales; formalizar la corresponsabilidad familiar a través de políticas que contemplen permisos, horarios flexibles o mecanismos de conciliación; y fortalecer

los compromisos institucionales mediante la conversión de propuestas en acciones concretas, con responsables, cronograma y metas medibles. En conclusión, la Dirección de Mejoramiento Urbano muestra apertura al diálogo y mantiene un ambiente de respeto, pero requiere avanzar hacia la institucionalización de la igualdad sustantiva, especialmente ante su marcada desigualdad de género. Con acciones claras y estructuradas, puede convertirse en un referente de transformación en los servicios públicos con enfoque de género.

RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE INFORMATICA A CARGO DE JESÚS LÓPEZ RAMÍREZ

La Dirección de Informática cuenta con un total de dos personas, ambos hombres, sin representación femenina en el equipo. Aunque esta ausencia se justifica por el tamaño reducido del personal, representa una oportunidad para promover la inclusión de mujeres en áreas técnicas. En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, se menciona que no hay distinción por género para integrarse al equipo, y que las contrataciones se rigen por principios de ética e integridad, aunque no se dispone de un protocolo específico de prevención del acoso. Respecto a los procesos y servicios, no se contemplan necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres, ya que el servicio es de naturaleza técnica (soporte de red) y se brinda de forma igualitaria. No se realiza análisis de género, probablemente por el carácter operativo de la dirección; sin embargo, el personal ha recibido capacitación en 2024, lo cual representa un avance positivo. En términos de cultura organizacional, se asume que el ambiente laboral es respetuoso, aunque no se ofrecen detalles específicos; no se promueve de forma sistemática el uso del lenguaje incluyente, y la corresponsabilidad familiar se contempla únicamente en casos de emergencias o enfermedades. El compromiso declarado por esta dirección es mantener la imparcialidad en las contrataciones y en la prestación de servicios. Las áreas de mejora identificadas incluyen: promover la inclusión de mujeres en tecnologías mediante procesos de contratación incluyentes en futuras vacantes; establecer medidas formales para la prevención del acoso laboral y sexual mediante protocolos

claros y difundidos; aplicar el lenguaje incluyente en comunicaciones internas, documentación técnica y materiales institucionales; mantener una capacitación continua al menos una vez por año sobre igualdad de género, derechos humanos y no discriminación, incluso en equipos pequeños; y aplicar la perspectiva de género en los servicios, capacitando al equipo para reconocer y evitar sesgos en la atención a personas usuarias, garantizando un trato igualitario y respetuoso. En conclusión, aunque la Dirección de Informática opera en un ámbito técnico y con un equipo reducido, presenta una importante área de oportunidad para fortalecer la institucionalización de la igualdad mediante acciones concretas como protocolos, lenguaje incluyente y procesos de contratación sensibles al género.

RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL A CARGO DE STEPHANIE GONZALEZ ZAMORA

La Dirección de Comunicación Social cuenta con un total de cinco personas, de las cuales tres son mujeres (60%) y dos hombres (40%). En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, se afirma que existe un equilibrio jerárquico basado en un enfoque de trabajo en equipo, y que todas las opiniones son escuchadas y valoradas. Sin embargo, no cuentan con medidas ni protocolos para prevenir el acoso laboral o sexual, lo cual representa una falta importante de protección institucional. En relación con la igualdad en procesos y servicios, no se contemplan necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres en los programas, ni se realiza análisis de género, aunque se reconoce que sería útil y necesario. Además, el personal no ha recibido capacitación en igualdad de género, derechos humanos ni no discriminación.

En cuanto a la cultura organizacional, el ambiente laboral se percibe como equitativo y respetuoso; el lenguaje incluyente se utiliza ocasionalmente, pero no de forma sistemática, y se permite flexibilidad para atender asuntos personales y familiares. Aunque se destaca que existe una buena sinergia entre mujeres y hombres, no se han planteado acciones concretas para fortalecer la igualdad sustantiva. Las áreas

de mejora identificadas incluyen: implementar medidas contra el acoso mediante la creación de un protocolo institucional para prevenir y atender casos de acoso laboral o sexual, que sea difundido y acompañado de capacitación para el personal; establecer capacitaciones periódicas y obligatorias sobre igualdad de género, derechos humanos y no discriminación; aplicar el análisis de género en la comunicación institucional, considerando que esta dirección es clave en la imagen pública del gobierno, integrando esta perspectiva en campañas, mensajes y redes sociales; promover el uso sistemático del lenguaje incluyente mediante reglas internas y mecanismos de supervisión para asegurar una comunicación escrita, visual y digital inclusiva y respetuosa; y diseñar compromisos concretos como medir cuántos contenidos promueven la igualdad, dar visibilidad equitativa a mujeres y hombres en los materiales institucionales, y aumentar la participación de mujeres como voceras o portavoces del municipio. En conclusión, la Dirección de Comunicación Social cuenta con un equipo equilibrado en número y un ambiente respetuoso, pero requiere profesionalizar e institucionalizar la perspectiva de género. Dado su impacto en la imagen pública del gobierno, pequeñas acciones estratégicas pueden convertirla en una referencia de comunicación con enfoque de igualdad.

RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE HACIENDA MUNICIPAL A CARGO DE GONZALO LOPEZ BARRAGAN

La Dirección de Hacienda Municipal cuenta con un total de diez personas, de las cuales nueve son mujeres (90%) y un hombre (10%). En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, se afirma que existe equilibrio jerárquico, aunque el titular es hombre y todo el resto del equipo son mujeres, lo que sugiere una estructura invertida sin paridad real en la toma de decisiones. Se señala que hay diferentes responsabilidades dentro del equipo, lo cual puede interpretarse como un reparto equitativo, aunque no se detallan criterios formales para ello. Respecto a las medidas contra el acoso, cuentan con un código de conducta, lo cual es positivo, pero no se especifica si existe un protocolo formal para la atención de casos de

acoso laboral o sexual. En cuanto a la igualdad en procesos y servicios, se toman en cuenta necesidades personales, aunque esto no implica una perspectiva de género estructural; no se realiza análisis de género y además se considera innecesario, lo que refleja una falta de sensibilización sobre el tema. El personal no ha recibido capacitación en igualdad de género, derechos humanos ni no discriminación. En cuanto a la cultura organizacional, el ambiente laboral se percibe como respetuoso, con énfasis en el diálogo, aunque nunca se promueve el uso de lenguaje incluyente, lo cual representa una omisión importante en cualquier institución pública. La corresponsabilidad familiar se permite a través de permisos especiales, lo cual es un buen indicador. Entre las propuestas y compromisos se plantea realizar diálogos de información y concientización sobre igualdad, una iniciativa positiva para iniciar procesos.

Las áreas de mejora identificadas incluyen la necesidad urgente de brindar capacitación obligatoria en igualdad de género, derechos humanos y no discriminación para todo el personal; implementar análisis de género en la administración pública para garantizar equidad en políticas fiscales, subsidios y atención ciudadana, a pesar de que actualmente se considere innecesario; promover el uso de lenguaje incluyente mediante reglas internas para comunicación escrita y verbal; complementar el código de conducta con protocolos formales para la atención, sanción y acompañamiento en casos de acoso laboral o sexual; fomentar que mujeres accedan también a cargos de dirección para equilibrar la toma de decisiones; y formalizar la corresponsabilidad familiar con mecanismos claros y documentados que establezcan criterios equitativos para permisos y apoyos familiares. En resumen, la Dirección de Hacienda Municipal tiene un alto porcentaje de mujeres y un ambiente basado en el respeto, pero presenta vacíos importantes en la institucionalización de la igualdad, como la ausencia de análisis de género, capacitación y uso sistemático de lenguaje incluyente. Con medidas claras y compromiso, puede fortalecer su estructura interna y contribuir activamente al programa municipal de igualdad sustantiva.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL A CARGO DE DRA. TERESA ELIZABETH GONZALEZ JIMENEZ

La Dirección de Desarrollo Social cuenta con un equipo integrado por dos mujeres (100%) y sin hombres. En cuanto a la igualdad en la estructura laboral, se afirma que existe equilibrio basado en el trabajo en equipo, aunque la ausencia de hombres en la plantilla limita la diversidad de género. Se considera que hay igualdad a nivel institucional en oportunidades de ascenso, aunque esto no se refleja en la composición interna del equipo. Respecto a las medidas contra el acoso, se menciona la existencia de distintas instancias municipales para atender casos, pero no se especifica si la dirección cuenta con un protocolo propio.

En cuanto a la igualdad en procesos y servicios, los programas se emiten de manera general para toda la población, sin especificar si se adaptan a las necesidades particulares de mujeres y hombres; además, no se realiza análisis de género y se considera innecesario, lo que indica una visión limitada sobre la transversalización del enfoque. El personal ha recibido capacitación en 2025, lo cual es un aspecto positivo. En la cultura organizacional, el ambiente laboral es percibido como equitativo; el lenguaje incluyente se utiliza de forma constante, demostrando un buen nivel de sensibilización; y la corresponsabilidad familiar se permite mediante flexibilidad para tareas del hogar, aunque esta práctica se justifica en que todas son mujeres, lo que podría invisibilizar la importancia de este derecho para los hombres también. En cuanto a propuestas y compromisos, se establece un compromiso explícito de realizar todas las acciones con conciencia y enfoque de igualdad, lo cual es valioso siempre que se acompañe de un seguimiento efectivo. Las áreas de mejora identificadas incluyen: aplicar análisis de género en programas y políticas para evitar que reproduzcan desigualdades, recomendándose una implementación progresiva; fortalecer los mecanismos de prevención de acoso mediante el establecimiento de un protocolo interno claro y accesible; ampliar la comprensión de la corresponsabilidad familiar reconociendo que no es una responsabilidad exclusiva de las mujeres, sino que debe promoverse para todo el

personal sin distinción de género; y dar seguimiento al compromiso institucional formalizándolo en planes de trabajo y estableciendo indicadores para medir avances en igualdad sustantiva.

En síntesis, la Dirección de Desarrollo Social muestra un fuerte compromiso institucional y una cultura organizacional positiva, pero requiere profundizar en la comprensión y aplicación del enfoque de género en políticas y servicios, y transformar sus compromisos en acciones estructuradas para consolidarse como un actor clave en la promoción de la igualdad sustantiva.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE UNIDAD MUNICIPAL DE PROTECCIÓN CIVIL Y BOMBEROS A CARGO DE SALVADOR RUBIO GALINDO

La Unidad de Protección Civil y Bomberos de El Grullo cuenta con un total de 33 personas, de las cuales 11 son mujeres (33.3%) y 22 hombres (66.6%). En cuanto a igualdad en la estructura laboral, se indica que se promueve que mujeres y hombres ocupen puestos de liderazgo con base en mérito, y que ambos géneros pueden acceder a mandos altos por conocimientos y esfuerzo, lo cual refleja una buena disposición hacia la igualdad de condiciones. Respecto a la prevención del acoso, cuentan con un reglamento interno, aunque no se detalla si incluye un protocolo específico para acoso laboral o sexual.

En cuanto a igualdad en procesos y servicios, se considera que los cursos y servicios están abiertos para todas las personas, pero no hay diferenciación específica por necesidades de género; además, no se realiza análisis de género y se considera innecesario, lo que indica una limitación en la visión institucional sobre cómo las políticas afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres. El personal ha recibido capacitación en 2024, lo cual es un punto positivo y sugiere sensibilización inicial. En la cultura organizacional, el ambiente laboral se percibe como respetuoso y con exigencia de respeto entre compañeras y compañeros; se afirma que siempre se utiliza lenguaje incluyente, lo cual es un buen indicador; y la

corresponsabilidad familiar se permite mediante permisos, aunque no se menciona si existe una política formal al respecto. Entre las propuestas y compromisos se encuentran acciones concretas como la división equitativa del trabajo, acceso a servicios de salud y respeto generalizado, lo que demuestra compromiso institucional. Las áreas de mejora identificadas incluyen implementar análisis de género, que aunque se considera innecesario, es clave en una institución como Protección Civil, donde las necesidades ante emergencias pueden diferenciarse por sexo y género, por ejemplo en la atención diferenciada en refugios temporales; fortalecer los protocolos de prevención del acoso laboral y sexual incluyendo medidas claras, canales de denuncia y sanciones; formalizar la corresponsabilidad familiar mediante la creación de lineamientos escritos que respalden el derecho de todo el personal a atender asuntos familiares sin afectar su trabajo; y evaluar el impacto de los servicios en mujeres y hombres, revisando si las mujeres tienen igual acceso, condiciones y permanencia en actividades operativas, mandos y tareas de riesgo. En conclusión, la Unidad de Protección Civil y Bomberos presenta avances importantes en cultura organizacional, liderazgo compartido y capacitación, lo cual la posiciona como una dirección con potencial para convertirse en modelo; no obstante, debe integrar el enfoque de género en sus políticas y protocolos, y profesionalizar su compromiso mediante acciones formales y estructuradas.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE PLANEACION Y PARTICIPACION CIUDADANA A CARGO DE LSC. CECILIA URBINA DE DIOS

La Dirección de Planeación y Participación Ciudadana cuenta con un total de 3 personas, todas mujeres (100%) y sin hombres. En igualdad en la estructura laboral, aunque el equipo es completamente femenino, se percibe equilibrio y la dirección considera que existen igualdad de condiciones para el acceso a cargos, con oportunidades de ascenso para ambos géneros. Respecto a la prevención del acoso, se mencionan mecanismos de denuncia, aunque no se especifica si hay un protocolo formal documentado. En cuanto a igualdad en procesos y servicios, los programas contemplan necesidades específicas de mujeres y hombres; se realiza

análisis de género, lo cual es un punto muy positivo; y el personal ha sido capacitado en igualdad, derechos humanos y no discriminación.

En la cultura organizacional, el ambiente laboral es considerado equitativo y respetuoso; se usa lenguaje incluyente de manera constante, lo que indica una cultura organizacional positiva; y se fomenta la corresponsabilidad familiar mediante flexibilidad para atender asuntos familiares. En propuestas y compromisos, se destaca el compromiso de brindar atención sin discriminación, reafirmando la postura de igualdad en el servicio público. Entre las áreas de mejora identificadas están: incorporar hombres en futuras contrataciones para lograr un equilibrio de género real, respetando siempre mérito y equidad; fortalecer el protocolo de prevención de acoso mediante un documento claro, difundido y accesible que detalle cómo proceder en casos de acoso; y documentar y difundir buenas prácticas para que esta dirección funcione como modelo institucional, recomendándose sistematizar sus procesos y compartirlos con otras áreas del gobierno municipal. En resumen, la Dirección de Planeación y Participación Ciudadana muestra un avance notable en la institucionalización de la igualdad, con análisis de género, lenguaje incluyente, cultura equitativa y

compromiso explícito, posicionándose como un ejemplo positivo para otras dependencias y fortaleciendo el enfoque transversal de igualdad sustantiva en el gobierno de El Grullo.

RESUMEN DIAGNÓSTICO Y ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA BASADAS EN LAS RESPUESTAS DE DIRECCIÓN DE ORGANO DE CONTROL INTERNO A CARGO DE MARIA DEL ROSARIO ZEPEDA URIBE

La Dirección del Órgano Interno de Control, encabezada por María del Rosario Zepeda Uribe, cuenta con un total de 2 personas, todas mujeres (100%) y sin hombres. En igualdad en la estructura laboral, no aplica equilibrio jerárquico debido a que todo el personal es femenino; se reconoce que todas las personas, sin importar género, tienen distintas capacidades para ocupar cualquier cargo.

Respecto a la prevención del acoso, no se cuentan con medidas o protocolos, lo cual representa un riesgo institucional, especialmente tratándose de un órgano encargado de velar por el cumplimiento normativo. En igualdad en procesos y servicios, se declara que todos deben participar por igual, aunque no se detalla cómo se atienden diferencias específicas de género; no se realiza análisis de género, pero se reconoce su utilidad, lo que es positivo como punto de partida para futuras mejoras; además, se ha recibido capacitación en igualdad de género, derechos humanos y no discriminación.

En cultura organizacional, el ambiente laboral se considera equitativo y respetuoso; el lenguaje incluyente se utiliza ocasionalmente, indicando un avance parcial; y la corresponsabilidad familiar se permite con flexibilidad y se reconoce que se comparte la responsabilidad doméstica. Entre las propuestas y compromisos está fomentar la igualdad y el respeto como valores institucionales, aunque sin acciones específicas o medibles. Las áreas de mejora identificadas son: implementar un protocolo formal, actualizado y difundido para la prevención y atención del acoso laboral y sexual; desarrollar e integrar el análisis de género para asegurar que los procesos institucionales no reproduzcan desigualdades; fortalecer el uso constante del lenguaje incluyente en toda la documentación y comunicación institucional; y traducir el compromiso en acciones concretas, como elaborar lineamientos internos con enfoque de género, establecer indicadores de cumplimiento y compartir buenas prácticas con otras direcciones.

Introducción del programa municipal para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de El Grullo, Jal.

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental para el desarrollo justo y sostenible de los municipios. Más allá de la igualdad formal consagrada en las leyes, la igualdad sustantiva implica garantizar condiciones reales de equidad, justicia y no discriminación en todos los ámbitos de la vida pública y privada. En este sentido, el presente Programa de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres tiene como finalidad establecer una ruta de trabajo integral que articule acciones institucionales orientadas a eliminar las brechas de género, fortalecer la participación equitativa y fomentar una cultura de respeto, inclusión y trato digno para todas las personas, sin distinción de género.

Este programa responde al compromiso del gobierno municipal con los derechos humanos, la justicia social y el cumplimiento de la normativa nacional e internacional en materia de igualdad de género. Se plantea como una herramienta transversal que debe permear todas las áreas de la administración pública municipal, reconociendo que el acceso a las oportunidades no es igual para mujeres y hombres, y que es necesario implementar medidas específicas para cerrar esas brechas estructurales.

Las líneas de acción contenidas en este documento han sido diseñadas con un enfoque estratégico, interinstitucional y participativo. Incluyen desde la promoción del trato digno e igualitario en los servicios públicos, hasta la capacitación del personal, la incorporación del lenguaje incluyente en los documentos oficiales, la generación de espacios seguros, y el impulso a la participación de las mujeres en programas que fortalezcan su autonomía económica, así como en los comités de representación comunitaria. Asimismo, se consideran criterios de igualdad en la contratación de servicios, como una forma concreta de promover el acceso equitativo a los recursos públicos.

Cada línea de acción está acompañada de mecanismos de seguimiento y evaluación, así como de indicadores claros que permiten medir el cumplimiento de las metas propuestas. De esta manera, se garantiza una gestión pública con perspectiva de género que rinda cuentas a la ciudadanía y que contribuya a construir un municipio más igualitario, incluyente y justo para todas las personas.

El Instituto Municipal de las Mujeres, en coordinación con diversas áreas del gobierno local, será el ente rector y facilitador de este programa, promoviendo la sensibilización, el acompañamiento técnico y la evaluación permanente del avance hacia la igualdad sustantiva.

Programa de actividades que ayudaran a contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en El Grullo, Jal.

LÍNEA DE ACCIÓN	DIRECCIÓN ENCARGADA DE EJECUCIÓN	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y/O EVALUACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO 0% a 100%
Fomento al trato digno e igualitario entre mujeres y hombres	-Oficialía Mayor y Participación ciudadana -Dirección de Promoción y Fomento Económico del Empleo -Desarrollo Urbano -Servicios Públicos Municipales -Seguridad Pública -Protección Civil -Contraloría Municipal -Secretaría General -Sindicatura -Tesorería Municipal -Instituto Municipal de las Mujeres	Encuestas de percepción antes y después de las intervenciones	Porcentaje de personas que perciben un ambiente más igualitario con las encuestas contestadas	% avance
Impulso a la participación equitativa de mujeres y hombres en los comités de barrio	-Desarrollo y Participación ciudadana	Censos de integración de comités, actas de conformación, observaciones de participación efectiva, reportes fotográficos	Porcentaje de mujeres y hombres que integran comités / Número de comités con participación equitativa	% avance
Gestión y apoyo para el ingreso de mujeres a programas que impulsen su economía	Dirección de Promoción y Fomento del Desarrollo Económico del Empleo	Registros de mujeres canalizadas o beneficiadas, convenios de colaboración, reportes de seguimiento individual	Número de mujeres inscritas en programas económicos / % de beneficiarias que reportan mejora en ingresos	% avance

Promoción de espacios seguros y uso de lenguaje inclusivo con enfoque de igualdad sustantiva	-Oficialía Mayor y Participación ciudadana de Promoción y Fomento del Desarrollo Económico del Empleo -Desarrollo Urbano -Servicios Públicos Municipales -Seguridad Pública -Protección Civil -Contraloría Municipal -Secretaría General -Sindicatura -Tesorería Municipal -Instituto Municipal de las Mujeres	observaciones en espacios laborales	Número de espacios identificados o habilitados como seguros	% avance
Capacitación al personal con enfoque en igualdad sustantiva	-Instituto Municipal de las Mujeres	Listas de asistencia, evaluaciones previas y posteriores, reportes de capacitación	Número de personas capacitadas / % de mejora en conocimientos sobre igualdad sustantiva	% avance
Incorporación de redacción con perspectiva de género en documentos oficiales	-Oficialía Mayor y Participación ciudadana de Promoción y Fomento del Desarrollo Económico del Empleo -Desarrollo Urbano -Servicios Públicos Municipales -Seguridad Pública -Protección Civil -Contraloría Municipal -Secretaría General	Revisión de oficios, circulares, convocatorias y comunicados; elaboración o actualización de manuales de estilo institucional	Porcentaje de documentos oficiales que integran lenguaje incluyente y no sexista / Número de documentos revisados y corregidos	% avance

	-Sindicatura -Tesorería Municipal -Instituto Municipal de las Mujeres			
Promoción de la contratación de servicios con criterios de paridad e igualdad de oportunidades	-Hacienda Municipal	Revisión de procesos de contratación, análisis de proveedores contratados (personas físicas o morales), informes de adjudicación	Porcentaje de contratos otorgados a mujeres o grupos en situación de desigualdad / Número de contrataciones con criterios de igualdad aplicados	% avance

9. Conclusión del Programa de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

El presente Programa de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el municipio de El Grullo, Jalisco, representa un avance significativo hacia la consolidación de una administración pública más justa, equitativa e incluyente. A partir del diagnóstico participativo y multidimensional, se identificaron brechas estructurales que limitan el acceso igualitario de mujeres y hombres a los recursos, oportunidades y toma de decisiones en distintos ámbitos del desarrollo local.

Este programa no sólo responde a los compromisos legales e internacionales asumidos por México en materia de derechos humanos y género, sino que también se articula como una herramienta estratégica para transformar la cultura institucional, profesionalizar la función pública con perspectiva de género, y construir políticas públicas más sensibles a las realidades diferenciadas de mujeres y hombres. Las líneas de acción aquí establecidas —que incluyen desde el trato digno, la capacitación del personal, la participación equitativa en espacios comunitarios, hasta la contratación con criterios de paridad y la institucionalización del lenguaje incluyente— fueron diseñadas con enfoque transversal, interseccional y de corresponsabilidad, lo que garantiza su aplicabilidad a corto, mediano y largo plazo.

El éxito de este programa radica en el compromiso institucional, la voluntad política y la participación activa de todas las direcciones del gobierno municipal, así como en la vigilancia permanente del Instituto Municipal de las Mujeres como ente articulador de los esfuerzos por la igualdad sustantiva. La implementación efectiva de estas acciones permitirá consolidar un municipio más democrático, incluyente y socialmente responsable, donde la igualdad entre mujeres y hombres no sea solo un principio, sino una realidad cotidiana.

10. Comentarios finales

El Programa de Igualdad Sustantiva es una invitación a reflexionar y actuar. Promueve un cambio de paradigma en la gestión pública, orientado a garantizar que ninguna persona quede atrás por razón de género. Este cambio debe ser asumido de forma transversal en todas las áreas del gobierno local y con participación activa de la ciudadanía, ya que la igualdad sustantiva es tarea de todas y todos.

El municipio de El Grullo tiene la oportunidad de convertirse en un referente regional en la institucionalización de la igualdad de género. La creación de espacios seguros, la profesionalización con enfoque de derechos humanos, el acceso equitativo a oportunidades económicas, y la visibilización del trabajo de las mujeres son pasos concretos hacia un desarrollo más justo. Que este programa no quede solo en el papel: que se implemente, se evalúe y se transforme en un ejemplo de gobierno con justicia social.

El presente Programa de Igualdad Sustantiva constituye un diagnóstico integral que permite visibilizar las condiciones reales de mujeres y hombres en el municipio de El Grullo, Jalisco, desde un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e interseccionalidad. A través del análisis de diversos indicadores sociales, económicos, educativos, de salud y participación política, se han identificado brechas significativas que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y otros grupos históricamente excluidos.

Los hallazgos presentados evidencian la urgencia de impulsar políticas públicas que reconozcan y atiendan las desigualdades estructurales que persisten en el ámbito municipal. Este diagnóstico no solo revela problemáticas, sino que también abre una ventana de oportunidades para la construcción de un gobierno local más comprometido con la justicia social, la equidad y la inclusión.

Es fundamental que los resultados de este instrumento no se queden en el papel, sino que se traduzcan en acciones concretas, con recursos asignados, responsables definidos y mecanismos de seguimiento y evaluación. Solo así se garantizará que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres deje de ser un ideal aspiracional y se convierta en una realidad palpable para todas las personas que habitan El Grullo. Este programa debe asumirse como una herramienta viva y dinámica, susceptible de actualización constante y enriquecimiento colectivo, que permita avanzar hacia un municipio más justo, equitativo y respetuoso de los derechos humanos.

11. Referencias bibliográficas

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Censo de Población y Vivienda 2020.

<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG). (2025). Datos de empleo formal por sexo en El Grullo, Jalisco.

Instituto Municipal de las Mujeres de El Grullo. (2025). Diagnóstico Municipal de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de El Grullo, Jalisco.

Secretaría de Gobernación. (2007). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría de Gobernación. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://sdgs.un.org/es/goals>

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2024). Datos abiertos de incidencia delictiva. <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/datosabiertos-de-incidencia-delictiva>
