

ahorajuntas.



Plan Municipal de las Mujeres

2021-2024



Instituto Municipal
de las Mujeres

Regias

Documento elaborado por

El Instituto Municipal de las Mujeres Regias
Diciembre 2021

Encargada de la Dirección General
Claudia Angélica Cruz Maldonado

Coordinadora Administrativa y Jurídica
Valeria Cepeda Méndez

Coordinadora de Políticas Públicas de Transversalidad de la Perspectiva de Género
Paulina Rosales Garrido

Coordinadora de Políticas Públicas de Prevención de las Violencias Contra las Mujeres
Carolina Ayala Durán

Coordinación del proyecto

Coordinadora de Investigación y Planeación
A. Landín Garza

Coordinadora de Políticas Públicas de Transversalidad de Género
Paulina Rosales Garrido

Diseño

Comunicación y Eventos
Camila Blando

ÍNDICE

1. Siglas y acrónimos
2. Introducción
3. Marco normativo
 - 3.1. Marco normativo internacional
 - 3.2. Marco normativo nacional
 - 3.3. Marco normativo estatal
 - 3.4. Marco normativo municipal
4. Diagnóstico
 - 4.1. Violencias Sexuales y Feminicidios
 - 4.2. Violencia laboral
 - 4.3. Unidades de Igualdad de Género
5. Alineación a la agenda internacional y a la planeación estratégica a nivel nacional, estatal y municipal
 - 5.1. Alineación a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
 - 5.2. Alineación al Plan Nacional de Desarrollo
 - 5.3. Alineación al Plan Estatal de Desarrollo
 - 5.4. Alineación al Plan Municipal de Desarrollo
6. Plan de trabajo
 - 6.1. Programas
 - 6.2. Evaluación
7. Bibliografía

1. Siglas y acrónimos

Para efectos del presente Plan Municipal, se entiende por:

AVGM: Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

ECOPRED: Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia

ENDIREH: Encuestas Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

IEMujeres: Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León

IMMR: Instituto Municipal de las Mujeres Regias

INMujeres: Instituto Nacional de Mujeres

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

PED: Plan Estatal de Desarrollo

PMD: Plan Municipal de Desarrollo del H. Ayuntamiento de Monterrey

PND: Plan Nacional de Desarrollo

UAVVIs: Unidades de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Familiar y de Género

UIG: Unidades de Igualdad de Género

2. Introducción

En las últimas décadas se han dado importantes pasos en favor de la igualdad de género. El avance ha sido consecuencia del trabajo que diversos grupos de mujeres de la sociedad civil han realizado, en coordinación con distintas instituciones a nivel nacional, estatal y local. Estos esfuerzos han traído consigo grandes aportaciones en la construcción de políticas públicas en favor del desarrollo y de los derechos humanos de las mujeres, sin embargo, la erradicación de las violencias contra las mujeres es una tarea pendiente que no puede esperar más para ser atendida.

Actualmente, Monterrey se ubica entre las 50 ciudades del país con mayor número de feminicidios¹. Reconociendo el peligro que viven las mujeres en la ciudad, es que ahora el Gobierno del Municipio de Monterrey asume el compromiso y responsabilidad para proteger la integridad de las mujeres y promover su bienestar. En este sentido, el Instituto Municipal de las Mujeres Regias tiene como objetivo contribuir a generar una ciudad libre de violencias para las mujeres que habitan en Monterrey.

De esta manera, el Plan Municipal de las Mujeres se convierte en una hoja de ruta para guiar las acciones de este Instituto durante los próximos tres años, planteándose con ello la implementación de dos programas: Transversalidad de la perspectiva de género y Prevención de violencias contra las mujeres en razón de género.

Con ello, se busca sentar las bases para finalmente contribuir al cumplimiento de las 17 medidas y el mensaje de cero tolerancia hacia la violencia contra las mujeres establecidas en la Declaratoria de la Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres; y recuperar la vocación de la dependencia

¹ Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2021). *Información sobre violencia contra las mujeres*. [Archivo PDF] [Info-delict-violencia contra las mujeres-Oct21.pdf](#)

de promover la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.

El presente documento se divide en cuatro apartados principales: el marco jurídico, que contiene la normativa que respalda el plan; el diagnóstico, que incluye información relevante sobre la violencias sexuales, feminicidios, violencia laboral y recomendaciones para el fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género; y el plan de trabajo, que integra los programas rectores del IMMR, objetivos, actividades y la evaluación de los mismos.

3. Marco normativo

3.1 Marco normativo internacional

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

La también conocida como “Convención Belém Do Pará” es un instrumento jurídico internacional ratificado por México en el año de 1998, en el que se establece por primera vez el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia con una perspectiva interseccional.

Este tratado marca en su artículo 7 el deber de los Estados parte a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, a través de las siguientes acciones que se adoptan en el presente Plan:

“a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

La generación de programas que vayan encaminadas al fin del Convenio es una obligación a los Estados Parte que se genera en el artículo 8:

“a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;

b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer;

c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal

a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;

d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;

e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;

f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social”

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Este tratado internacional fue adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificado por México en 1981. En el mismo se reúnen distintas medidas y políticas que los Estados Parte deben adoptar para erradicar la discriminación contra las mujeres.

El presente Plan tomará lo estipulado en el artículo 2 sobre el compromiso de los Estados a:

“b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;”

El crear las condiciones para que se pueda generar un cambio sociocultural en materia de igualdad de género también es responsabilidad del Estado, así lo establece el artículo 5, en donde menciona el deber de:

“a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;”

Los derechos consagrados en el artículo 11 de la Convención que son más aplicables para delimitar el marco de acción del presente Plan son los siguientes:

“b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;”

Así mismo, el artículo antes mencionado conviene las medidas para impedir la discriminación contra las mujeres por razones de matrimonio o maternidad, en donde marca la obligación de alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

3.2 Marco normativo nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La planeación es esencial en el funcionamiento de la Administración Pública en todos sus niveles, pues sienta las bases para el desarrollo a través de acciones y programas de trabajo concretos. En la Constitución Federal se regula la planeación nacional en su artículo 26, A:

“El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.”

En este mismo artículo, se describe la forma en la que se llevará a cabo esta planeación:

“Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación será democrática y deliberativa. Mediante los mecanismos de participación que establezca la ley, recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. Habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal.”

La fundamentación de la igualdad de género en las políticas y acciones que se reflejan en el presente Plan está en el artículo 4, que consagra la igualdad ante la ley que tienen hombres y mujeres.

Ley de Planeación

Esta legislación es el instrumento jurídico nacional que rige y conduce la forma en la que la Federación debe realizar sus planes. Es relevante destacar que el artículo 2 menciona que la planeación se basará en los siguientes principios:

“VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo”.

Este principio sustenta el que las autoridades deben planear considerando las problemáticas que afectan a las mujeres y que se busque garantizar su pleno desarrollo.

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

El encargado de promover que los planes nacionales cuenten con perspectiva de género es el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres. En la presente ley se mencionan las facultades de dicho programa en su artículo 38, entre las que se encuentra:

“XI. Promover la inclusión prioritaria en el Plan Nacional de Desarrollo de las medidas y las políticas de gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres”.

En este sentido, la norma dispone en su artículo 50 las atribuciones que le corresponden al municipio, entre las que se destacan en materia del presente Plan la instrumentación y articulación de la política municipal orientada a erradicar las violencias contra las mujeres, la promoción de programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros, dar apoyo para la creación de refugios seguros para las víctimas, así como participar y coadyuvar en la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Ante la necesidad de sentar las bases jurídicas para la coordinación y colaboración entre los ordenes de gobierno para eliminar todo tipo de discriminación por razón de género, es que la presente ley establece las atribuciones a cada uno de estos actores, correspondiéndole al municipio las dispuestas en el artículo 16:

“I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;

II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;

IV. Diseñar, formular y aplicar campañas permanentes de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere;

V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.”

3.3 Marco normativo estatal

Ley de Gobierno Municipal del Estado de Nuevo León

Determina en su artículo 150 sobre los Planes Municipales de Desarrollo que:

“El Ayuntamiento deberá organizar un sistema de planeación de desarrollo en el cual se fijarán los objetivos, metas, responsabilidades, tiempos de ejecución y estrategias y prioridades para la asignación de recursos del municipio.”

Este Plan y sus programas serán obligatorios para las dependencias de la Administración Pública Municipal, en el ámbito de sus respectivas competencias, de acuerdo con el artículo 151.

Ley de Planeación Estratégica del Estado de Nuevo León

El artículo 3 de esta ley habla sobre los principios sobre los que se basarán los planes que desarrolle el Estado, entre los que destacamos los siguientes:

“II. Perspectiva de Equidad: Enfoque o herramienta que permite identificar y atender el fenómeno de la desigualdad e inequidad;

VI. Respeto irrestricto a los derechos humanos y sociales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la propia del Estado;”

Su importancia se deriva de la alerta de violencia de género que se vive en el Estado y la obligación de las autoridades a incorporar en su planeación el garantizar a las mujeres el respeto a sus derechos humanos con una perspectiva de género en su actuar.

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

En aras de fortalecer la perspectiva de género en las acciones de gobierno, el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres es el encargado de

promover que los planes estatales la incluyan, pues en esta ley menciona las facultades de dicho programa en su artículo 28, entre las que se encuentra:

“XI. Promover la inclusión prioritaria en el Plan Estatal de Desarrollo de las medidas y las políticas de gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres”.

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 43, corresponde a los Municipios, acorde con la perspectiva de género y al principio de transversalidad, las siguientes atribuciones:

I. Implementar organismos públicos descentralizados o unidades administrativas especializadas dedicadas a la promoción del desarrollo integral de las mujeres y la atención de su problemática;

II. Expedir Reglamentos Municipales encaminados a lograr la participación conjunta y coordinada de la Administración Pública Municipal para garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su ámbito territorial;

III. Instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres;

IV. Coadyuvar con la Federación y el Estado, en la adopción y consolidación del Sistema Nacional y el Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres;

V. Promover, en coordinación con las dependencias y entidades competentes de la Administración Pública Estatal, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas;

VI. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento del Programa Integral y el Programa dentro su municipio;

VIII. Promover programas educativos para eliminar la violencia contra las mujeres;

IX. Apoyar la creación, operación y el fortalecimiento de refugios para las víctimas, y sus familiares, niñas, niños y adolescentes o incapaces que habiten en el mismo domicilio;

X. Participar y coadyuvar en la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres;

XI. Llevar a cabo, de acuerdo con el Sistema Nacional y el Sistema, programas de información a la población respecto de la violencia contra las mujeres;

XII. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia.”

En armonización con el ordenamiento federal en esta misma materia, la presente ley determina cuales son las atribuciones que corresponden a los municipios en su artículo 17:

I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y Estatal correspondientes;

II. Coadyuvar con los gobiernos federal y estatal en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

III. Elaborar Presupuestos de Egresos con enfoque de género, incorporando la asignación de recursos para el cumplimiento en el ámbito de su competencia de las políticas de igualdad;

IV. Proponer al Estado, la colaboración en la ejecución de programas de igualdad;

V. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere;

VI. Establecer programas comunitarios y sociales para buscar la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales;

VIII. Celebrar convenios o acuerdos de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género;

IX. Observar la aplicación de la igualdad sustantiva que consagra la presente Ley;

X. Vigilar las buenas prácticas de igualdad y no discriminación en la Administración Pública Municipal, en concordancia con los principios rectores de la presente Ley; ”

3.4 Marco normativo municipal

Reglamento del Instituto Municipal de las Mujeres Regias

Este es el ordenamiento jurídico que regula los alcances de la actuación que tiene el Instituto Municipal de las Mujeres Regias, y en el artículo 8 marca los objetivos y atribuciones del Instituto:

“I. Definir y ejecutar el Plan Municipal de las Mujeres, estableciendo los programas específicos a implementar.”

Este plan se define en el artículo 3 como un “conjunto de programas y acciones con definición de objetivos y metas específicos que se contienen en el Plan Municipal de Desarrollo y demás que apruebe el Consejo Directivo, y que constituyen el documento que oriente la conducción de la tarea pública, social, política, económica, laboral, cultural, educativa, profesional , académica y de investigación que impulse el Instituto; además de ser el documento regulador de los programas de corto, mediano y largo plazo y de las acciones y programas de trabajo anuales del mismo.”

Toda vez que interesa para fines del Instituto promover y garantizar una vida libre de violencia para las mujeres, el artículo 9 fija las responsabilidades que tendrá y en la fracción III, se menciona el objetivo del Plan Municipal de las Mujeres:

“Elaborar, actualizar, coordinar e instrumentar, con base en el diagnóstico de la realidad, el Plan Municipal de las Mujeres para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades, de trato, de toma de decisiones y de acceso a los beneficios del desarrollo para las mujeres, así como evaluar periódica y sistemáticamente su ejecución.”

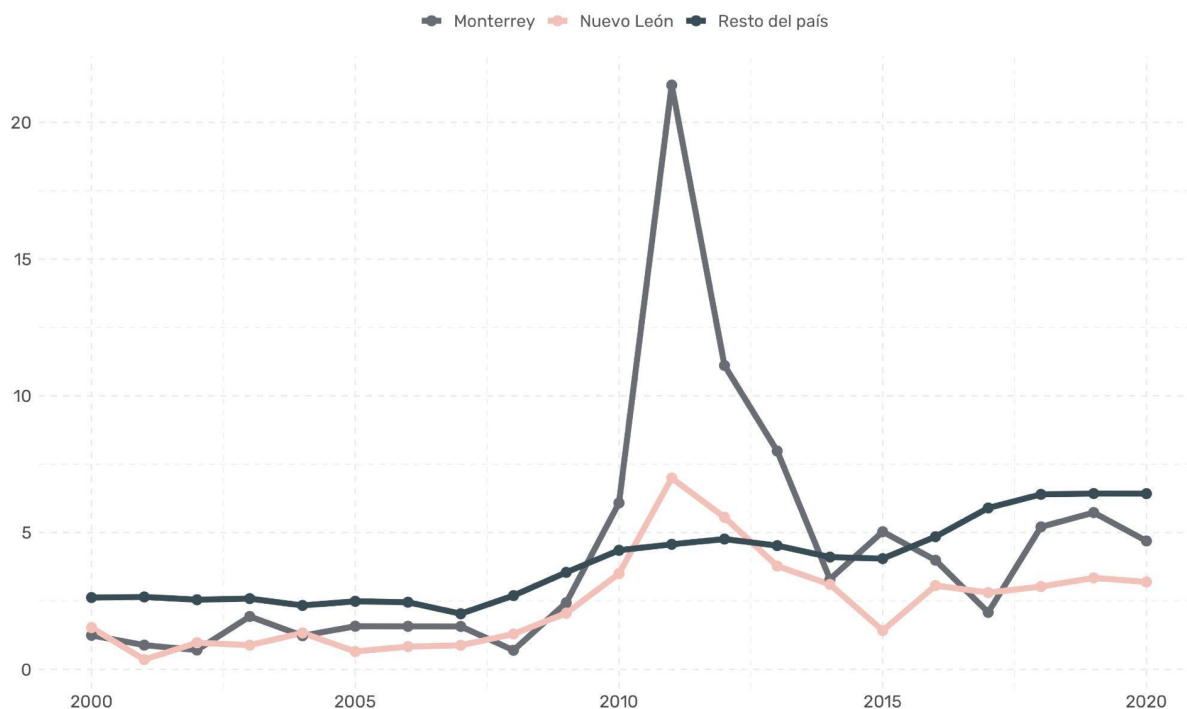
4. Diagnóstico

4.1. Violencias sexuales y feminicidios

El escalamiento último de las violencias contra las mujeres, en razón de género, es el feminicidio. Si bien no existe información precisa sobre la cantidad de feminicidios que hay en el municipio (y esto, principalmente por falta de métricas eficaces), Monterrey es uno de los municipios con declaratoria de AVGM por la magnitud de dichos delitos.

De acuerdo con información del INEGI, los asesinatos de mujeres en Nuevo León y Monterrey tuvieron un pico en el año 2011. Desde el año 2012 hasta el 2014 bajó considerablemente la cantidad de mujeres asesinadas, pero en el 2015 volvió a subir. En los últimos tres años, los números no han aumentado de manera significativa, pero los niveles de violencia nunca han vuelto a como eran antes de 2010.

Tasa de mujeres asesinadas en Nuevo León, Monterrey y el resto del país



Fuente: Datos de mortalidad INEGI

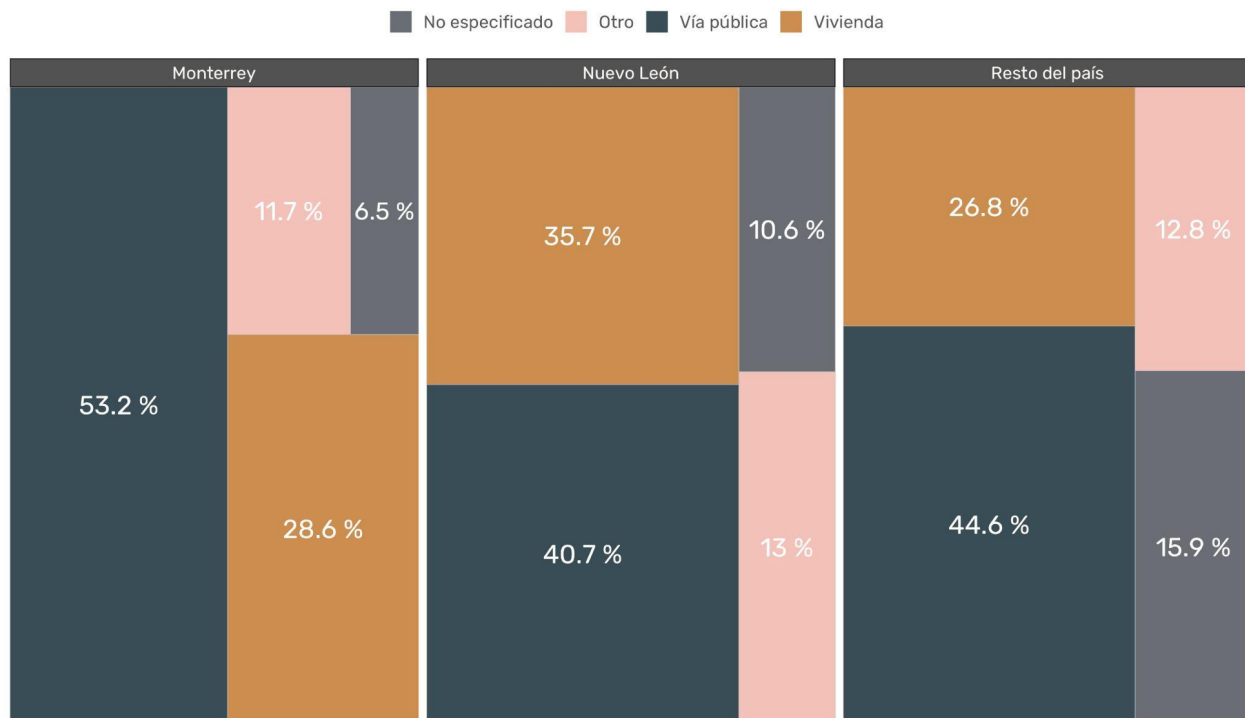
Para tratar de identificar el origen de estos asesinatos y quiénes son las poblaciones más vulnerables a los mismos, se hizo un análisis de los modos y lugares de ocurrencia, y la relación

de dichas variables con el nivel de escolaridad y su estatus como mujeres migrantes o no migrantes.

Los hallazgos de este análisis en cuanto al territorio municipal fueron las siguientes:

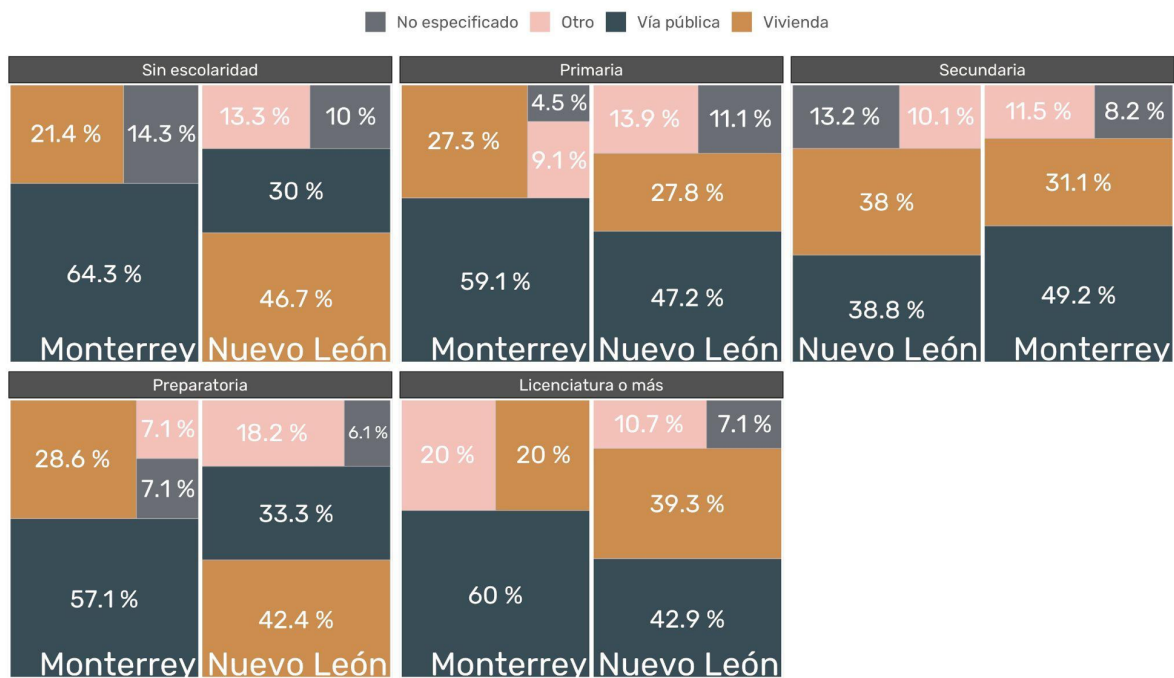
1. Las mujeres en Monterrey mueren más en la vía pública que en el espacio privado (Gráfico 1)
2. El nivel de escolaridad tiene efectos diferentes en Monterrey que en el resto del estado de Nuevo León. (Gráfico 2)
3. En comparación con el resto del país, las mujeres de Monterrey son asesinadas mayormente por arma de fuego. (Gráfico 3)
4. En Monterrey y en el país, las mujeres con menor escolaridad mueren más por armas de fuego. (Gráfico 4)
5. En Monterrey las mujeres migrantes mueren menos en la vía pública que las no migrantes. (Gráfico 5)
6. Las mujeres migrantes mueren menos con arma de fuego, y más por otras formas, que las mujeres no migrantes. (Gráfico 6)
7. Las mujeres que viven con pareja mujer reportan más agresiones que el promedio. (Gráfico 7)
8. Las mujeres homosexuales (lesbianas y bisexuales) en Nuevo León reportan de manera desproporcionada ser abusadas sexualmente. (Gráfico 8)
9. La mayoría de las agresiones son sexuales o psicológicas, las mujeres jóvenes y de mayor escolaridad reportan más. (Gráfico 9)
10. Las mujeres indígenas reportan más agresiones que las mujeres no indígenas. (Gráfico 10)
11. Las mujeres indígenas reportan, proporcionalmente, más violencia psicológica y física y menos sexual, que el resto de las mujeres. (Gráfico 11)

Gráfico 1
¿Dónde mueren las mujeres en Monterrey, en Nuevo León y en el país?
Modo de ocurrencia de los homicidios de mujeres del 2015 al 2020



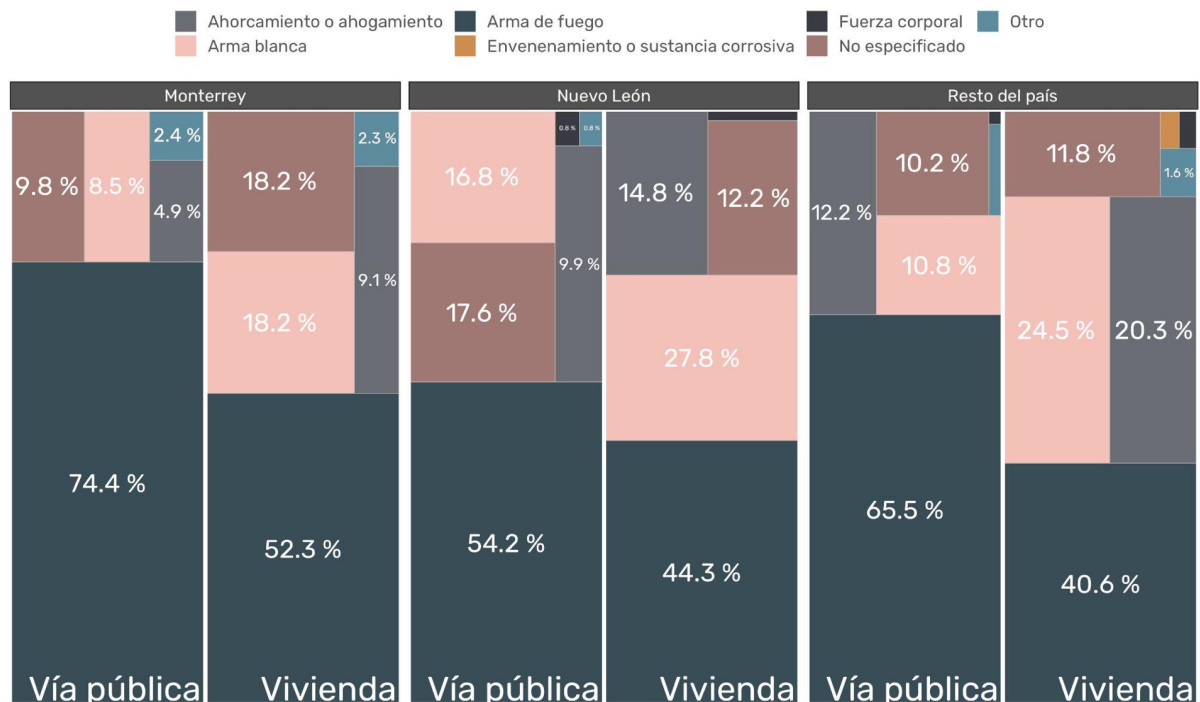
Fuente: Datos de mortalidad INEGI

Gráfico 2
¿Dónde mueren las mujeres en Monterrey, en Nuevo León y en el país?
Modo de ocurrencia de los homicidios de mujeres del 2015 al 2020



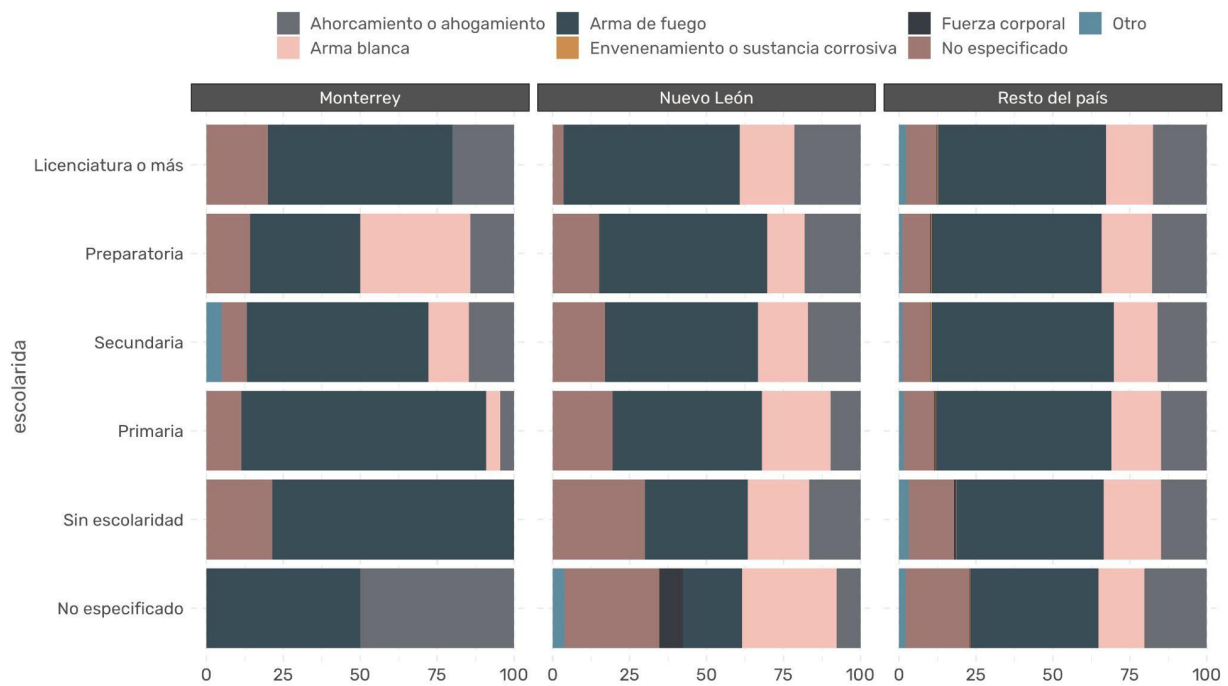
Fuente: Datos de mortalidad INEGI

Gráfico 3
¿Cómo mueren las mujeres que matan en Monterrey, Nuevo León y en todo México?
Según lugar de ocurrencia a partir de 2015



Fuente: Datos de mortalidad INEGI

Gráfico 4
¿Cómo mueren las mujeres que matan en Monterrey, Nuevo León y en todo México?
Según su escolaridad a partir de 2015

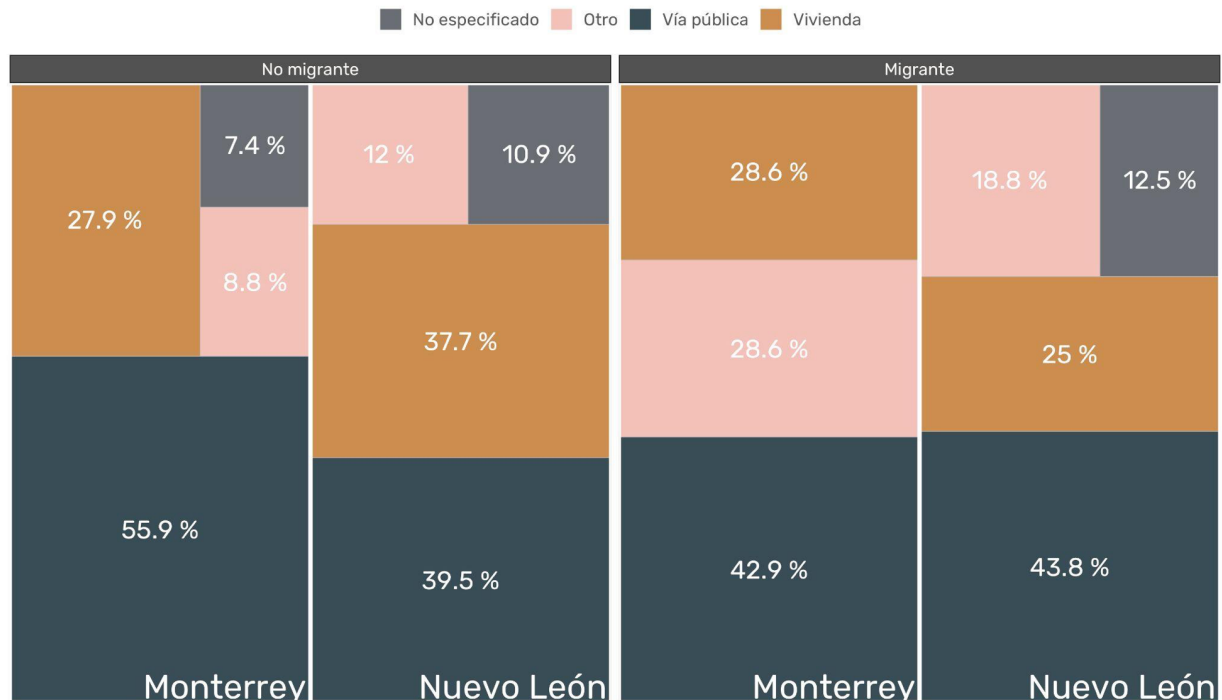


Fuente: Datos de mortalidad INEGI

Gráfico 5

¿Dónde mueren las mujeres en Monterrey, en Nuevo León y en el país?

Lugar de ocurrencia de los homicidios de mujeres del 2015 al 2020

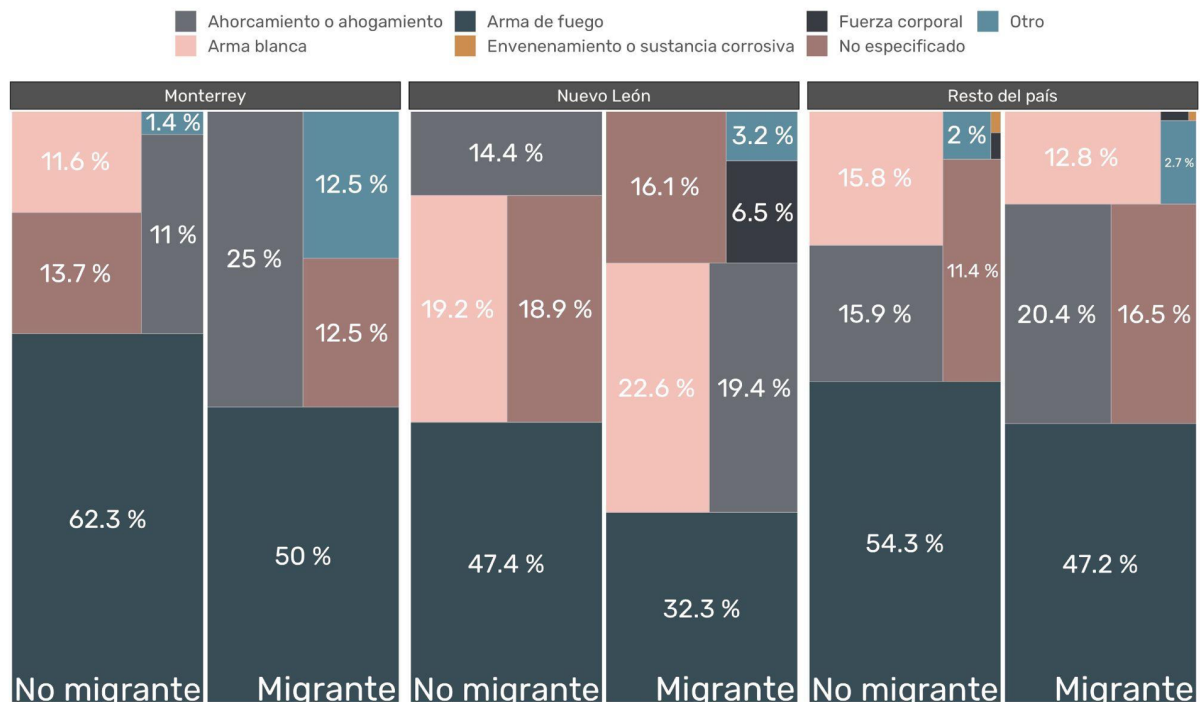


Fuente: Datos de mortalidad INEGI

Gráfico 6

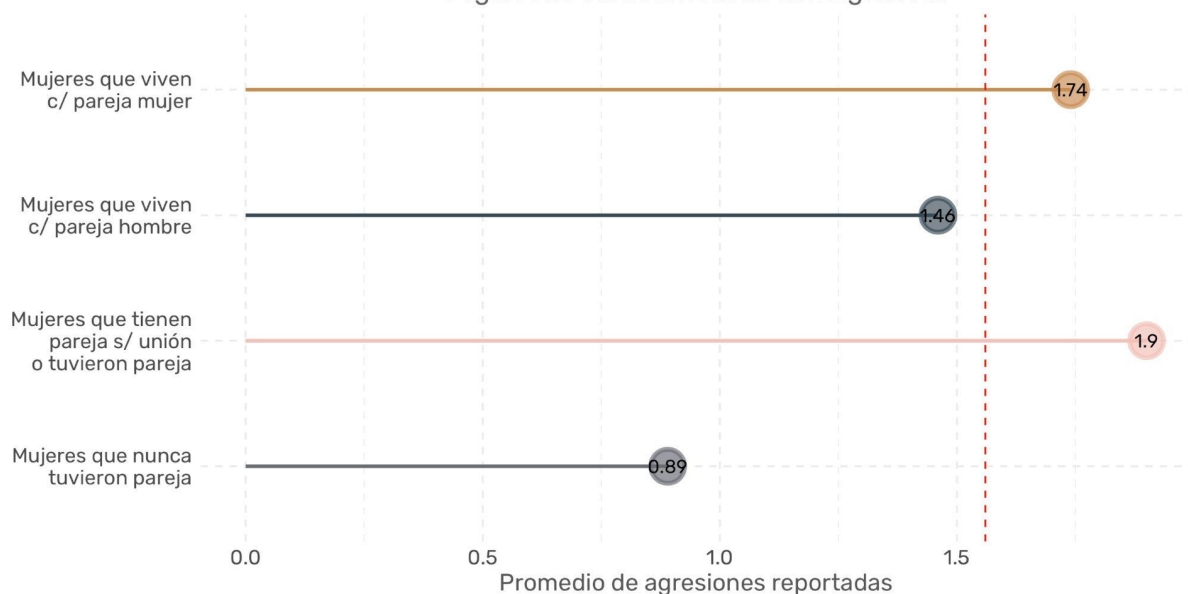
¿Cómo mueren las mujeres que matan en Monterrey, Nuevo León y en todo México?

Según si son migrantes, a partir de 2015



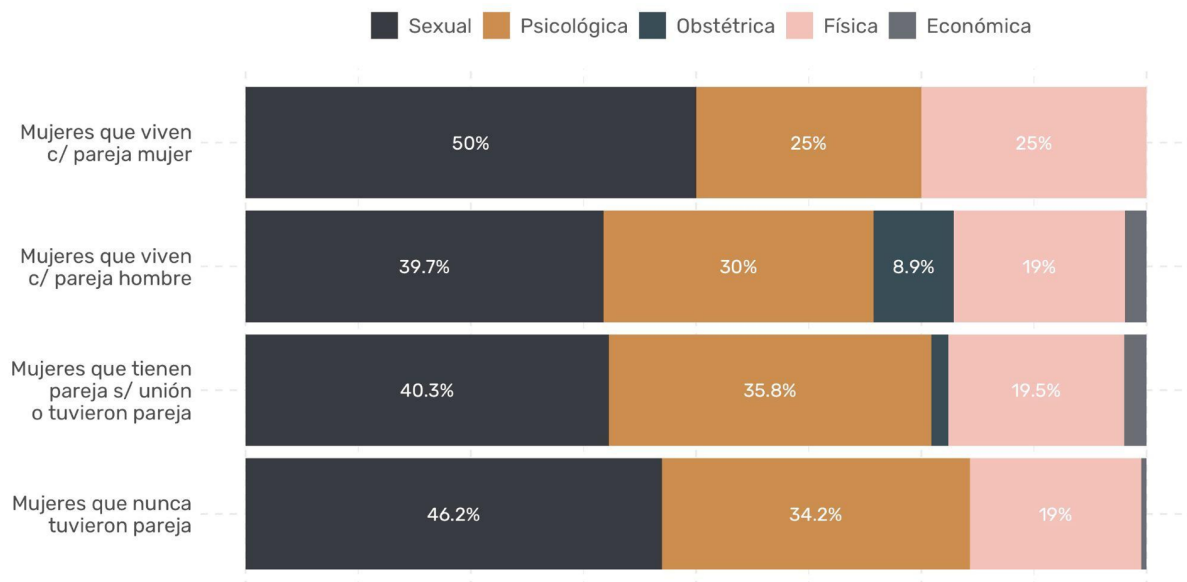
Fuente: Datos de mortalidad INEGI

Gráfico 7
Promedio de agresiones reportadas
por mujeres en Nuevo León
Según sus características demográficas



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2016)

Gráfico 8
Proporción de agresiones reportadas bajo cada tipo de violencia
Según su estado conyugal en Nuevo León



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2016)

Gráfico 9
Agresiones por cada 100 mujeres en cada tipo de violencia
 Según edad y escolaridad

	Económica						Física					
Licenciatura o más	0	4.4	3.8	1.6	0	0	42.7	23.6	31.7	30.5	18.1	8.4
Preparatoria	1.2	8.1	4.9	4	0	0	18.7	31	24.3	26.7	20.6	5.2
Secundaria	5.1	5.9	6.1	4.3	3.4	1.7	33.1	37.5	41.4	31	41.2	11.5
Primaria	16	5.7	0	3.1	4.1	1.2	53.1	54.1	32	27.7	29.6	20.1
Sin escolaridad	0	0	0	0	11.9	8.7	0	0	27.1	41.6	36.8	30.7

	Psicológica						Sexual					
Licenciatura o más	90.1	60.2	71.7	74.8	62.4	13.2	112.6	83.1	80	97.9	66.2	44.8
Preparatoria	77.9	62.5	49.3	48.5	38.5	20.8	103.7	80.1	66.3	52.9	45.3	32.7
Secundaria	47.3	57.7	54	47.1	50.6	21.5	62.5	61.2	69.8	48.9	32.4	20.9
Primaria	51.1	72.6	35.2	32.7	34.2	30.1	59.7	68.1	33.3	37.9	40.9	31.3
Sin escolaridad	0	0	53.8	28.8	85.6	37.2	0	0	8.7	26.8	5.9	26.8

15-24 años 25-34 años 35-44 años 45-54 años 55-64 años Más de 65 años

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2016)

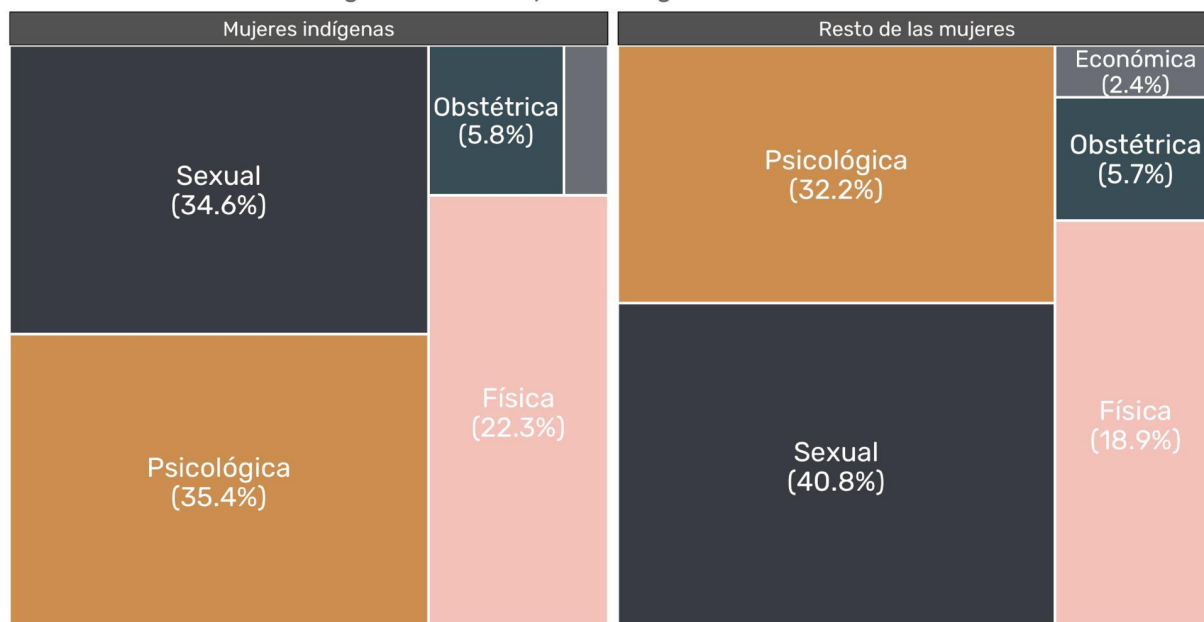
Gráfico 10
Promedio de agresiones reportadas
 por mujeres en Nuevo León
 Según su adscripción indígena



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2016)

Gráfico 11

Proporción de agresiones reportadas bajo cada tipo de violencia Según autoadscripción indígena en Nuevo León



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH (2016)

En reflexión a estos hallazgos, se resalta lo siguiente:

En Monterrey las mujeres son asesinadas con mayor frecuencia en la vía pública que en sus viviendas. Esto contrasta con el resto del país, incluyendo al resto de los municipios del estado, donde la mayoría de asesinatos de mujeres suceden en el espacio privado. Este hallazgo puede indicar que las políticas de seguridad pública en el municipio no están logrando proteger a las mujeres en los espacios públicos.

Por otro lado, en Monterrey el nivel de escolaridad de las mujeres no parece tener repercusiones en el lugar de ocurrencia de los asesinatos. Sin embargo, se registraron más muertes tanto de mujeres sin escolaridad, como de las que tienen estudios de licenciatura, lo que indica que estas dos poblaciones son las más afectadas por las políticas de seguridad pública del municipio. Se desconocen las razones específicas de esto y se deben investigar, no obstante, podría estar relacionado a que son tal vez los grupos con mayor actividad económica y por tanto, con mayor exposición en las vías públicas.

Ahora bien, no solo la mayoría de las mujeres son asesinadas en vía pública, sino que también con armas de fuego. Esto indica que la mayoría de los agresores están teniendo acceso a dichas armas, lo cuál puede no sólo contribuir a la trazabilidad de sus perfiles sino también en marcar pautas para políticas públicas respecto a las armas de fuego.

Si bien, en el municipio son pocas las mujeres con licenciatura que son asesinadas, éstas también son asesinadas con armas de fuego. Esto se suma al argumento anterior.

De acuerdo a la información de Data Cívica, los municipios con mayores niveles de migración también reflejan mayores asesinatos de mujeres, lo cuál puede estar relacionado a la carencia de redes de apoyo de estas poblaciones. La información recabada destaca que las mujeres migrantes

son asesinadas con mayor frecuencia en espacios privados que en públicos, lo que podría indicar que son menos vulnerables a las condiciones de seguridad pública que las no migrantes. En cuanto los modos de ocurrencia, cabe destacar que a las mujeres migrantes las asesinan considerablemente más por ahorcamiento y ahogamiento que a las no migrantes.

Lamentablemente, en las bases de datos públicas municipales no existe información de violencias contra las mujeres desagregada por otras variables como tipos de violencia, estado conyugal, orientación sexual, o si pertenece a algún grupo indígena. Por tal motivo, se tomó información del Estado para resaltar estadísticas de estas poblaciones, relevantes para considerar la perspectiva interseccional.

En cuanto a los diversos tipos de agresiones, las mujeres que viven con pareja mujer reportan más que el promedio. Si bien hay más denuncias de violencias por parte de las mujeres lesbianas y bisexuales (lo cual podría indicar que son más propensas a denunciar), en esta población las agresiones sexuales predominan sobre las psicológicas por más de 25 puntos porcentuales. Cabe agregar que la mitad de la violencia que sufren las mujeres lesbianas y bisexuales es de naturaleza sexual.

La información presentada en este apartado revela ciertas realidades que deben ser analizadas para que Monterrey las tome en cuenta durante la creación de programas y políticas públicas que pretendan prevenir, atender y sancionar los delitos de violencia contra las mujeres:

- La vía pública no genera condiciones de seguridad suficientes para prevenir asesinatos de mujeres.
- La mayoría de los asesinos de mujeres tienen acceso a armas de fuego y las utilizan para este fin (puede hablar sobre el perfil de los perpetradores o abonar para la trazabilidad de los mismos).
- Las poblaciones de mujeres jóvenes y homosexuales muestran mayor vulnerabilidad a ser violentadas sexual y psicológicamente.
- Las mujeres indígenas muestran mayor vulnerabilidad a ser violentadas psicológica y físicamente
- Las mujeres migrantes son un perfil que muestra mayor vulnerabilidad a ser asesinadas en espacios privados y con medios distintos a las armas de fuego.
- Se necesita generar herramientas con el fin de recabar los datos requeridos para identificar cuáles son las intersecciones de mujeres más vulnerables, de qué zonas y porqué.

4.2. Violencia laboral

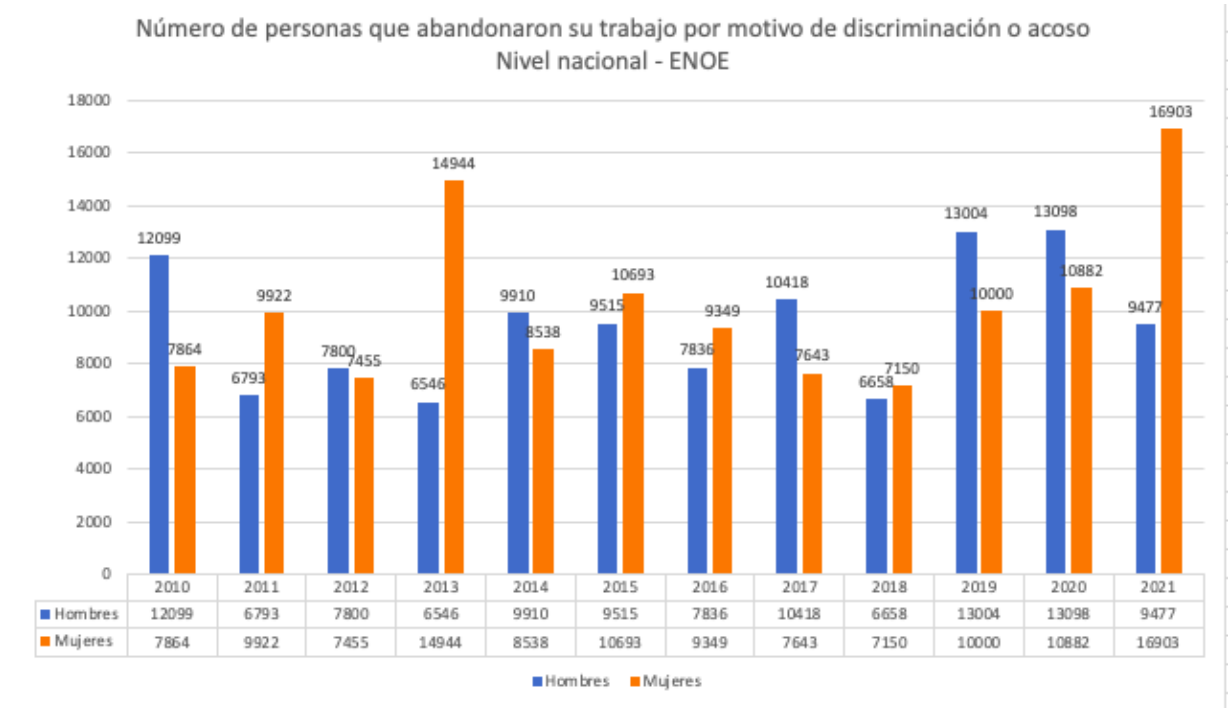
La violencia laboral consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad, y puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; también incluye el acoso o el hostigamiento sexual². Este es un problema que permea distintos procesos de reclutamiento, remuneración, promoción y ascenso que afectan a miles de personas, especialmente a las mujeres debido a su condición de género.

² Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En este sentido, para garantizar su participación en condiciones de igualdad, es importante identificar y considerar los factores que afectan su desempeño y que les impide ejercer plenamente sus derechos laborales. Por lo cual, se recopilaron datos de distintas fuentes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), como la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE); la Encuestas Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, y la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia (ECOPRED) 2014, así como de Data México de la Secretaría de Economía. Si bien estas fuentes muestran un panorama general de esta problemática, aún no se cuenta con análisis detallados sobre las causas y efectos a nivel estatal y municipal.

A nivel nacional, alrededor de 26,380 personas abandonaron su lugar de trabajo por motivo de discriminación o acoso, de las cuales 16,903 fueron mujeres y 9,477 fueron hombres. Esta cifra es mayor a los 23,380 registros en el 2020, y la más alta de los últimos diez años.

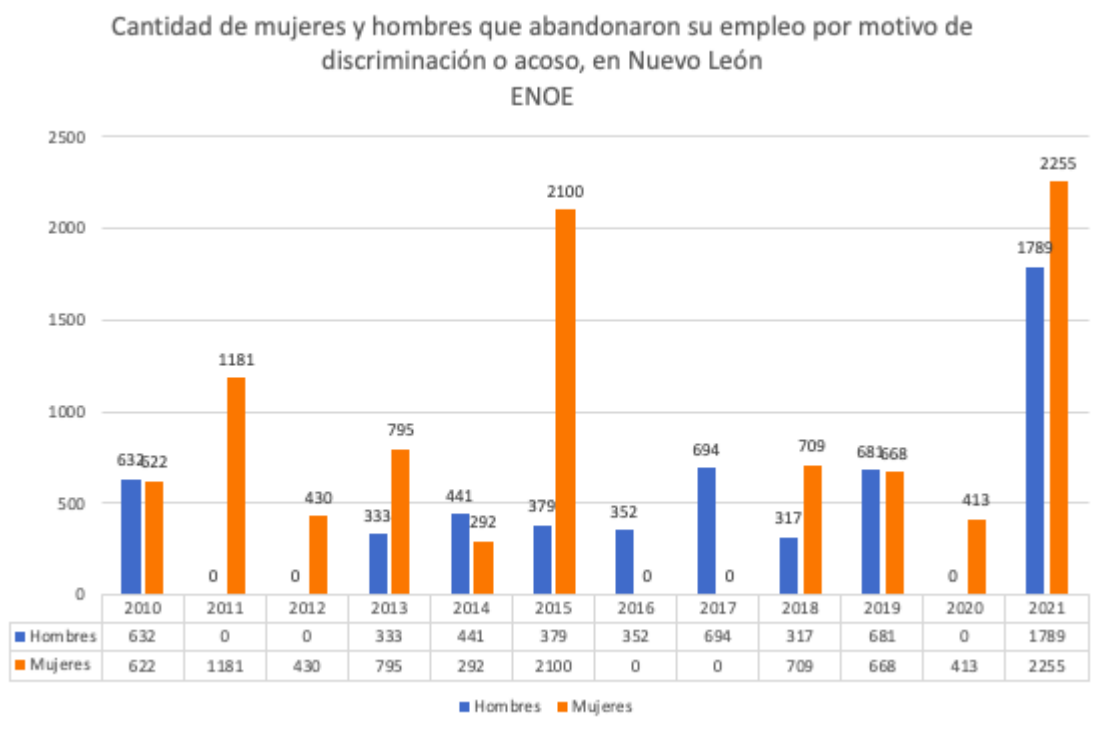
Gráfico 12



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

Por su parte, las omisiones que ha habido respecto a este tema han tenido como resultado que en el primer trimestre del 2021, en Nuevo León, alrededor de 4,044 personas abandonaron su empleo por motivo de discriminación o acoso, de las cuales 2,255 fueron mujeres y 1,789 hombres. En comparación con años anteriores, la entidad registró una alza significativa, ya que en 2020 solo se reportaron 413 casos.

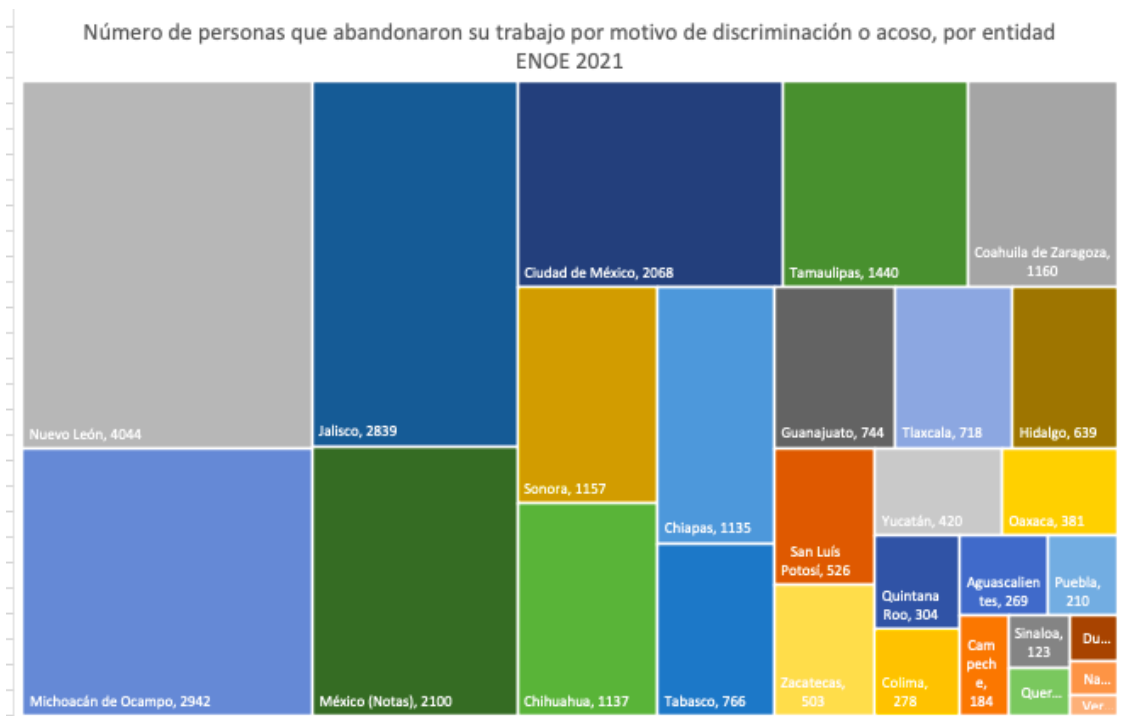
Gráfico 13



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

A nivel nacional, Nuevo León registró el mayor número de casos, seguido por Michoacán, Jalisco, el Estado de México y Ciudad de México.

Gráfico 14

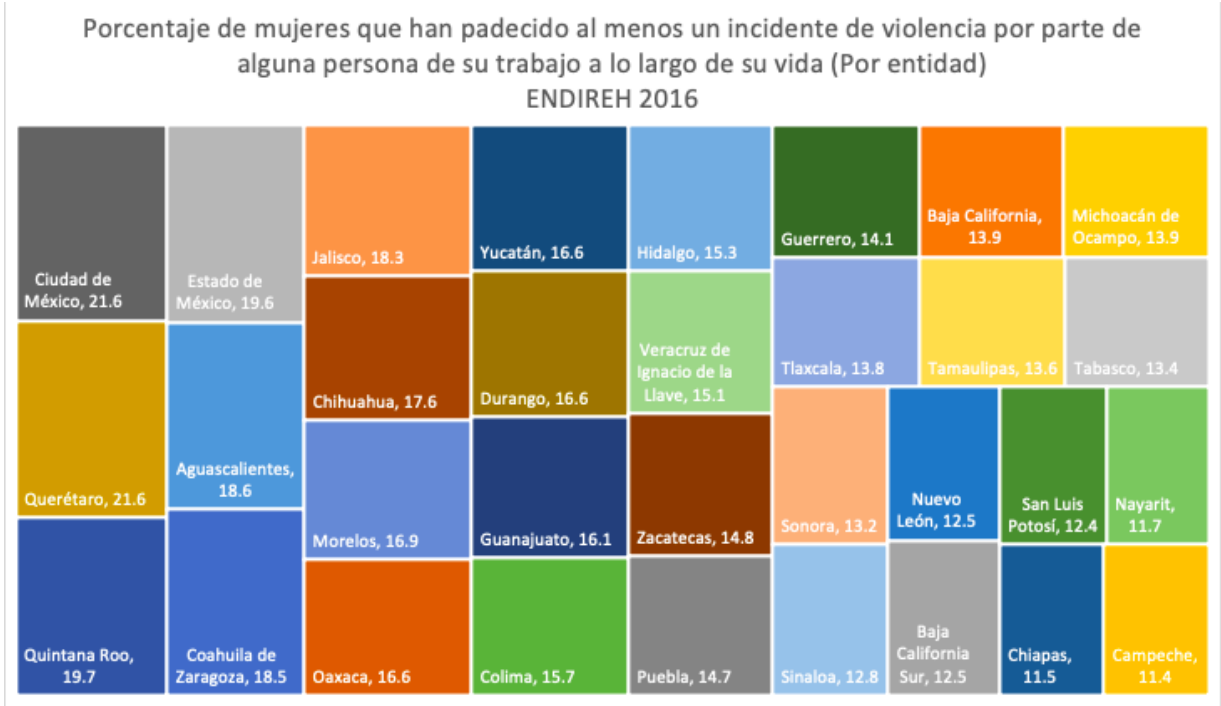


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

En la misma encuesta se desglosa la opacidad que han tenido las instituciones públicas en Nuevo León sobre el abandono de empleo que han tenido sus trabajadores y trabajadoras por motivo de discriminación y acoso. El único dato que arroja es del primer trimestre del 2018 donde 381 personas que abandonaron su empleo por ésta razón fueron mujeres.

Por otra parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, aplicada solo a mujeres mayores de 15 años, también presenta información relevante respecto a las violencias que han experimentado en el ámbito laboral. A nivel nacional, la encuesta indica que el 16.5 por ciento de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia durante su vida, mientras que en Nuevo León el porcentaje fue del 12.5.

Gráfico 15

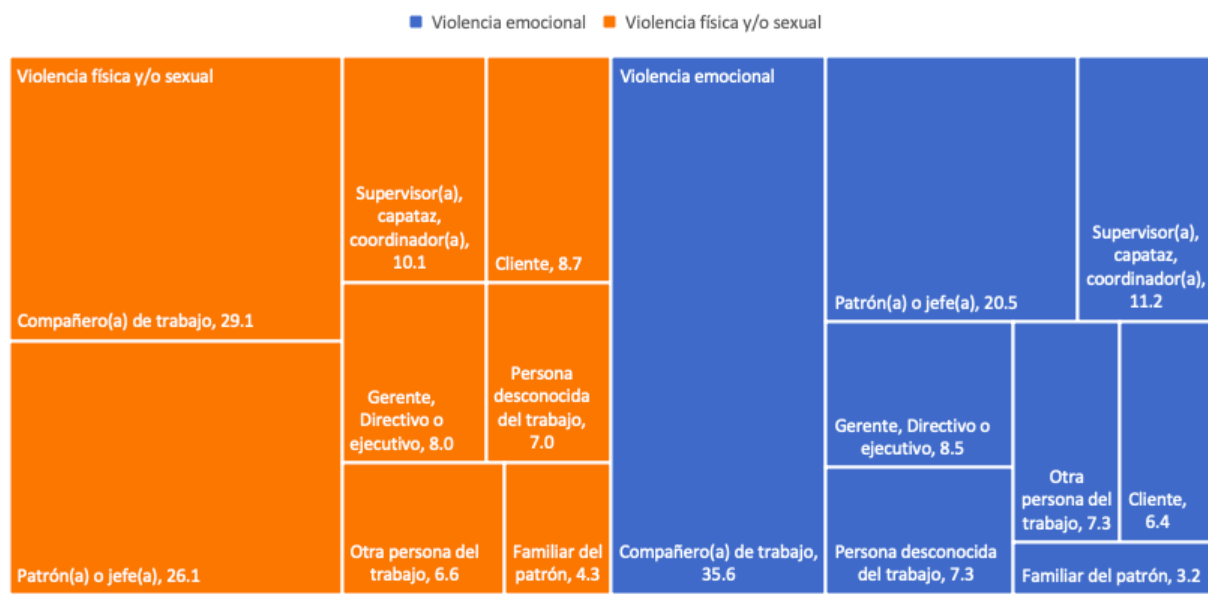


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016

En cuanto a los tipos de violencia, la ENDIREH identifica la violencia emocional y la física y/o sexual, y señala a las personas responsables de perpetrarla, así como el lugar de ocurrencia. En la siguiente gráfica, se puede observar que alrededor de una tercera parte de las personas responsables de la violencia emocional y física y/o sexual son compañeros y compañeras de trabajo. Sin embargo, es importante señalar que la mayor parte de los eventos de violencia son cometidos por personas con un nivel jerárquico mayor, es decir, que cuentan con autoridad en su lugar de trabajo.

Gráfico 16

Tipos de violencias que han experimentado las mujeres en el ámbito laboral y las personas responsables de dichos actos
Nivel nacional - ENDIREH 2016

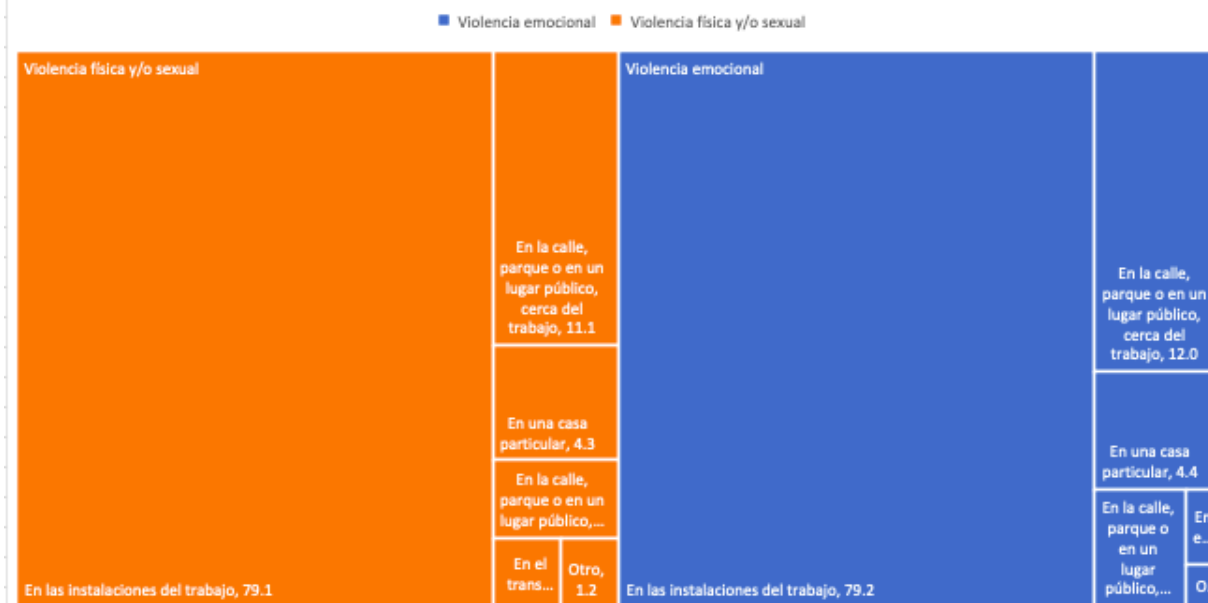


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016

Respecto a los lugares donde ocurren estas conductas, se puede observar que casi un 80 por ciento se llevan a cabo en los lugares de trabajo de las mujeres, seguido por lugares públicos cercanos a su trabajo.

Gráfico 17

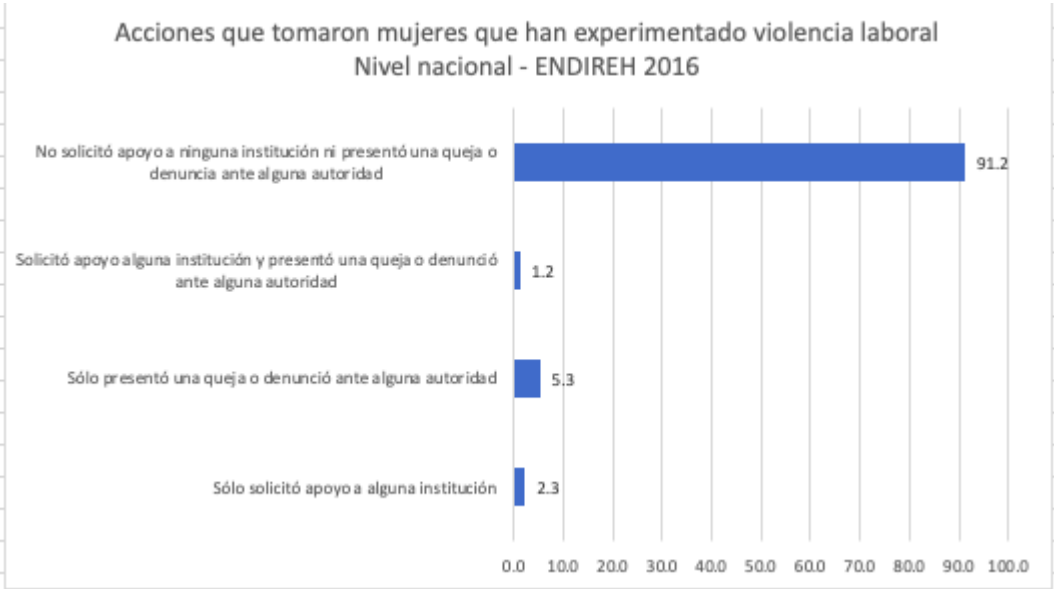
Tipos de violencias que han experimentado mujeres en el ámbito laboral y lugar de ocurrencia
Nivel nacional - ENDIREH 2016



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016

Después de la manifestación de estas agresiones, la encuesta indica que un 91.2 por ciento de las mujeres afectadas no presentó una queja o denuncia ante alguna autoridad. De estas, el 41.1 por ciento indicó que se trataba de algo sin importancia, mientras que el 23.9 por ciento advirtió que no denunció por miedo a las consecuencias, y un 20 por ciento señaló que no sabía cómo y dónde denunciar.

Gráfico 18



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016

Gráfico 19

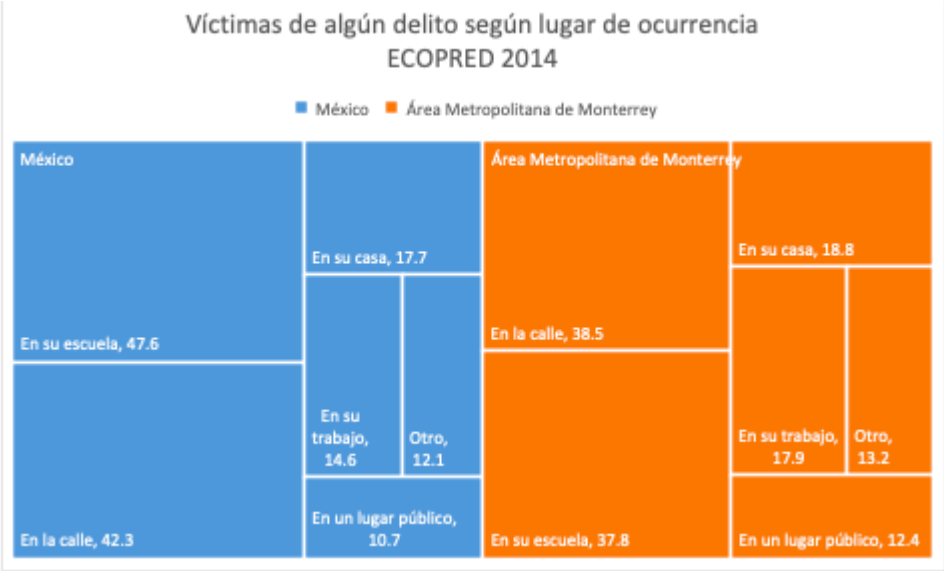


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENDIREH 2016

La Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014, se realizó para medir la victimización sufrida por personas jóvenes de entre 12 y 29 años. A nivel nacional, se reveló que el 47.6 por ciento de los delitos cometidos contra personas jóvenes suceden en sus escuelas, mientras que en el Área Metropolitana de Monterrey el 38.5 de las

agresiones se realizan en la calle. Con respecto a su espacio de trabajo, se coloca en cuarta posición como uno de los lugares donde se llevan a cabo estas agresiones, tanto a nivel nacional como a nivel local.

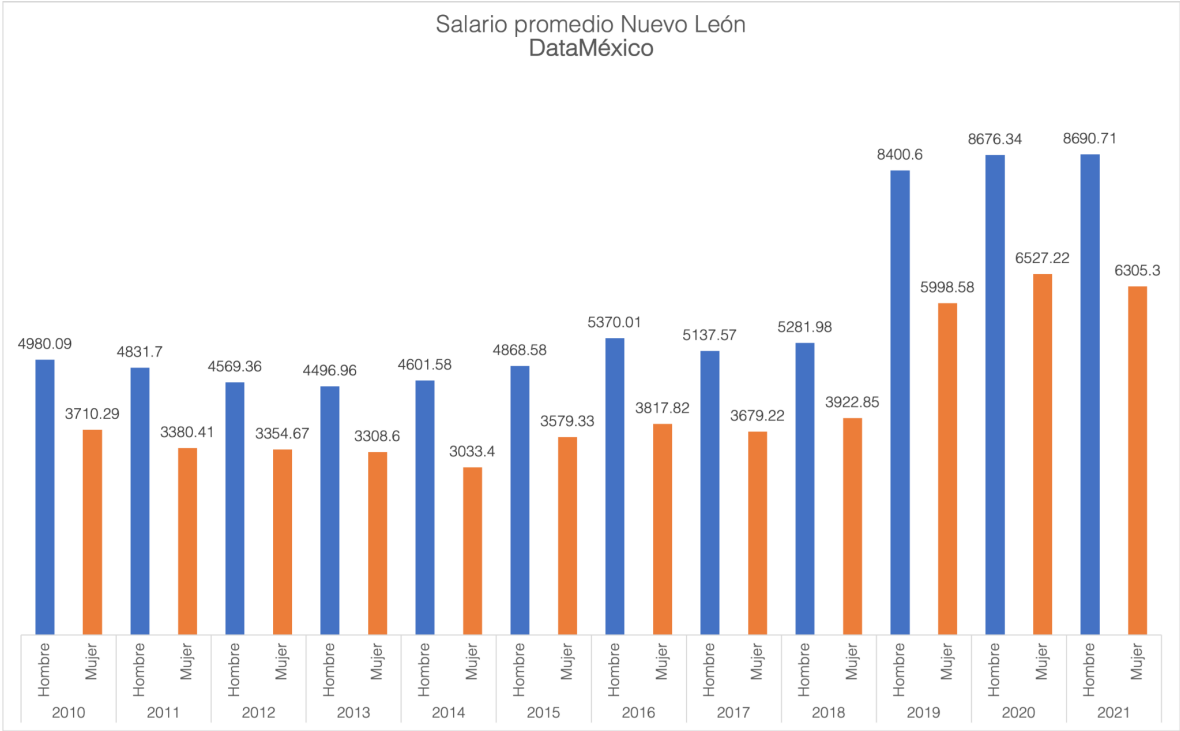
Gráfico 20



Fuente: Elaboración propia con datos de la ECOPRED 2014

Dentro del derecho a la igualdad laboral, se encuentra la remuneración equitativa independientemente del género. En Nuevo León, de acuerdo a DataMéxico, la desigualdad salarial ronda en los \$2,380 pesos, en donde los hombres ganan en promedio de forma mensual \$8,690 pesos, mientras que las mujeres perciben \$6,310 pesos.

Gráfico 21



La información presentada en este apartado revela ciertas realidades que deben ser consideradas para el desarrollo de los programas y políticas que se coordinen desde el Instituto Municipal de las Mujeres Regias en materia de igualdad laboral y no discriminación, que son:

- Actualmente, no hay suficientes datos desagregados por género a nivel local para realizar un análisis sobre las condiciones laborales de mujeres y hombres en el municipio.
- En 2021 se tuvo un incremento a nivel nacional de las personas que abandonaron su empleo por motivo de discriminación o acoso laboral.
- Específicamente, Nuevo León tiene el primer lugar a nivel nacional del mayor número de empleados y empleadas que desertaron de su trabajo por esta misma causa.
- Las mujeres son el grupo más afectado por la violencia física y emocional en los centros de trabajo, siendo éste el lugar de más incidencia y sus compañeros(as) y jefes(as) los principales agresores.
- Cuando una mujer es víctima de violencia laboral, la mayor parte de ellas decide no denunciar ni presentar una queja ante alguna autoridad debido a que no sentía que esta agresión tuviera importancia o por miedo a las consecuencias y/o amenazas que ésto le pudiera generar.
- A partir del 2019 el salario promedio de los hombres en Nuevo León aumentó considerablemente, mientras que el de las mujeres se mantuvo en el mismo rango, e incluso bajó en el 2021.

4.3. Unidades de Igualdad de Género

El 17 de abril del 2015 se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León el Acuerdo por el cual se instruye la creación de las Unidades de igualdad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, con el propósito de impulsar y dar seguimiento a los procesos de transversalización de la perspectiva de género.

Aunado a lo anterior, en noviembre de 2016, se emitió la Declaratoria de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en cinco municipios del estado de Nuevo León: Apodaca, Cadereyta de Jiménez, Guadalupe, Juárez y Monterrey. La primera medida de prevención en la declaratoria instruye:

“La creación de Unidades de Género que de manera coordinada operen en todas las instituciones del gobierno de Nuevo León para promover, de manera transversal, entre otras cosas, la igualdad entre hombres y mujeres, así como el quehacer público con perspectiva de género”

En cumplimiento de esta medida y a las recomendaciones del Grupo Interinstitucional Multidisciplinario para el Seguimiento de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género Contra las Mujeres en el Estado de Nuevo León, en 2019 se nombraron a las y los enlaces de las UIG en 13 dependencias del Municipio de Monterrey.

Como parte del seguimiento a las acciones realizadas por el gobierno municipal, en 2020 se realizó el *Diagnóstico interno actitudes machistas, sexistas y misóginas en funcionarias y funcionarios públicos de la Administración Pública del Municipio de Monterrey*, para determinar las condiciones

bajo las cuales operan las UIG. A continuación, se presentan las recomendaciones que emite el estudio a fin de fortalecer y formalizar las UIG:

Recomendación No. 1. Asignar perfiles estratégicos para el enlace de género.

- Se recomienda la elaboración del perfil del enlace de género óptimo para coadyuvar a las atribuciones de las UIG. Entre los requisitos se sugiere: contar con título de licenciatura o grado académico afín; contar con experiencia en administración pública, en las materias de derechos humanos, igualdad de género y diseño de políticas públicas y tener un puesto de toma de decisiones. Este último punto va relacionado con enfatizar la importancia de que la capacidad de toma de decisiones del enlace de género esté avalada por su puesto y que su alcance de toma de decisiones sea suficiente para tener injerencia en el presupuesto de la dependencia.
- Se sugiere que las personas pre-seleccionadas para ser enlaces de género se les aplique un instrumento de diagnóstico para dejar evidencia de que no tenga actitudes machistas, sexistas y misóginas.

Recomendación No. 2 Intensificación campaña cero tolerancia.

- El diagnóstico revela la urgencia de continuar y fortalecer las estrategias para sensibilizar al personal de la Administración Pública Municipal, especialmente del personal que está en puestos de toma de decisión y de las UIG.

Recomendación No. 3 Formalización de las UIG y enlaces de género.

- Se señaló la urgencia de visibilizar y formalizar la figura de las UIG en el organigrama de cada una de las dependencias de las APM, para que cuente con los reglamentos que le permitan operar.
- Sin los estatutos que establezcan en la estructura orgánica del gobierno local la creación de las UIG al interior de las dependencias, los requisitos de las y los titulares, reglamentos, facultades, sanciones, las UIG no son operantes como instrumentos institucionales, sino como figuras orgánicas (enlaces de género).
- Se recomienda explorar otra modalidad que formalice su operación, como la figura de un programa, esto permitirá llevar una gestión basada en resultados, sujeta a rendición de cuentas y evidencia de que existe estrecha coordinación y vinculación interinstitucional municipal.
- Como parte de las estrategias de formalización, se recomiendan las siguientes acciones: implementar procesos de inducción y capacitación desde la designación del puesto; incorporar la figura de las UIG en los reglamentos municipales; e integrar la perspectiva de género en los instrumentos de planeación.
- Se sugiere implementar estrategias de visibilidad como: campañas de comunicación interna permanentes al interior de todas las dependencias para informar sobre las atribuciones, responsabilidades y actividades de las UIG, y desarrollar la identidad institucional de las mismas.
- También se señala la necesidad de se tengan los insumos para operar en cada dependencia, como: un plan de acción y presupuesto.
- Se recomienda el diseño de indicadores que midan el avance en normativa municipal y la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de planeación y programas municipales.

Recomendación No. 4 Diseño de una agenda de capacitación inductiva y formativa estratégica por temática y perfil.

- Desde la creación de las UIG se les ha brindado diversas capacitaciones a los enlaces, sin embargo no todas muestran el mismo nivel de conocimiento en materia de género, por tanto se recomienda diseñar una agenda de capacitación considerando la diversidad de perfiles.

5. Alineación a la agenda internacional y a la planeación estratégica a nivel nacional, estatal y municipal

5.1 Alineación a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

Dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible se plasman las metas mundiales para conseguir un futuro sostenible e incluyente para todas y todos. México, junto con más de 150 países se comprometieron el 25 de septiembre de 2015 a implementar en su agenda política los objetivos.

La Administración del Municipio de Monterrey 2021-2024 está fuertemente comprometida con la Agenda 2030, por lo que la planeación de los proyectos del Instituto Municipal de las Mujeres está directamente relacionados con los ODS y sus respectivas metas, las cuales son los siguientes:

Objetivo 4. Educación de Calidad: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

Objetivo 5. Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Objetivo 10. Reducción de las desigualdades: Reducir la desigualdad en y entre los países.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

5.2 Alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024

Se reconoce la rectoría del Plan Nacional de Desarrollo al ser el documento donde se plasma una visión de largo plazo de la política nacional, con el fin de impulsar el desarrollo en los temas más relevantes para la ciudadanía. En este sentido, el presente plan retoma los principios rectores de no dejar a nadie atrás y a nadie afuera y los que tienen relación con la protección de los derechos humanos de las mujeres, como lo son los siguientes:

Objetivo de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública:

“ 3. Pleno respeto a los derechos humanos que permee todas las acciones e instituciones de gobierno; se buscarán las reformas que permitan dotar de obligatoriedad legal, con sanción en caso de incumplimiento grave, a las resoluciones que emitan las comisiones nacionales y estatales de Derechos Humanos; el conocimiento y observancia de estos derechos será asignatura regular en la formación de los nuevos elementos policiales. (...) El gobierno federal no tolerará los atropellos impunes desde el poder en contra de la ciudadanía.”

En este mismo programa, se desarrollan estrategias específicas de seguridad, entre las que podemos encontrar la libertad e igualdad:

“En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros.”

5.3 Alineación al Plan Estatal de Desarrollo

5.4 Alineación al Plan Municipal de Desarrollo

6. Plan de trabajo

El objetivo central del Instituto Municipal de las Mujeres Regias es contribuir a generar una ciudad libre de violencias contra las mujeres que habitan en Monterrey, a través del cumplimiento de dos programas: Transversalidad de la Perspectiva de Género y Prevención de Violencias contra las Mujeres en Razón de Género.

6.1 Programas

Programa	Objetivos	Actividades
Programa de Transversalidad de la Perspectiva de Género	1. Disminuir en un 8.6% la cantidad de personas que perciben algún tipo de discriminación o violencia laboral en las encuestas de evaluación de la Administración Municipal de Monterrey para el año 2024, a través de la modificación de la infraestructura, políticas y procedimientos de las instancias municipales.	1.1 Analizar la situación de discriminación y violencia en la administración Municipal.
		1.2 Promover prácticas institucionales libres de discriminación y violencia a través de la certificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación en la Administración Pública Municipal
	2. Incorporar la perspectiva de género en los programas y políticas de todas las dependencias municipales, a través de la elaboración de un plan anual por cada Unidad de Género para los años 2023 y 2024	2.1 Promover la contratación de una persona que fungirá como titular de las Unidad de Igualdad de Género (UIG) de cada dependencia de la Administración Pública Municipal.
		2.2 Fortalecer la profesionalización de las titulares de las Unidades de Igualdad de Género en las dependencias del Municipio de Monterrey.
		2.3 Fortalecer la formación de las titulares de las Unidades de Igualdad de Género en las dependencias del Municipio de Monterrey a través de 3 capacitaciones por año.
		2.4 Integrar las problemáticas de las mujeres indígenas, trans y con discapacidades en los planes de las UIGs, incubando en el IMMR al menos 7 proyectos a través de colaboración con Organizaciones de la Sociedad Civil
	3. Fortalecer la perspectiva de género en los proyectos dirigidos a mujeres, de la administración municipal, al responder a todas las solicitudes de asesoría de instancias municipales	3.1 Capacitar en perspectiva de género interseccional a las personas que integran las áreas afines del Instituto Municipal de las Mujeres Regias para que puedan brindar

	durante la administración 2022-2024, a través de personal capacitado y certificado en género del Instituto Municipal de las Mujeres Regias.	asesoría técnica a las dependencias de la Administración Pública Municipal
		3.2 Certificar en género a las personas que integran el Instituto Municipal de las Mujeres Regias para que puedan brindar asesoría técnica a las dependencias de la Administración Pública Municipal
Programa de Prevención de Violencias contra las Mujeres en Razón de Género	4. Promover la educación libre de estereotipos en 15,930 niñas y niños de primera infancia para prevenir la discriminación, a través de la implementación del proyecto "Piensa Igualitario", en el municipio de Monterrey, durante el periodo 2021-2024	4.1 Capacitar a 800 docentes de preescolar en la implementación del proyecto "Piensa Igualitario".
	5. Promover el desarrollo de herramientas socioemocionales, físicas y verbales en 40,000 adolescentes para prevenir la violencia sexual, a través de la implementación del proyecto "No Significa No" en el municipio de Monterrey, durante el periodo 2021-2024.	5.1 Capacitar a 60 instructoras e instructores para implementar el proyecto "No significa no" con adolescentes
	6. Fortalecer, con perspectiva interseccional y de derechos humanos, la atención a las mujeres víctimas de violencia usuarias de las UAVVIs, a través del diseño de un nuevo modelo de atención para el periodo 2021-2024.	6.1 Detectar las áreas de oportunidad en la atención brindada en las UAVVIs a través de un Protocolo de atención interseccional.
		6.2 Diseñar un modelo de atención interseccional a mujeres víctimas de violencia familiar y de género.
		6.3 Monitorear y evaluar las medidas implementadas en el modelo de atención a mujeres víctimas de violencia familiar y de género.

6.2 Evaluación

Con el fin de evaluar los programas del Instituto de las Mujeres Regias, se construyó una Matriz de Indicadores por Resultados, donde se desglosa cada uno de los objetivos estratégicos con sus actividades correspondientes, así como los indicadores diseñados para medir su desempeño y resultados.

En relación con lo anterior, el Consejo Directivo de esta dependencia realizará el seguimiento y evaluación periódica, de conformidad con el artículo 9, fracción III y IV del Reglamento del Instituto Municipal de las Mujeres Regias.

La siguiente tabla engloba el resumen de dicha matriz.

Objetivos, Indicadores y Metas					
Nivel	Objetivo	Definición del indicador	Método de cálculo	Meta 2024	Medios de verificación
Fin	Contribuir al bienestar de las mujeres que viven en Monterrey	Porcentaje de mujeres que participan con el IMMR que están satisfechas con los proyectos	Mujeres que participan con el IMMR que están satisfechas con los proyectos entre el total de mujeres que participan con el IMMR	70% de las mujeres y niñas que son beneficiarias de nuestros programas.	Encuesta propia aplicada a las mujeres del Municipio
Propósito	Contribuir a generar una ciudad libre de violencias en razón de género para las mujeres de Monterrey	Porcentaje de mujeres y niñas que participan con el IMMR que están sensibilizadas sobre las violencias de género	Mujeres y niñas que participan con el IMMR que están sensibilizadas sobre las violencias de género entre el total de mujeres participantes	70% de las mujeres y niñas que son beneficiarias de nuestros programas.	Encuesta propia aplicada a las mujeres del Municipio
Componente 1	Generar condiciones para tener espacios laborales accesibles, libres de violencia y discriminación dentro de la Administración Municipal de Monterrey	Porcentaje de personas que perciben algún tipo de discriminación o violencia laboral en algunas de las dependencias del municipio de Monterrey	Personas que perciben algún tipo de discriminación o violencia laboral en su centro de trabajo entre el total de personas que laboran en el centro de trabajo	Disminución del 8.6% de las personas encuestadas que perciben sufrir algún tipo de discriminación y/o violencia	Encuesta propia aplicada a las personas que trabajan en municipio
Actividad 1.1	Promover prácticas institucionales libres de discriminación y violencia a través de la certificación de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación en los centros de trabajo municipales	Grado de avance en el cumplimiento de los requisitos de la Certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación en el Municipio de Monterrey	Puntaje establecido por la Norma para adquirir la Certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación	70 puntos de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación	Reporte interno de evidencias de cumplimiento de requisitos

Actividad 1.2	Analizar la situación de discriminación y violencia en la administración Municipal.	Número de diagnósticos sobre la discriminación y violencia laboral en la administración pública municipal	Número de diagnósticos sobre la discriminación y violencia laboral en la administración pública municipal	3 diagnósticos para cumplir los requisitos de la NMX 025	Diagnósticos elaborados y publicados
Componente 2	Incorporar la perspectiva de género interseccional en los programas y políticas de todas las dependencias municipales, a través de la elaboración de un plan anual por cada Unidad de Género para los años 2023 y 2024	Planes de las Unidades de Género que incorporan la perspectiva de género	Planes de las Unidades de Género que incorporan la perspectiva de género	100% de las UIG cuentan con planes de trabajo que incorporan la perspectiva de género	Reporte interno de evaluación de los planes de cada Unidad de Género
Actividad 2.1	Crear una metodología para evaluar a las UIG en la APM al final del trienio	Análisis de las UIG de todas las dependencias donde se justifique y se emitan recomendaciones para la continuidad de estas en la APM	Documento con el diagnóstico	1 diagnóstico que evalúe a las UIG de la APM.	Documento con diagnóstico donde se haya incluido a todas las dependencias de la APM que cuenten con una UIG .
Actividad 2.2	Fortalecer la profesionalización de los titulares de las Unidades de Igualdad de Género en las dependencias del Municipio de Monterrey.	Porcentaje de titularess que están certificados en género.	Número de titularess certificados en género	100% de las titularess de las UIG están certificadas en género	Constancia de la certificación
Actividad 2.3	Fortalecer la formación de las titularess de las Unidades de Igualdad de Género en las dependencias del Municipio de Monterrey a través de 3 capacitaciones.	Porcentaje de titularess que aprobaron todas las capacitaciones.	Número total de titularess que aprobaron las capacitaciones entre las que tomaron el curso.	90% de las UIG aprobaron las capacitaciones	Constancias de capacitaciones

Actividad 2.4	Integrar las problemáticas de las mujeres indígenas, trans y con discapacidades en los planes de las UIGs, incubando en el IMMR al menos 7 proyectos a través de colaboración con Organizaciones de la Sociedad Civil	Cantidad de convenios de colaboración con dependencias competentes para la implementación de los proyectos incubados	Número de convenios de colaboración	7 convenios de colaboración	Convenio de Colaboración firmado con las dependencias competentes.
Componente 3	Fortalecer la perspectiva de género en los proyectos dirigidos a mujeres, de la administración municipal del 2021 al 2024, al responder a todas las solicitudes de asesoría de instancias municipales, a través de personal capacitado y certificado en género del Instituto Municipal de las Mujeres Regias.	Cantidad de peticiones de asesoría que fueron atendidas	Cantidad de peticiones que fueron atendidas entre el total de peticiones que se recibieron	100% de las solicitudes atendidas	Cartas de comunicación interinstitucional
Actividad 3.1	Capacitar en perspectiva de género interseccional a las personas que integran las áreas afines del Instituto Municipal de las Mujeres Regias para que puedan brindar asesoría técnica a las dependencias de la Administración Pública Municipal	Porcentaje de funcionarias que aprobaron las capacitaciones impartidas en el Instituto	Número total de funcionarias que aprobaron las capacitaciones en género entre el total de personas que integran el equipo del IMMR	100% del personal del IMMR que integran las áreas afines aprobaron las capacitaciones	Evidencia de capacitaciones recibidas
Actividad 3.2	Certificar en género a las personas que integran el Instituto Municipal de las Mujeres Regias para que puedan brindar asesoría técnica a las dependencias de la Administración Pública Municipal	Porcentaje de personas que están certificados en género.	Número de personas certificadas en género entre el total de las integrantes del IMMR	100% de las integrantes del IMMR están certificadas en género.	Constancia de la certificación

Componente 4	Promover la educación libre de estereotipos en 15,930 niñas y niños de primera infancia para prevenir la discriminación, a través de la implementación del proyecto "Piensa Igualitario", en el municipio de Monterrey, durante el periodo 2021-2024	Cantidad de estudiantes de primera infancia que cursaron el proyecto "Piensa Igualitario"	Número de estudiantes de primera infancia que completaron el programa	15,930 niñas y niños	Constancia de participación
Actividad 4.1	Capacitar a 800 docentes para poder implementar el proyecto "Piensa Igualitario"	Número de profesoras y profesores capacitados en el proyecto "Piensa Igualitario"	Número de profesoras y profesores capacitados en el proyecto "Piensa Igualitario"	800 profesoras y profesores	Constancia de capacitación
Componente 5	Promover el desarrollo de herramientas socioemocionales, físicas y verbales en 40,000 adolescentes para prevenir la violencia sexual, a través de la implementación del proyecto "No Significa No" en el municipio de Monterrey, durante el periodo 2021-2024	Número de adolescentes que cursaron las 8 horas de la currícula	Número de adolescentes que cursaron las 8 horas de la currícula	40,000 adolescentes	Constancia de participación
Actividad 5.1	Capacitar 60 personas para implementar el proyecto "No Significa no" con adolescentes	Instructoras e instructores capacitados y/o certificados para implementar el proyecto "No significa No"	Número de instructoras e instructores capacitados y/o certificados para implementar el proyecto "No significa No"	60 instructoras e instructores	Constancia de capacitación
Componente 6	Fortalecer, con perspectiva interseccional y de derechos humanos, la atención a las mujeres víctimas de violencia usuarias de las UAWIs, a través del diseño de un nuevo modelo de atención para el periodo 2021-2024	Conocer la percepción de las usuarias sobre la atención de las UAWIs	Escala de satisfacción del 1 al 100 en cuanto al trato alineado a los derechos humanos de las mujeres usuarios de las UAWIs	80% de satisfacción	Encuestas iniciales, finales y de seguimiento a las usuarias
Actividad 6.1	Detectar las áreas de oportunidad en la atención brindada en las UAWIs a través de un Protocolo de atención interseccional	Existencia del Protocolo de atención interseccional	Documento del Protocolo de atención interseccional	1 protocolo	Informe del Protocolo de atención interseccional

Actividad 6.2	Diseñar un modelo de atención a mujeres víctimas de violencia familiar y de género	Elaborar el modelo de atención con base en estándares internacionales, de derechos humanos de las mujeres y que considere el Protocolo de atención interseccional	Documento del modelo de atención	1 modelo	Informe del modelo de atención
Actividad 6.3	Monitorear y evaluar las medidas implementadas en el proceso de atención de las mujeres usuarias de las UAWIs	Monitorear y evaluar al final de la administración 2021-2024 si el proceso de atención de las mujeres usuarias de la UAWI cuenta o no con: mecanismos interseccionales, el modelo de atención alineado a los estándares internacionales y protege los derechos humanos de las mujeres	Documento de evaluación	1 informe	Informe de evaluación

7. Bibliografía

1. DataMÉXICO (2021). *Salarios y población ocupada*. Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/geo/nuevo-leon-nl?occupationSelectorGender1=gender2&workforceSelector=salaryOption#empleo>
2. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia*. [Conjunto de datos] <https://www.inegi.org.mx/programas/ecopred/2014/>
3. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016*. [Conjunto de datos]. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
4. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. [Conjunto de datos]. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Mortalidad. Defunciones registradas, 2020*. [Conjunto de datos]. <https://www.inegi.org.mx/programas/mortalidad/#Documentacion>