

**INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES**

**INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE APODACA NUEVO LEÓN**

**PROYECTO**

**IMPULSANDO A LAS MUJERES**

**AGENDA CIUDADANA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**5 DE DICIEMBRE DE 2016**

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" y  
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el  
Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo"

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

#### CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES.

1.1. DATOS HISTÓRICOS.....	5
1.1.1. HISTORIA.	
1.1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.	
1.1.3. MEDIO AMBIENTE.	
1.1.4. FESTEJOS.	
1.1.5. GASTRONOMÍA.	
1.1.6. VIVIENDA.	
1.1.7. EDUCACIÓN.	
1.1.8. SALUD.	
1.1.9. INTEGRANTES DE CABILDO.	
1.1.10. REGLAMENTOS EXISTENTES.	
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	15
1.3. FINALIDAD.....	16

#### CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO.

2.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA PREVIA.....	17
2.2. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES, PROBLEMAS, NECESIDADES DE LAS MUJERES O ALTERNATIVAS DE DESARROLLO QUE LAS HAGAN VISIBLES.....	40
2.3. MARCO TEÓRICO.....	45
2.4. MARCO NORMATIVO.....	47
2.4.1. NIVEL INTERNACIONAL.	
2.4.2. NIVEL NACIONAL.	
2.4.3. NIVEL ESTATAL.	
2.4.4. NIVEL MUNICIPAL.	
2.5. ESTADÍSTICAS DE LA PROBLEMÁTICA.....	52
2.5.1. DATOS RELEVANTES.	
2.6. ANÁLISIS CUALITATIVO DE GÉNERO.....	53

#### CAPÍTULO 3. OBJETIVOS Y ALINEACIÓN DE METAS.

3.1.	OBJETIVO GENERAL. ....	54
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....	54
3.3.	ALINEACIÓN DE METAS. ....	54
CAPÍTULO 4. DESARROLLO.		
4.1.	ETAPA PREVIA. ....	55
4.2.	ETAPA DE PLANEACIÓN Y LOGÍSTICA. ....	56
	4.2.1. FICHAS TÉCNICAS DE LOS EVENTOS.	
4.3.	ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN. ....	58
	4.3.1. PLAN DE SESIÓN.	
4.4.	ETAPA DE EVALUACIÓN Y CIERRE. ....	76
	4.4.1. RELATORÍAS.	
	4.4.2. GRÁFICA DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.	
CAPÍTULO 5. INSTANCIAS O INSTITUCIONES PARTICIPANTES.....		81
CAPÍTULO 6. DOCUMENTO META: AGENDA CIUDADANA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.		
6.1.	PROPUESTAS.....	82
CAPÍTULO 7. RECOMENDACIONES.....		93
CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES.....		95
CAPÍTULO 9. GLOSARIO.....		97
CAPÍTULO 10. FUENTES DE CONSULTA.....		100

## INTRODUCCIÓN

Para el Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca es de vital importancia haber sido seleccionado para participar en el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, en su línea de acción “Incorporar la participación de organizaciones sociales y la academia en el diseño y evaluación de políticas de igualdad” ya que las diferentes acciones que se han venido realizando y las que el propio proyecto denominado “Impulsando a las mujeres” realizará conllevarán a sustentar la igualdad en las políticas dentro del municipio en sus diversos ámbitos. Incorporar la transversalidad de la perspectiva de género no ha sido una tarea ni fácil ni sencilla, en una construcción social que ha valorado y en alguna manera todavía valora y reconoce a la mujer por su labor en casa y al hombre como proveedor de la familia, donde queda mucho por hacer. Digamos que es un panorama diario que logra filtrarse en las creencias de los y las niñas, jóvenes y personas adultas aún en la actualidad; sin embargo, si esto es lo tenemos enfrente, entonces cada esfuerzo, cada acción y cada cambio representa un avance.

En el Plan Nacional de Desarrollo se incorpora por primera vez el reto de “Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y las niñas mexicanas, vivir en la igualdad y convivir en armonía en un país libre de violencia” (PND 2013-2018) para permitir que se anexe la perspectiva de género como un eje transversal en las metas nacionales planteadas. Así mismo el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) asume el compromiso de “Impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres” para llevar a que México alcance su máximo potencial. Su propósito es “Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres”.

El Gobierno de México ha establecido compromisos internacionales importantes que apuntan al acceso de manera equitativa a las oportunidades sociales, políticas, económicas, laborales,

educativas, de salud y bienestar para las mujeres con el fin de eliminar la discriminación y desigualdad y transformar así la cultura institucional, a partir de la cultura social y familiar.

Incorporar la perspectiva de género a nivel estatal y municipal contando con los compromisos internacionales y nacionales representará en este proyecto un hilo conductor donde se aterricen planteamientos serios, formales y de impacto en el quehacer de las políticas públicas.

Para ello se hace necesario que todo lo relacionado con políticas públicas, perspectiva de género, igualdad y no discriminación se conjuguen en todas las actividades, acciones y programas de la Administración Pública Municipal, las contemple en ellas y las lleve a cabo como una realidad cotidiana, y esto representa tomar en cuenta las necesidades de hombres y mujeres por igual, representa que los beneficios del desarrollo del municipio consideren las oportunidades, el acceso y la toma de decisiones equitativamente.

## **CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES.**

### **1.1. DATOS HISTÓRICOS.**

#### **1.1.1. Historia.**

Apocada debe su nombre en honor al Dr. Salvador de Apodaca y Loreto, Obispo de Linares, el cual le fue asignado por el Congreso del Estado. Su historia data desde 1585 cuando Diego de Montemayor reclama las Mercedes abandonadas y pide otras tierras más donde abarcan un segundo ojo de agua, para fundar la Hacienda San Francisco. Posteriormente Apodaca, se funda el 31 de marzo de 1851, concediéndosele a San Francisco Apodaca el título de Villa; y el 26 de marzo de 1982, se elevó a categoría de ciudad su cabecera municipal, formando parte de la Zona Metropolitana de Monterrey. Su población y urbanización es la de mayor crecimiento del área metropolitana; actualmente es sede de muchas industrias mexicanas y extranjeras; el 70 % de los parques industriales de Nuevo León están enclavados en este municipio; además de contar con el aeropuerto más importante del Estado: el Aeropuerto Internacional Mariano Escobedo.

En el año de 2011, Apodaca cumplió 160 años de municipalidad compartiendo 415 años de fundación con la Ciudad Metropolitana de Nuestra Señora de Monterrey. En su escudo se marcan los años 1585-1851 queriendo manifestar la antigüedad del proyecto de fundación, como primer objetivo, de Diego de Montemayor hace 430 años”.

El escudo data de 1981, siendo Presidente Municipal el Profesor Claro Escamilla Martínez, quien convocó a un concurso para diseñarlo, quienes se seleccionaron para elaborarlo fueron el arquitecto Fernando García Campos, el doctor J. Guadalupe González y el señor Rogelio Ordaz González. Los integrantes del Cabildo en sesión solemne del 27 de marzo de 1981 autorizaron el escudo.



Descripción del escudo: es de forma cuadrilonga con la parte inferior redonda, que es la clásica forma del escudo español, está dividido en cuatro partes con escusón al centro y bordura alrededor.

En el cuartel izquierdo superior: en forma azul un avión moderno en color metálico elevándose, representando al Aeropuerto Internacional “Mariano Escobedo” y al Aeropuerto “Del Norte” enclavados en este municipio, y en el mismo cuartel, se aprecian dos engranes del mismo color representando su industria.

En el cuartel izquierdo inferior, sobre fondo azul y terrazado en color verde, tres plantas de maíz en su color natural representando la agricultura; sobre el mismo, un manantial azul, caracterizando el Ojo de Agua San Francisco, denominado así desde el tiempo de la colonización española, y además una vaca color blanco y negro, representando a la ganadería. En el cuartel derecho inferior: en fondo de color blanco y plata, y terrazado de gris, el

Templo de San Francisco en color oro, representando la iniciación de la religión y la cultura de la región.

Al centro: un pequeño escudo llamado escusón, representando las armas del 7º Obispo de Linares, Salvador de Apodaca y Loreto. En campo de color blanco plata, una torre de piedra y saliendo de sus almenas un brazo enramado en color blanco y negro, con una espada del mismo color.

La bordura o marca alrededor: va en color rojo, y con el lema en letras negras “PROGRESO CON JUSTICIA Y LIBERTAD”.

Al pie del escudo: una banda con colores nacionales y el nombre de Apodaca, N.L., además el año 1585 que indica cuando llegaron los primeros colonizadores a fundar la Hacienda de San Francisco, y el de 1851 en que se erigió en villa, por decreto del entonces gobernador Agapito García, del 31 de marzo.

Sobre el escudo: un yelmo que corresponde a los antiguos hidalgos o militares españoles que desempeñaron cargos de importancia. Es semejante al que ostenta el escudo de Nuevo León.

#### 1.1.2. Ubicación geográfica.

Apodaca cuenta con una superficie territorial de 238.03 kilómetros cuadrados (INEGI, 2005). Se localiza dentro del área metropolitana, al noreste de la ciudad de Monterrey. Se encuentra a 405 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con el municipio de General Zuazua y

Salinas Victoria, al sur, con Juárez y Guadalupe; al este con Pesquería y al oeste con San Nicolás de los Garza, N.L.

Lo atraviesan las carreteras federales de Monterrey-Laredo y de Monterrey-Miguel Alemán; además de las autopistas de Saltillo y Monterrey desde el aeropuerto, contando también con el Boulevard Carlos Salinas de Gortari que nace desde la cabecera del municipio y es una vía alterna hacia la ciudad de Monterrey.

La tenencia de la tierra es ostentada como propiedad privada en primer lugar, seguida por la propiedad federal, estatal y municipal.

#### 1.1.3. Medio Ambiente.

Con respecto a las características de la flora y la fauna que existen, en el entorno del medio ambiente se encuentran: mezquites, huizaches, uñas de gato, cenizos, anacuas, comas, anacahuitas, granjenos, chaparros, encinos, palmas, palmeras de dátiles y cactus varios incluyendo nopales; en cuanto a la fauna, se verán conejos, liebres, tuzas, coyotes, tlacuaches, patos, palomas, distintas aves canoras y rapaces, y pequeños reptiles del tipo serpiente, lagartijas, tortugas y camaleones y como dato importante hay un pez llamado "Platy Apodaca" cuya especie es única en el mundo. La temperatura media anual en Apodaca es de 18 °C, su clima es extremo: en invierno puede descender a 2 °C bajo cero y en el verano subir hasta 45 °C.

#### 1.1.4. Festejos.

La mayoría de las fiestas populares y tradiciones tienen origen religioso, sin embargo, la gente las respeta y las transmite a las nuevas generaciones ya un poco modificadas.

Festejos de los Santos Patronos de: San Francisco de Asís (cabecera municipal, 4 de octubre), Virgen de Guadalupe (población de Agua Fría, 12 de diciembre), San José (población de Huinala, 19 de marzo), San Miguel Arcángel (29 de septiembre), Virgen de la Encarnación (comunidad de La Encarnación, 25 de marzo); San Juan (poblado del Mezquital, 24 de junio) y Santa Rosa de Lima (poblado de Santa Rosa, 30 de agosto).



### 1.1.5. Gastronomía.

En relación a los aspectos gastronómicos, Apodaca se ha destacado desde su fundación con un enfoque ganadero y abastecedor de carne, los platillos típicos de la región lo caracterizan el ganado vacuno y porcino, distinguiéndose por su calidad. El borrego a la griega, asado o en panzate son típicos, a la par de los tamales, barbacoa, cabrito al pastor, chorizo, carne seca, frijoles a la charra, cortadillo, fritada, asado de puerco y carne asada. Igualmente se producen excelentes quesos de vaca tipo asadero y panela, cremas y jocoque.

### 1.1.6. Vivienda.

En el censo de población del 2010 de INEGI, el municipio contaba con 523,370 habitantes de los cuales 263,374 son hombres y 259,996 son mujeres, distribuidos en 133,171 viviendas (casi 4 miembros por vivienda, incluyendo niños): por cada 1,013 de sexo masculino había 1,000 del femenino (relación algo mayor al promedio estatal de 994 a 1,000).

En el censo de población del 2012 de INEGI, la población total subió a 563,017, distribuidos en 282,771 de hombres y 280,245 de mujeres; y en el de 2014, fueron 589,703, de los cuales 295,634 fueron hombres y 294,069 fueron mujeres y en el 2015 hay 597,207, de los cuales son 299,201 hombres y 298,006 mujeres. La relación entre hombres-mujeres es de 101.3 hombres por cada 100 mujeres. Revisando lo anterior, del censo de 2010 al 2012 se incrementó un 7.6% el número de habitantes, mientras que en el año 2014 solamente fue un 4.7% y al 2015, un 1.3%. En los porcentajes por sexo se mantuvo la constante de ser un poco más de hombres que de mujeres.

Apodaca ocupa el puesto número 4 de los 51 municipios que hay en Nuevo León y representa un 9.97% de la población total de este.

A nivel nacional ocupa el puesto 49 de los 2,454 municipios que hay en México y representa un 0.4% de la población total del país.

El auge industrial de Apodaca, ha permitido que se inicien una serie de colonias nuevas, construidas a bajo costo por Fomento Metropolitano de Monterrey. De acuerdo a los resultados del Censo General de Población y Vivienda del año 2000, INEGI, en Apodaca

existen 66,008 viviendas construidas con base en ladrillo, adobe y concreto principalmente. Cuentan con el servicio de agua entubada, gas, drenaje y luz. La tenencia de las viviendas fundamentalmente es privada. En el censo de 2005 se contaba con un total de 96,740 viviendas de las cuales 95,580 son particulares, teniendo un incremento del 51.1% y en el 2010 se incrementa de nuevo en más del 100% con respecto al año 2000 y un 37.7% con respecto al 2005 resultando las viviendas habitadas y ocupantes según tipo de vivienda como sigue:

Viviendas habitadas	Particulares	Colectivas		Ocupantes	Particulares	Colectivas
133,180	133,171	9		523,370	522,235	1,135

Fuente: INEGI. Anuario estadístico geográfico de Nuevo León 2015.

#### 1.1.7. Educación.

En cuanto a la educación, Apodaca oferta una gran cantidad de escuelas en los diferentes niveles educativos, el total de escuelas que existen son 392 de las cuales 280 son públicas y 112 son privadas y se desglosan a continuación de acuerdo al nivel:

No. de escuelas	Nivel
4	Educación Especial
1	Educación inicial
170	Preescolar
161	Primaria
49	Secundaria
3	Bachillerato Tecnológico

2	Formación para el trabajo
1	Educación Superior
1	Educación primaria para adultos

Fuente: INEGI. Anuario estadístico geográfico de Nuevo León 2015.

Para precisar las acciones del presente proyecto se delinear algunos datos de referencia como la población de 3 y más años que no asiste a la escuela por sexo:

5.3 hombres      5.3 mujeres      11.5 en total

Fuente: INEGI. Anuario estadístico geográfico de Nuevo León 2015.

#### 1.1.8. Salud

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) en Apodaca es de 0.877, el cual es considerado alto, y específicamente dentro del rango de la salud se mencionan a continuación algunos datos:

Población total según condición de derechohabiencia a servicios de salud.

Total	No. de derecho habientes	Derechohabientes por institución							
		IMSS	ISSSTE	ISSSTE Estatal	Pemex Sedena o Semar	Seguro Popular (*)	Instituciones privadas	Otra	No específica
523,370	90,349	355,145	14,077	2,443	2,564	27,476	19,324	9,411	12,750

(\*) o para una nueva generación

Fuente: INEGI. Anuario estadístico geográfico de Nuevo León 2015.

Población usuaria de los servicios médicos de las instituciones del sector público de salud por atención al usuario según institución.

Total	IMSS	
350,496	308,768	80%

Población total por municipio según condición de discapacidad.

Total	Sin limitación en la actividad	Con limitación en la actividad
523,370	496,885	12,222

Fuente: INEGI. Anuario estadístico geográfico de Nuevo León 2015.

#### 1.1.9. Integrantes de Cabildo.

El personal que integra el cabildo está conformado por 11 hombres y 9 mujeres, lo que equivale a un 55% y 45% respectivamente. Los cargos se describen como sigue:

Cargo	Nombre
Presidente Municipal	Lic. Oscar Alberto Cantú García
Primer Regidor	Luis Alberto Lozano Martínez
Segundo Regidor	Luis Alberto Estrada Oliva
Tercera Regidora	María Cristina Flores Elizondo

Cuarta Regidora	Alma Velia Elizondo Treviño
Quinto Regidor	José Luis de la Garza
Sexta Regidora	Perla Janeth Rodríguez Núñez
Séptimo Regidor	Alfredo de la Rosa Orozco
Octava Regidora	Francisca Soledad Torres Carreón
Noveno Regidor	Jorge Iván Guajardo Guajardo
Décimo Regidor	José Luis Hernández Tamez
Décima Primera Regidora	Irene Villanueva Rodríguez
Décima Segunda Regidora	Juana Diadira Palomares Guajardo
Décima Tercera Regidora	Lidia Margarita Estrada Flores
Décimo Cuarto Regidor	René Alberto Villarreal Ramos
Décimo Quinto Regidor	Rolando Hernández Facundo
Décima Sexta Regidora	Deysy Espinoza Gaytán
Décimo Séptimo Regidor	Héctor Alfonso De La Garza Villarreal
Síndico Primero	Gustavo Javier Solís Ruíz
Síndica Segunda	Alejandra Guajardo Villarreal

#### 1.1.10. Reglamentos existentes.

Dentro de la reglamentación del municipio, se realizó una revisión tanto al Reglamento de Policía y Buen Gobierno como al Reglamento Interior del Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca, que se anexa más adelante. La totalidad de los Reglamentos que se manejan son los siguientes:

- Reglamento de la Mejora Regulatoria
- Reglamento de Tránsito y Vialidad
- Reglamento Interior del Instituto Municipal De La Juventud

- Reglamento de Zonificación Y Usos De Suelo
- Reglamento Interior del Republicano
- Reglamento del Consejo Ciudadano De Seguridad Publica
- Reglamento del Patrimonio Municipal
- Reglamento del Servicio de Limpia
- Reglamento de Adquisiciones Enajenaciones Arrendamientos y Contratación de Servicios
- Reglamento de Anuncios
- Reglamento de Espectáculos
- Reglamento de la Oficialía de Partes Común
- Reglamento de los Jueces Auxiliares
- Reglamento de Obras Públicas y Construcciones
- Reglamento de Participación Ciudadana en Materia de Seguridad Publica
- Reglamento de Policía y Buen Gobierno
- Reglamento de Protección Ambiental
- Reglamento de Protección Civil
- Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información
- Reglamento Especial del Procedimiento Administrativo
- Reglamento Exclusivo para la Venta Expendio y Consumo de Bebidas Alcohólicas
- Reglamento Interior del Esquema Intermunicipal "Metropoli"
- Reglamento que crea la Comisión de
- Reglamento Interior del Instituto Municipal de La Mujer
- Reglamento Interior de Celdas Municipales
- Reglamento Interno del Consejo Municipal De Desarrollo Social
- Reglamento Interno de la Consejería Jurídica
- Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal
- Reglamento para el Control Veterinario Protección y el Bienestar Animal
- Reglamento Para el Funcionamiento y Operación de Los Panteones
- Reglamento para la Apertura y Funcionamiento de molinos de nixtamal, Tortillerías, así como sus derivados, y la Comercialización en la vía pública del producto que elaboran
- Reglamento para la Explotación De Juegos Eléctricos Y Futbolitos
- Reglamento para la Participación Ciudadana en la Elaboración de los Planes de Desarrollo Urbano
- Reglamento para la Regulación del Funcionamiento de la Policía Preventiva
- Reglamento para la Regulación de los Comités Comunitarios en Materia de Seguridad Pública del Municipio
- Reglamento para ordenar los Procesos de Evaluación en Materia de Seguridad Pública
- Reglamento para regular los Procesos para la Sistematización de la Información en Materia de Seguridad

Honor y Justicia de los Cuerpos de Seguridad Pública Policía Tránsito y Protección Civil del Municipio

- Reglamento que regula el Ejercicio del Comercio Ambulante
- Reglamento que regula el Funcionamiento de Mercados Rodantes

Pública

- Reglamento Relativo a la Regulación del Régimen Laboral de los Integrantes de la Institución Policial Municipal y de la Prestación de Seguridad Social
- Reglamento Relativo a la Regulación de los Programas de Prevención del Delito
- Reglamento Relativo a la Seguridad y Protección de los Servidores Públicos

## 1.2. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo acerca de las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Apodaca está fundamentado en varios aspectos que conforman una realidad latente; por un lado el peso cultural que abarca creencias, costumbres, circunstancias y hechos que son palpables en el ser y quehacer de las conductas cotidianas; hasta las prácticas comunes de discriminación, desigualdad o violencia que subyacen en el acontecer del interior de las instituciones y en las comunidades.

Ante ello tenemos un gran reto; una oportunidad para enfocar las acciones hacia el respeto de las diferencias y la aceptación de las situaciones que existen, sin dejar de lado que dicha aceptación mueva lo que sea necesario en vías de realizar una mejora en las condiciones, en las decisiones y por ende en los resultados que hasta el día de hoy se han dado.

Desde hace años, y desde una particular percepción; la forma en que se abordan los asuntos de las mujeres tiene un avance lento, es decir, si se toma en cuenta la Primera Conferencia Mundial de 1975, han pasado 41 años en la búsqueda permanente de la igualdad, y, aunque se han dado pasos importantes, todavía no llega de lleno a ser una realidad, y eso convoca a revisar, analizar y tomar las riendas de manera más firme, que asegure la apertura de espacios y de conciencia.

Es por eso que las acciones que se van a realizar dentro del proyecto cobran mayor relevancia, en virtud de fortalecer el camino para seguir sembrando la igualdad en todos los ámbitos, en todo programa y en toda circunstancias, tarea poco sencilla pero indispensable para conseguirla. Para ello tenemos sólidas resoluciones, convenios y leyes que apoyan y aportan seriedad y solidez; tal es el caso de la Plataforma de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención de Belem Do Para, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además del Plan Nacional, Estatal y Municipal de Desarrollo, el Programa PROIGUALDAD, entre otros.

Específicamente, la Plataforma de Beijing fue un llamado para “Crear un mundo pacífico, justo, humano y equitativo, basado en los derechos humanos y libertades fundamentales, con inclusión del principio de igualdad para todas las personas” y en la CEDAW en su Artículo 3 recalca “Los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”

### **1.3. FINALIDAD.**

El Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca en su actual proyecto “Impulsando a las mujeres” tiene como finalidad por un lado, delinear mediante acciones concretas, mejores prácticas que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres, y por otro, apoyar la eliminación de cualquier forma de discriminación para enriquecer el acceso en la toma de decisiones, con la contribución de las mujeres y su empoderamiento; esto se fortalecerá incorporando la participación de la ciudadanía, las organizaciones sociales, la academia, actores estratégicos y personal de la Administración Pública Municipal en el diseño y evaluación de las políticas de



igualdad, por medio de mesas de trabajo, grupos focales, talleres y foros de consulta ciudadana.

Como parte de las actividades también se hará una presentación de resultados ante el Cabildo para su revisión, así mismo se analizarán los mismos por las autoridades competentes del instituto para definir las acciones a seguir y de ser posible se elaborará un plan de acción proveniente de la aplicación de las conclusiones y recomendaciones obtenidas.

## **CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO.**

En virtud de afrontar con bases sólidas que apoyen las acciones venideras, como resultado del presente trabajo, se plantean importantes aspectos de diagnóstico para su estudio y definición de estrategias a realizar. Tanto la perspectiva de género como el concepto sobre “buenas prácticas” deberán propiciar una serie de mecanismos, planes y metas que tengan impacto en los indicadores que muestran las brechas de género todavía existentes y también, por otro lado, que activen a los actores involucrados con claridad para posicionar los asuntos de género e igualdad en la agenda municipal.

El punto de partida del diagnóstico deberá plasmar tanto la identificación de la problemática como los obstáculos que han impedido el avance sustancial de la posición de las mujeres en la sociedad, en las familias y en las instituciones.

### **2.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA PREVIA.**

Según datos proporcionados por el Instituto de la Mujer de Apodaca, se obtuvieron los siguientes porcentajes en cada uno de los rubros que a continuación se enmarcan:

#### **DISCRIMINACIÓN**

El 74.9 % se siente discriminada por la sociedad.

El 70.3 % se siente discriminada laboralmente.

EL 28.1 % se siente discriminada por la policía.

## **EQUIDAD**

□ El 39.1% considera que no existe nada de equidad en el mercado laboral.

El 43.5 % señala que su pareja nunca lava ni plancha

El 37 % dice que su pareja rara vez cocina.

El 26.9 % señala que su pareja rara vez lava la vajilla.

El 30.4 % dice que rara vez hace el aseo en la casa.

El 21.3 % refiere que nunca hace el aseo en la casa.

## **ESTUDIOS**

El 39.6 % dejó de estudiar por motivos económicos.

Al 71.4 % le gustaría seguir estudiando.

El 19.1 % desea estudiar una carrera profesional.

El 56 % necesita de recursos económicos para seguir estudiando.

El 23.3 % necesita tiempo para ponerse a estudiar

## **GASTO DEL HOGAR**

El 15.5 % dijeron que son sus padres y no su esposo los que contribuye con los gastos de la casa.

El 8.9 % es ella sola la que tiene la responsabilidad económica en el hogar.

## **TRABAJO**

El 62.4 % no tienen trabajo. (Fuera de casa)

El 5.4 % trabaja de 11 a 15 horas diarias.

El 9.6 % recibe de 100 a 500 pesos por semana.

El 13.8 % recibe de 501 a 1000 pesos por semana.

Entre los resultados más relevantes cabe destacar que del 100% de las mujeres entrevistadas:

El 63 % son casadas.

El 18 % son solteras

El 10 % vive en unión libre  
El 6 % está separada  
Solo el 1 % está divorciada legalmente.  
El 1.9 % no tiene estudios  
Solo el 10.2 % tiene estudios profesionales  
El 53.9 % es ama de casa y no aporta económicamente al sustento familiar.  
El 89.1 % no tiene a su cargo a personas de la tercera edad.

#### SALUD

El 19.8 % no tienen servicio médico.  
El 54 % nunca ha visitado al ginecólogo.  
El 62.2 % nunca se ha realizado el estudio del Papanicolaou.  
El 80.6 % nunca se ha realizado ninguna mamografía.  
El 93.6 % nunca se ha hecho ningún estudio de Osteoporosis.  
  
El 87.6 % no se ha practicado ningún tipo de estudio.  
El 7.6 % tiene un familiar con algún tipo de discapacidad.

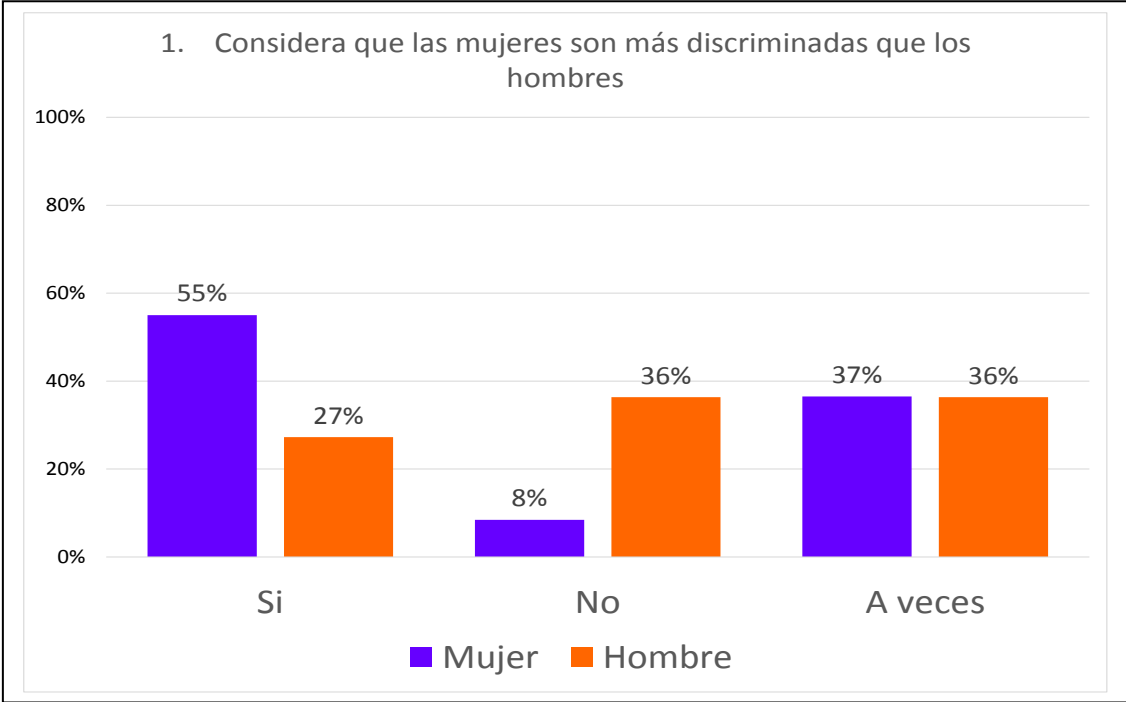
#### MALTRATO

El 24.4 % señala que es el esposo la persona que más la maltrata.  
El 13.7 % señala su esposo le deja de hablar por un tiempo cuando tiene algún problema.  
El 6.2 % de los maridos opta por irse de la casa.  
El 5.5 % dice que su pareja le deja de dar dinero cuando tiene algún problema.  
El 6.4 % dice que la pareja deja de buscarlas íntimamente.

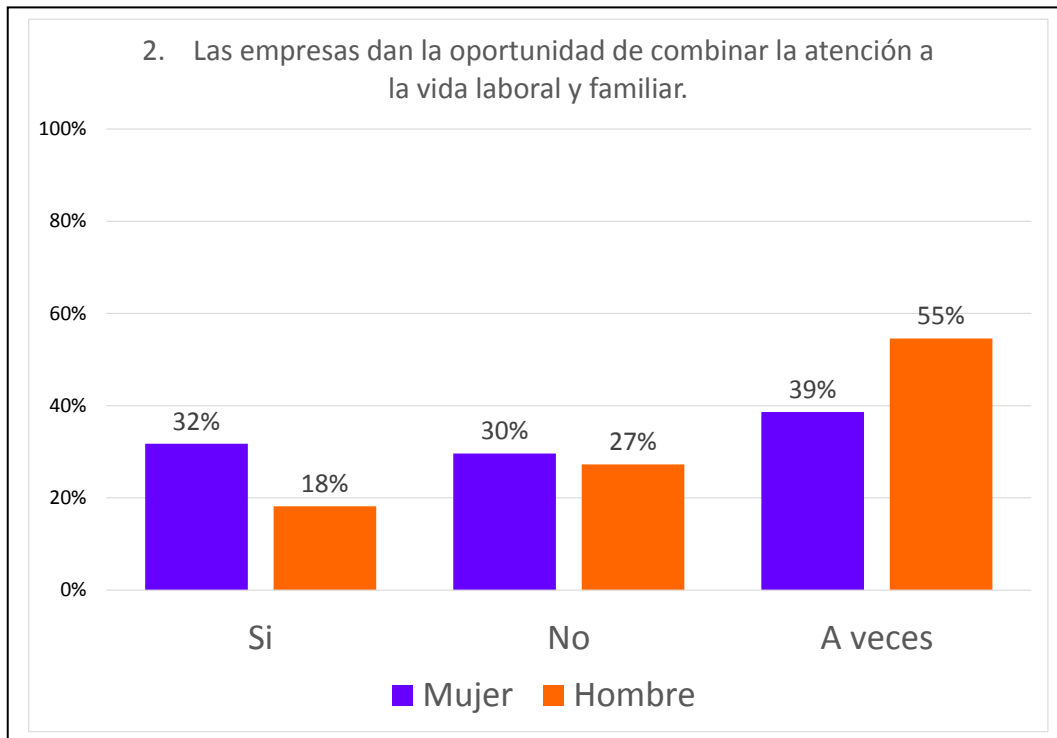
En el renglón de los datos sociodemográficos que presenta INEGI en el 2010, Apodaca es, en referencia a Nuevo León, uno de los municipios con grado de marginación muy bajo; ocupa el lugar 48 de las 51 alcaldías de la entidad. A nivel nacional, se ubica dentro del grupo que presenta grados de marginación y de rezago social muy bajos; ocupa las posiciones 2,445 y 2,453, respectivamente, entre los 2,456 municipios del país.

En Nuevo León en el año 2015, había 101.1 mujeres por cada 100 hombres. Apodaca tiene una población total de 589,703 habitantes, de los cuales 295,634 son hombres y 294,069 son mujeres, representando así el 50.1% y el 49.9% respectivamente. La población económicamente activa es de 221,770.

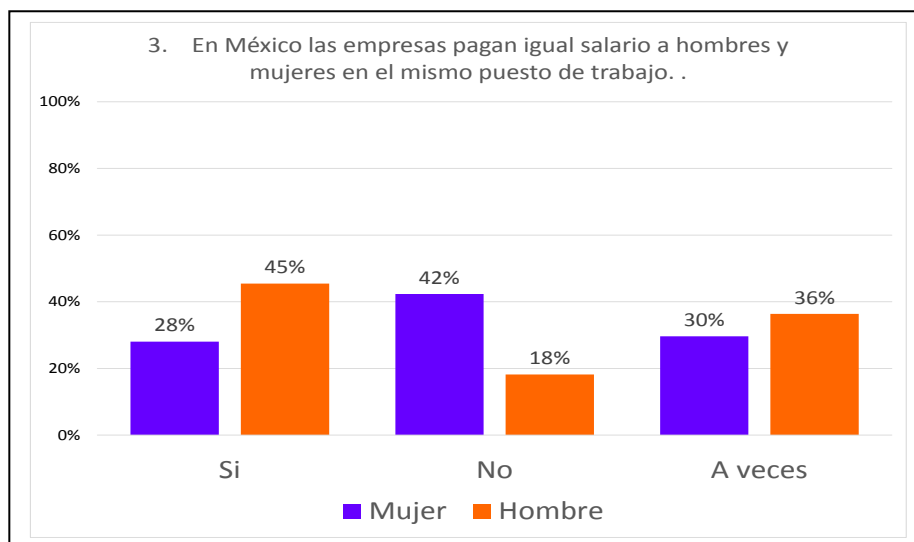
Como parte de los resultados tenemos que el 55% de las mujeres que asistieron y el 27% de los hombres consideran que las mujeres son más discriminadas que los hombres. El 8% de mujeres y el 36% de hombres consideran que no lo son y el 37% de mujeres y 36% de hombres que sólo a veces son discriminadas.



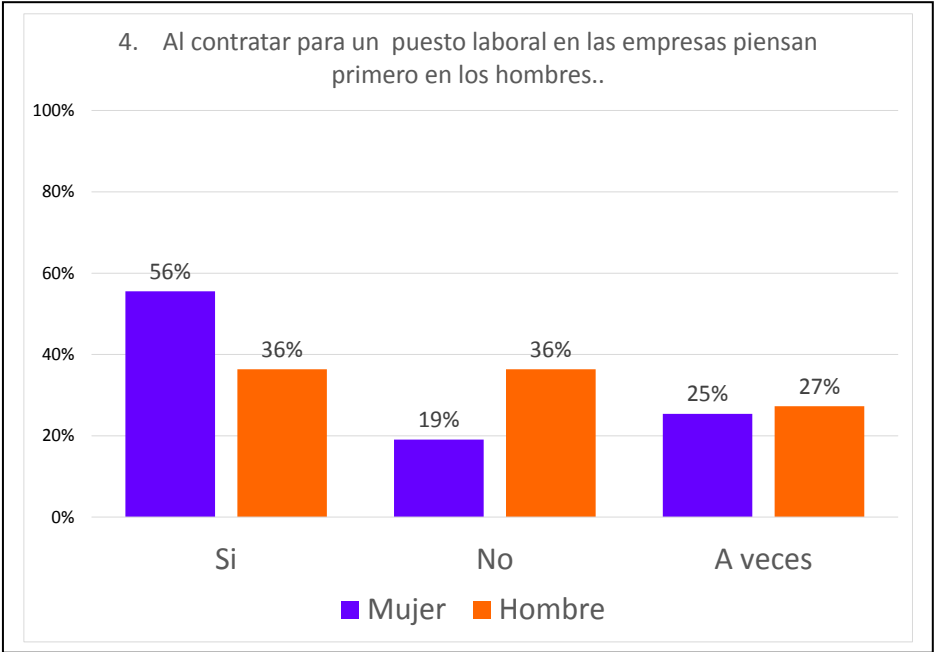
En la pregunta 2, el 32% de las mujeres y el 18% de los hombres opinaron que las empresas si dan oportunidad de combinar la vida laboral y familiar, mientras que el 30% y el 27% opinaron que no y el 39% y el 55% dijeron que solamente a veces.



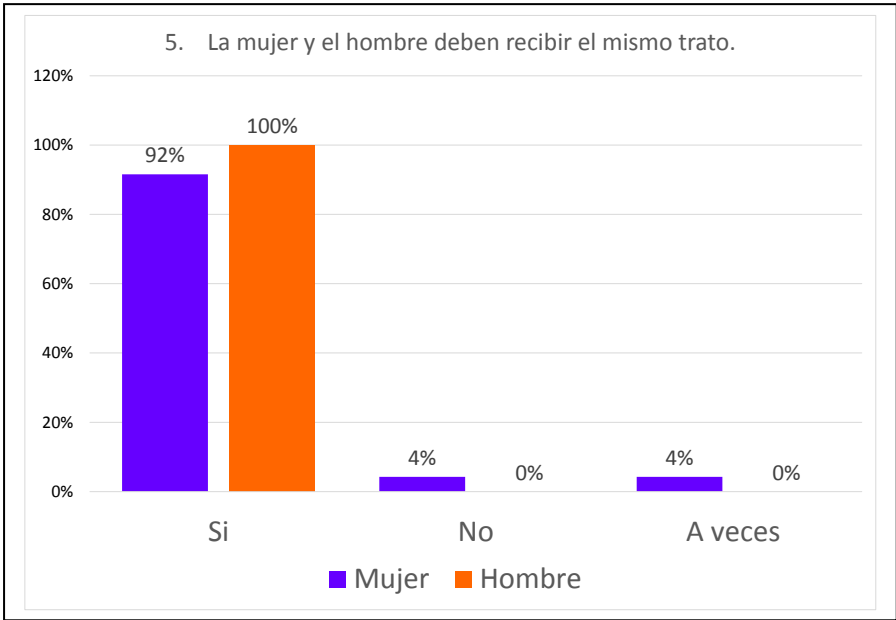
En esta siguiente pregunta sobre si en México las empresas pagan igual salario en el mismo puesto de trabajo a hombres y mujeres resultó lo siguiente; en el caso de las mujeres, el 28% dijo que si, el 42% que no y el 30% que a veces y en los hombres, el 45% dijo que si, el 18% que no y el 36% que a veces.



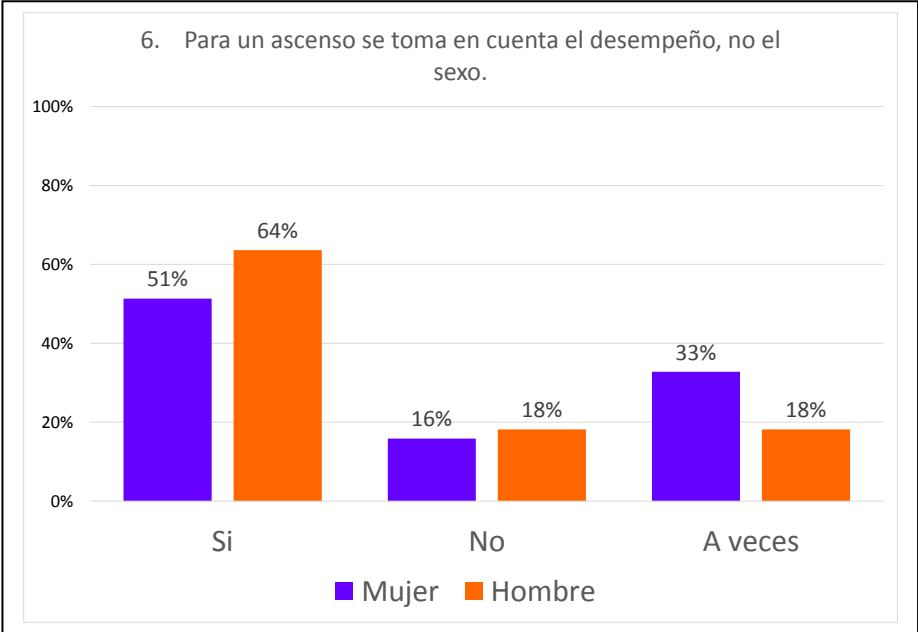
En la pregunta 4, acerca de contratar primero a los hombres, las respuestas fueron; en las mujeres el 56% dijo que si, el 19% dijo que no y el 25% a veces, mientras que en los hombres el 36% opinó que sí, otro 36% que no y el 27% que a veces.



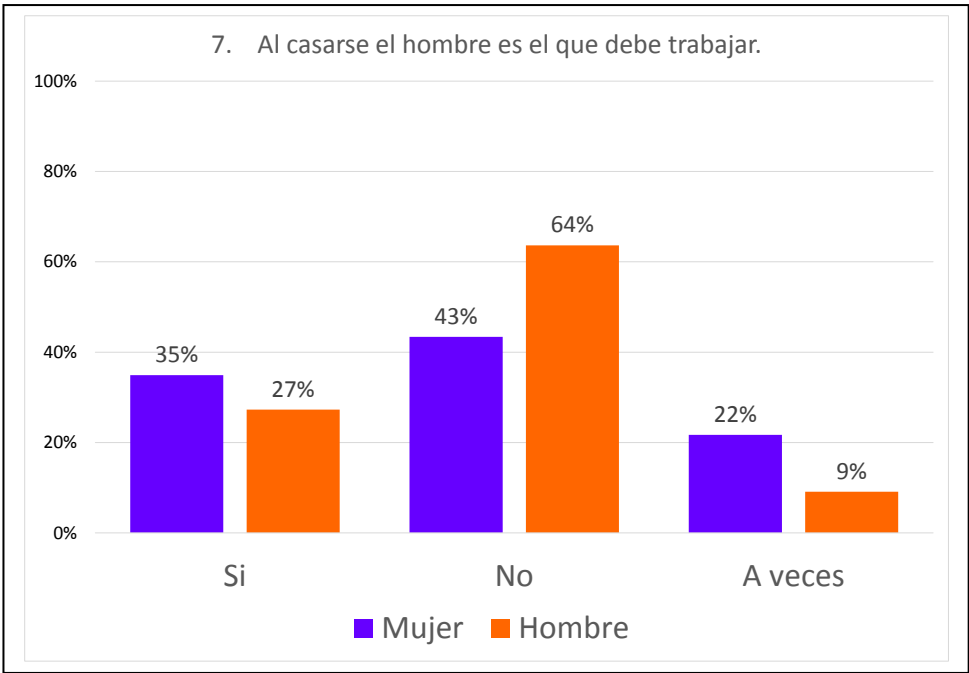
A la pregunta sobre si la mujer y el hombre debe recibir el mismo trato, las mujeres opinaron que si en un 92% y el 4% opino que no o que solamente a veces, mientras que llama la atención que fueron los hombres los que opinaron que si el 100%.



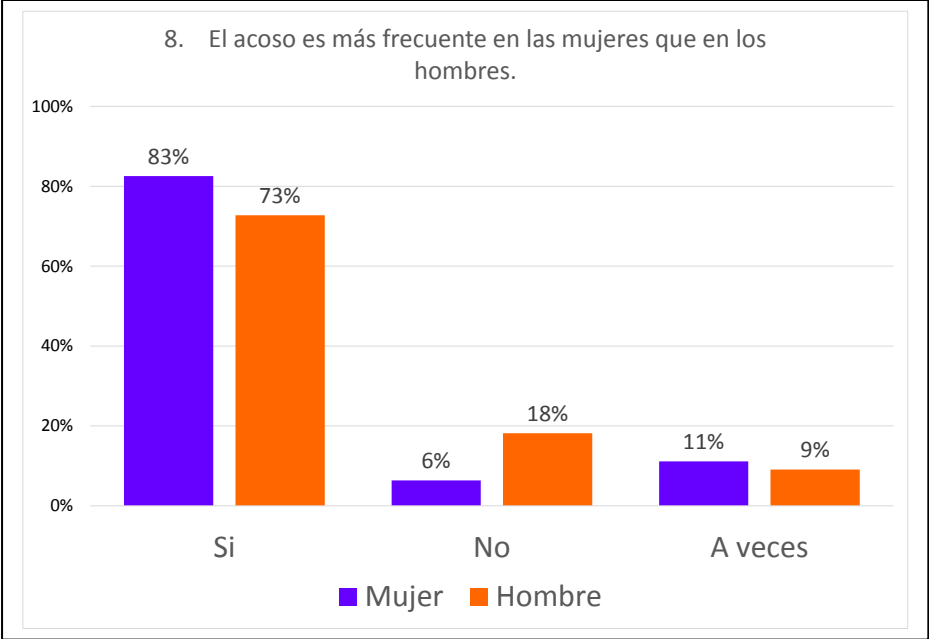
Para la pregunta de si se toma en cuenta el desempeño para un ascenso, el 51% de las mujeres dijo que si y el 64% de los hombres; el 16% y el 18% dijeron que no y el 33% y el 18% contestó a veces.



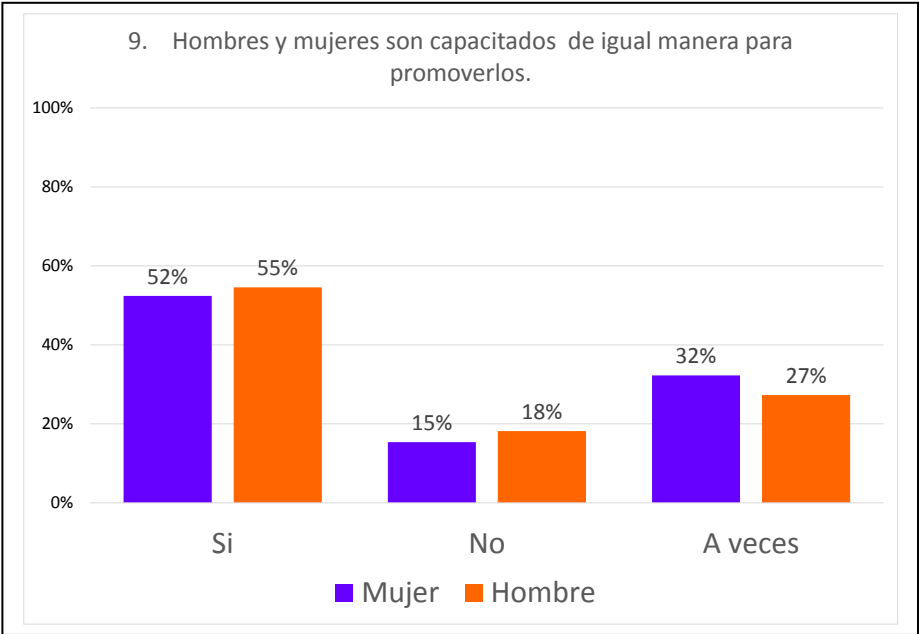
En el 35% de las mujeres y el 27% de los hombres opinaron que al casarse el hombre es el que debe trabajar, el 43% y el 64% opinaron que no y el 22% y el 9% que a veces.



El siguiente dato es alto ya que el 83% de las mujeres y el 73% de los hombres dijeron que el acoso es más frecuente en las mujeres que en los hombres; sólo el 6% y el 18% dijeron que no y el 11% y 9% que a veces.

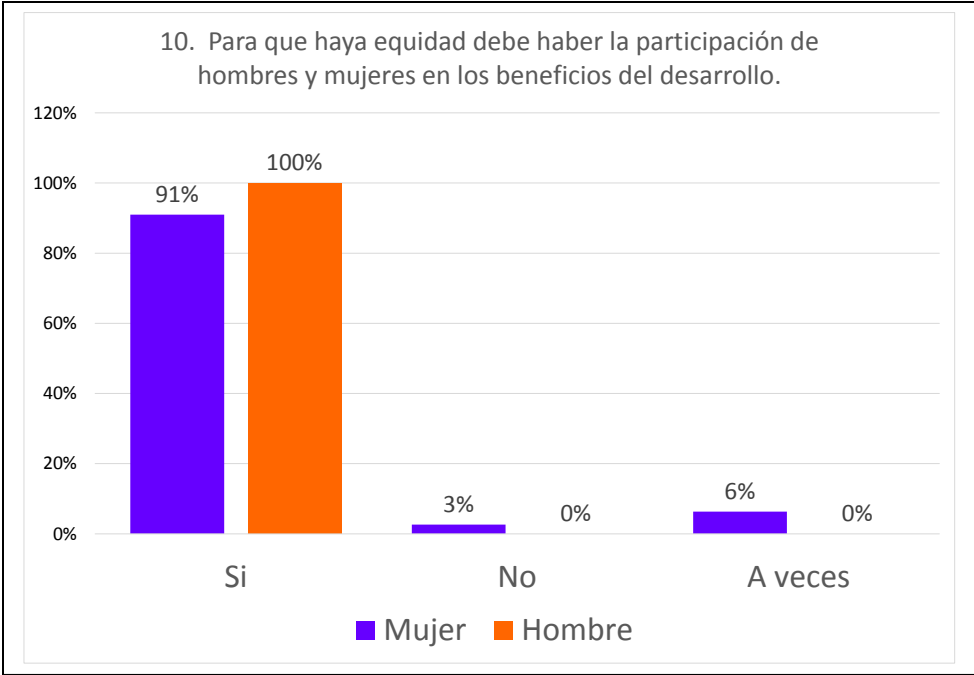


A la pregunta si los hombres y las mujeres se capacitan de igual manera para promoverse, las mujeres contestaron el 52% que sí, el 15% que no y el 32% que a veces, y los hombres dijeron el 55% que sí, el 18% que no y el 27% que a veces.

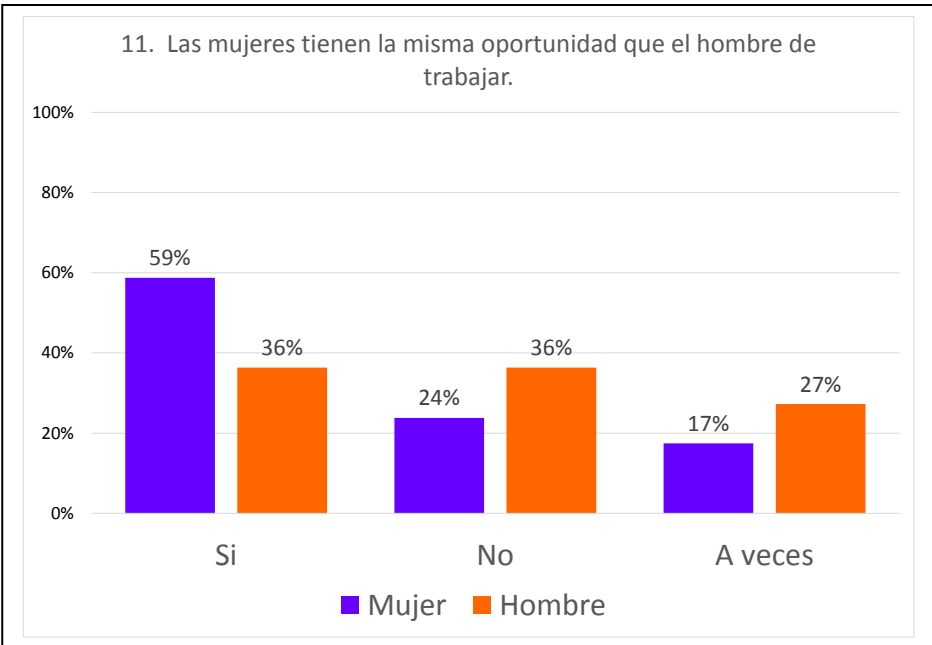




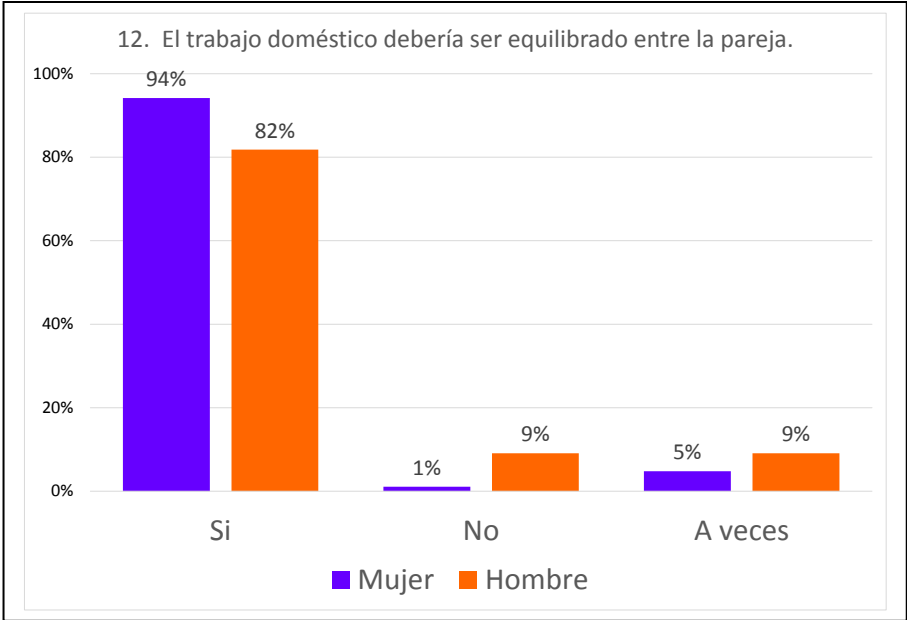
Cabe destacar las siguientes respuestas donde el 91% de las mujeres opinaron que para que haya equidad deben participar mujeres y hombres en los beneficios del desarrollo, el 3% que no y el 6% a veces, y en los hombres el 100% dijo que si.



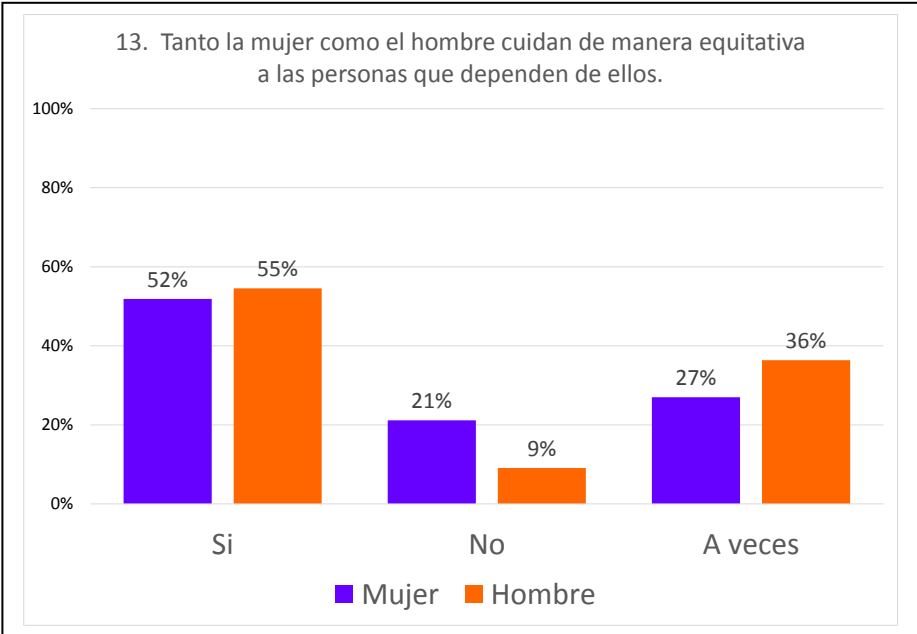
Ante la pregunta de si las mujeres tienen la misma oportunidad para trabajar, el 59% de las mujeres dijo que si, el 24% que no y el 17% que a veces, y en los hombres el 36% opinó que sí, el 36% que no y el 27% que a veces.



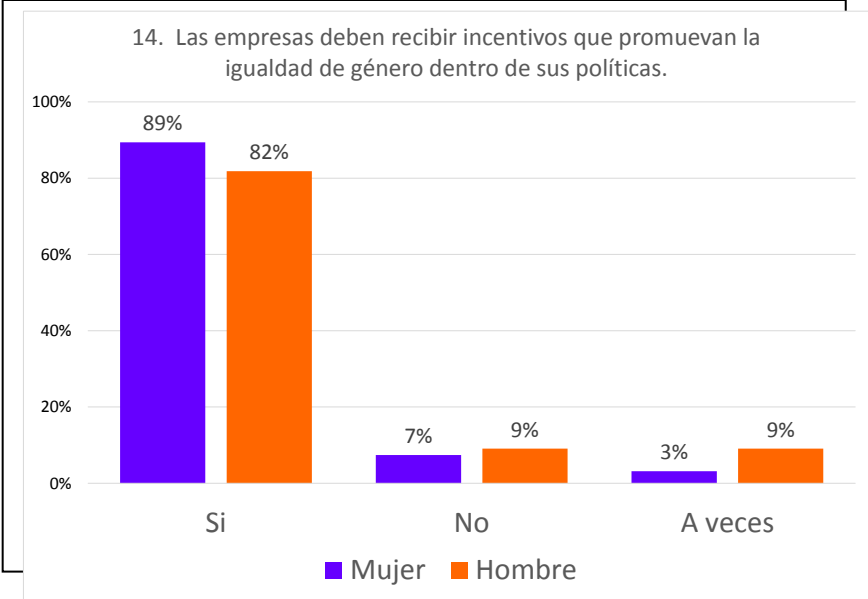
Para las mujeres el 94% dijo que el trabajo doméstico debe ser equilibrado entre la pareja, el 1% que no y el 5% que a veces; y en el caso de los hombres, se acerca a las respuestas anteriores con un 82% que sí, un 9% que no y 9% que a veces.



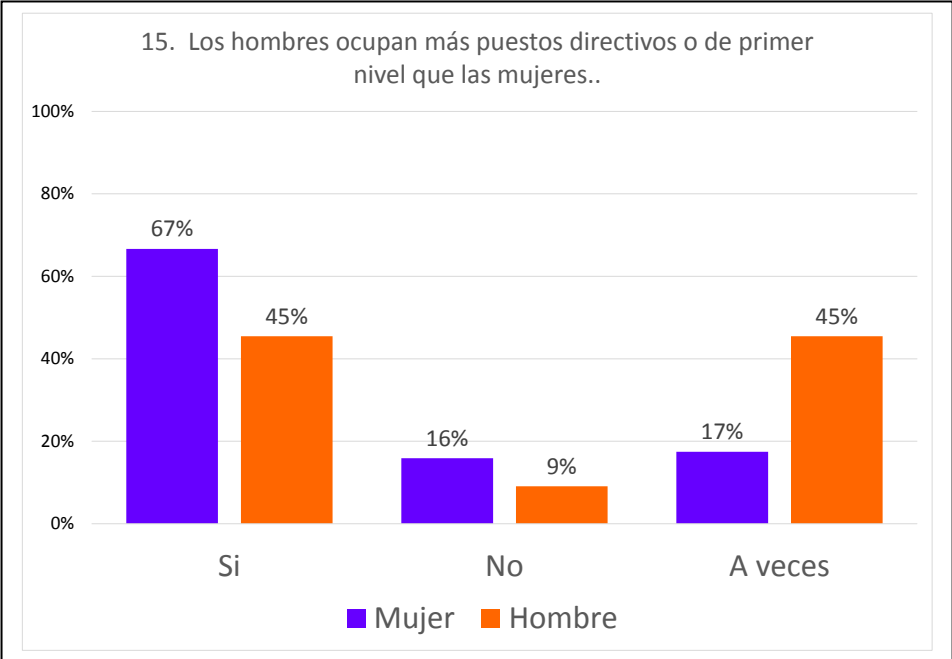
Las respuestas en cuanto a si tanto la mujer como el hombre cuidan de manera equitativa a las personas que dependen de ellos, las mujeres dijeron que el 52% si, el 21% no y el 27% que a veces; y los hombres, el 55% que sí, el 9% que no y el 36% a veces.



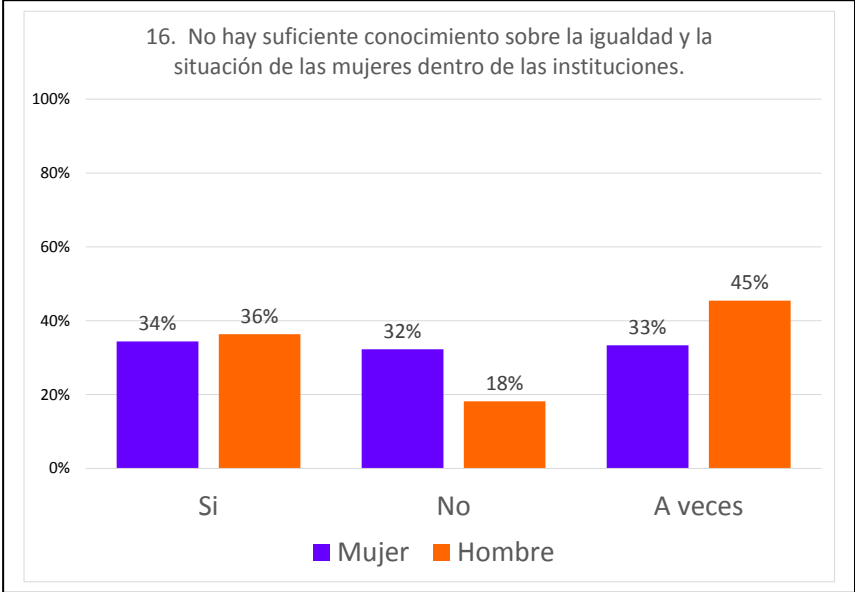
Para la pregunta de si las empresas deben recibir incentivos que promuevan la igualdad, las mujeres contestaron 89% que sí, el 7% que no y el 3% a veces y en los hombres fue semejante con el 82% que sí, el 9% que no y el 9% que a veces.



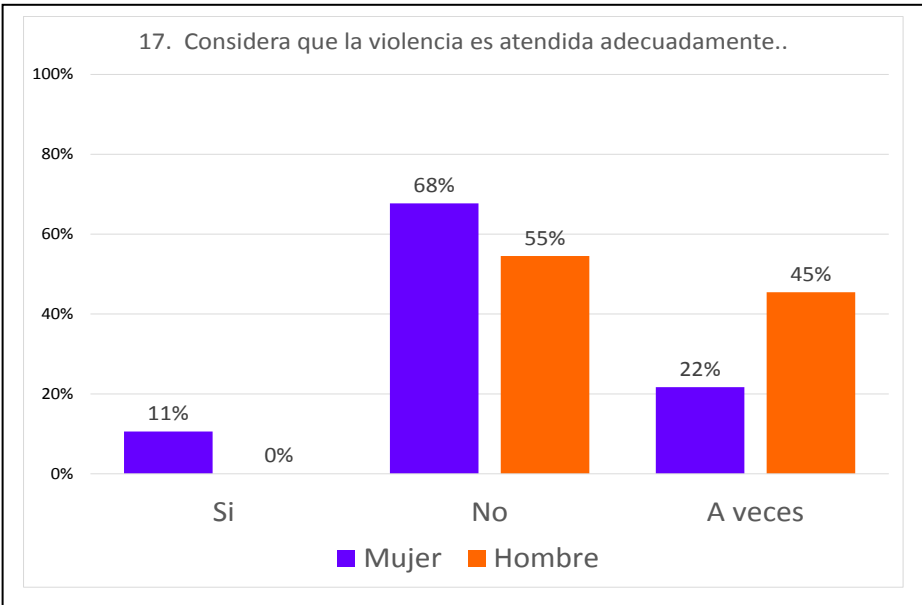
La pregunta 15 señala que los hombres ocupan más puestos directivos o de primer nivel y las respuestas fueron; el 67% de las mujeres que sí, el 16% que no y el 17% que a veces, y en opinión de los hombres, el 45% dijo que si, el 9% que no y el 45% a veces.



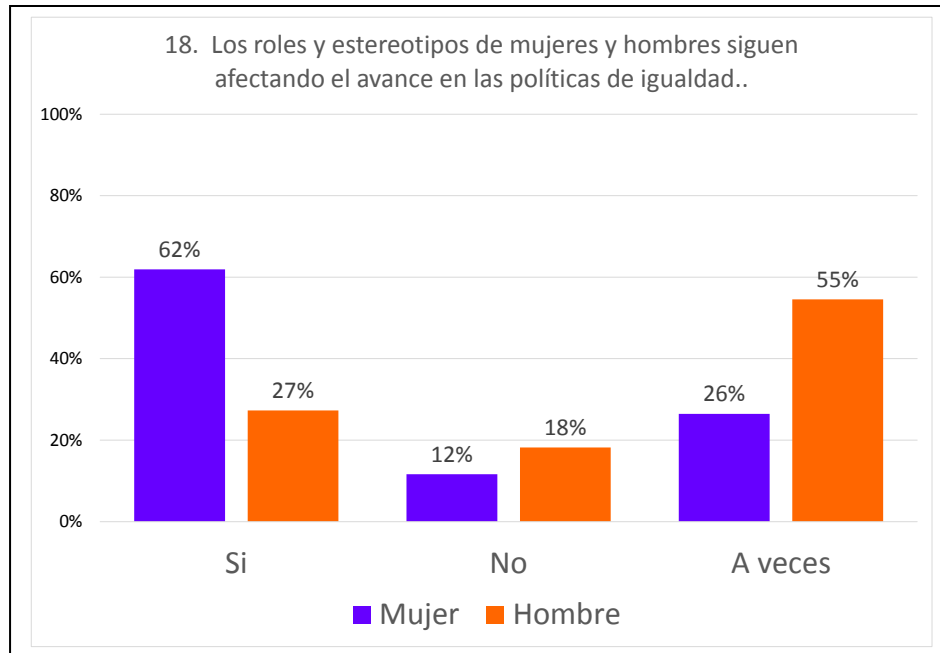
Las respuestas ante si no hay suficiente conocimiento sobre la igualdad y la situación de las mujeres en las instituciones, fueron muy semejantes, las mujeres dijeron que sí en un 34%, un 32% que no y un 33% que a veces; y en los hombres el 36% dijo que si, el 18% que no y el 45% que a veces.



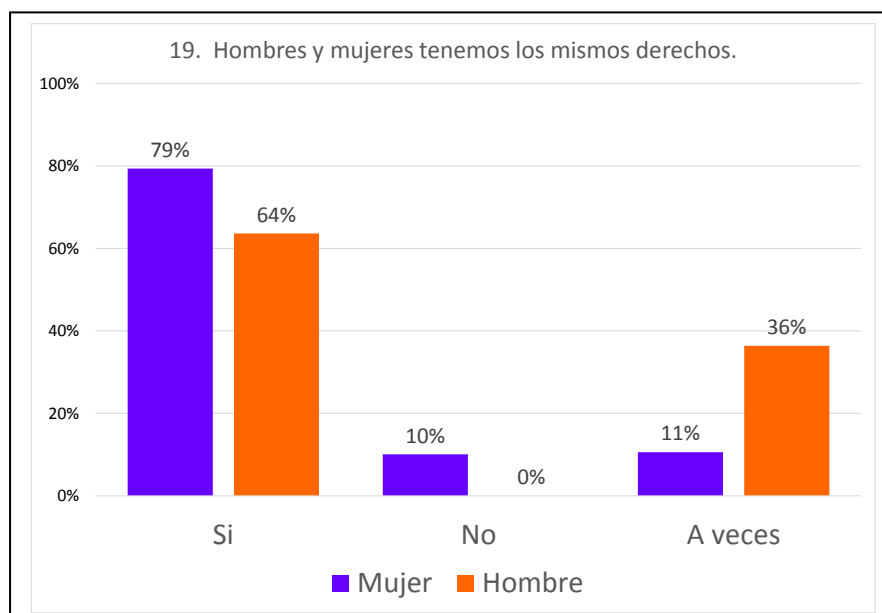
Para la pregunta de si la violencia es atendida adecuadamente, las mujeres creen que sí en un 11%, un 68% dijo que no y un 22% que a veces, y en el caso de los hombres el 55% dijo que no y el 45% que a veces (casi 50%-50%)



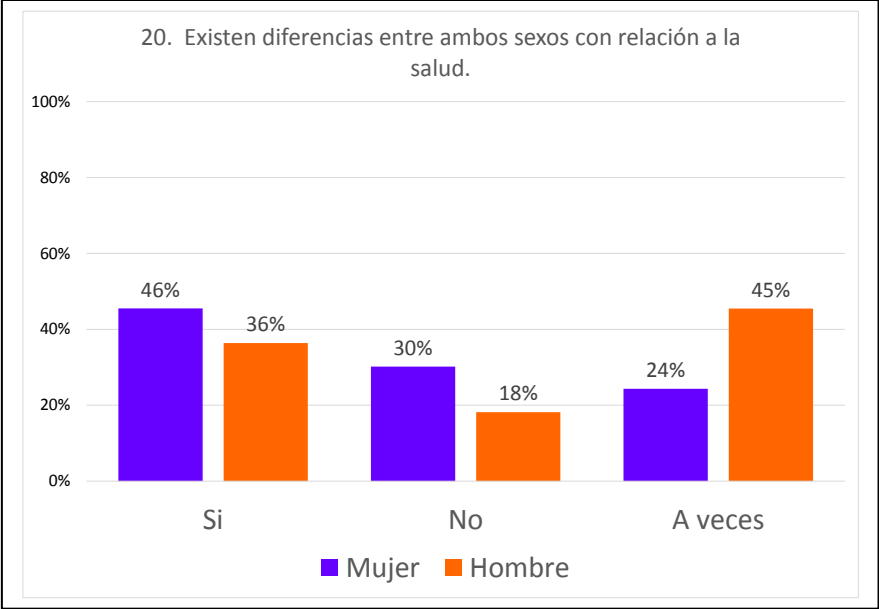
Las respuestas para la pregunta acerca de si los roles y estereotipos siguen afectando el avance, las mujeres dijeron en un 62% que sí, un 12% que no y un 26% a veces y en los hombres; el 27% dijo que si, el 18% que no y el 55% que a veces.



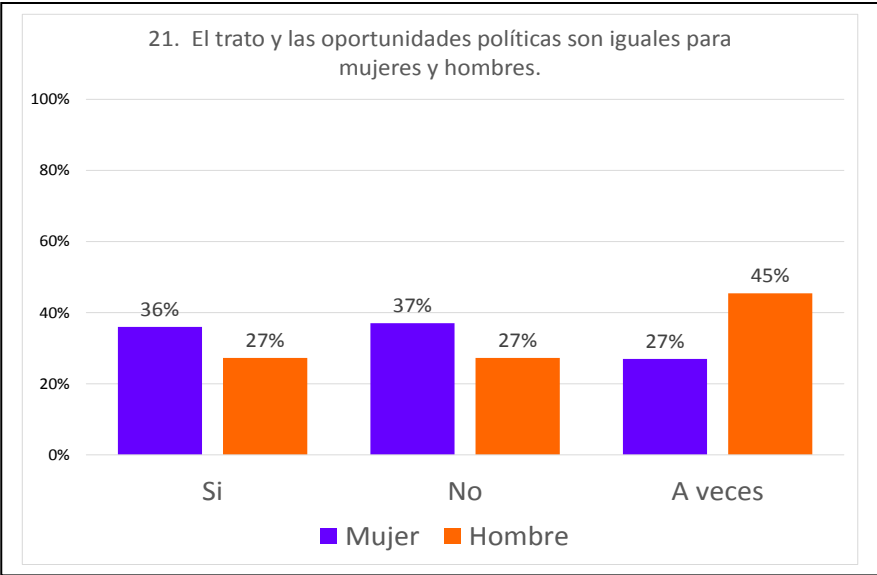
Las respuestas sobre si los hombres y las mujeres tenemos los mismos derechos; las mujeres mencionaron que si el 79%, que no el 10% y a veces el 11%; y los hombres dijeron que si el 64% y que a veces el 36%.



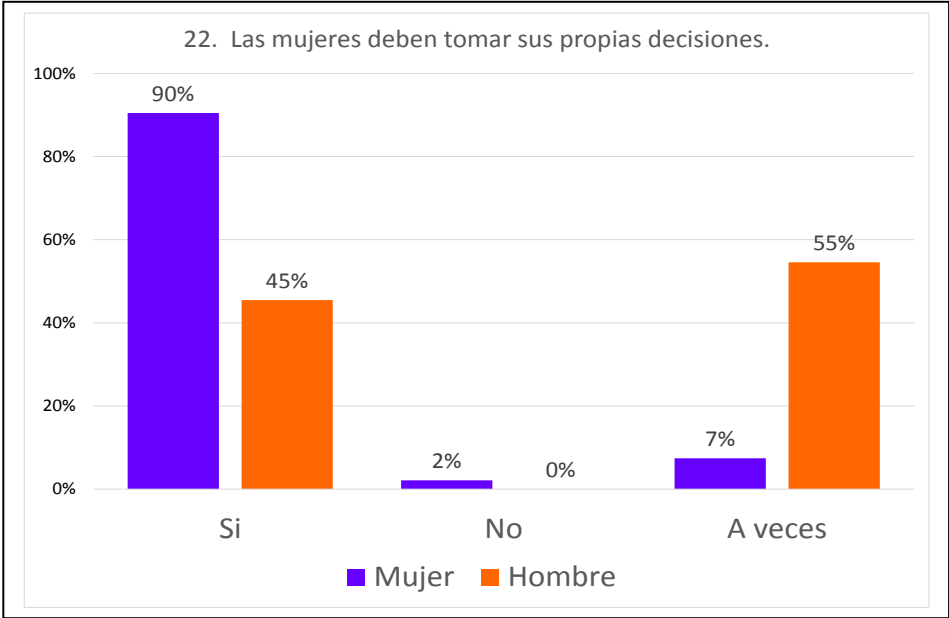
En la pregunta acerca de si existen diferencias entre ambos sexos, con respecto a la salud, el 46% las mujeres dijeron que sí, el 30% que no y el 24% a veces, y los hombres, el 36% dijo que si, el 18% que no y el 45% que a veces.



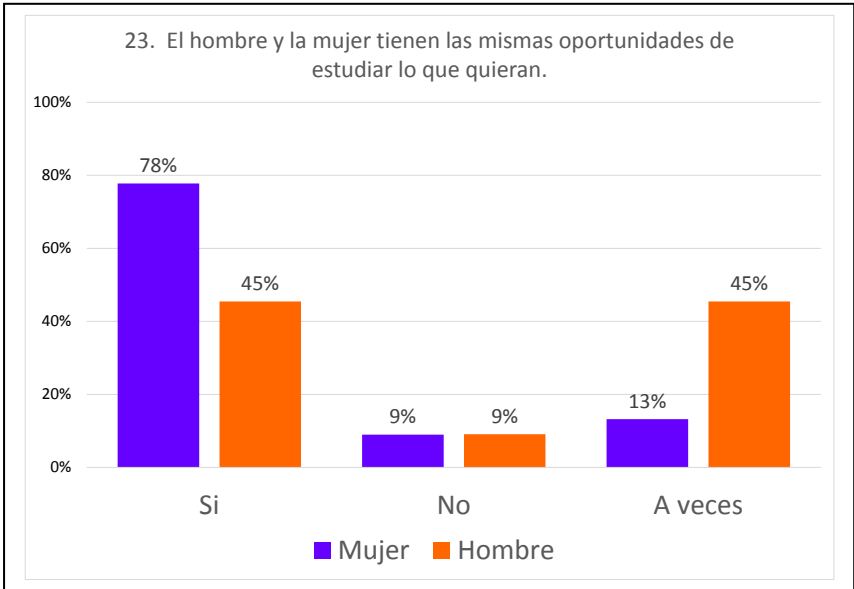
Las siguientes respuestas acerca de si el trato y las oportunidades políticas son iguales para mujeres y hombres, las mujeres mencionaron que si en un 36%, que no un 37% y a veces un 27%; y los hombres dijeron que si el 27%, que no el 27% y que a veces el 45%.



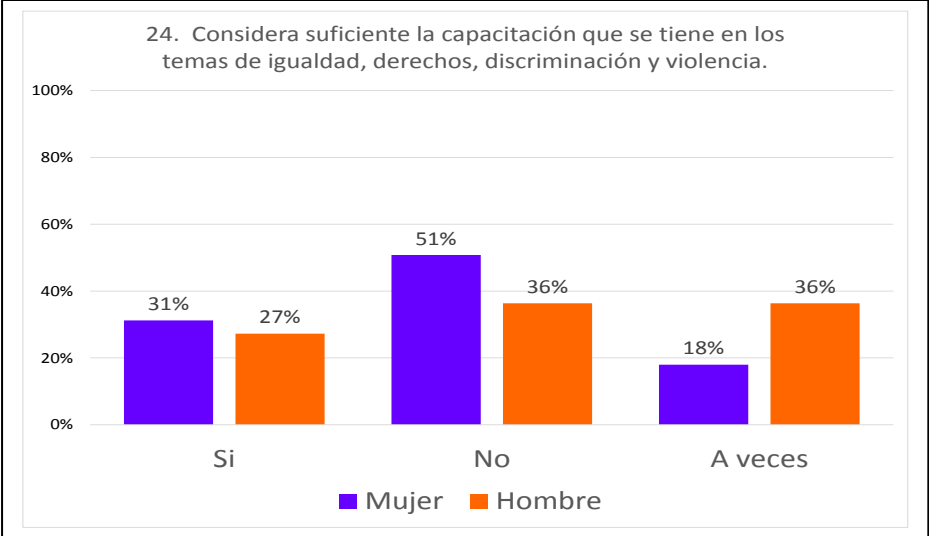
Ante la pregunta sobre si las mujeres deben tomar sus propias decisiones, el 90% dice que sí, el 2% que no y el 7% a veces; y en los hombres, el 45% dice que sí y el 55% dice a veces.



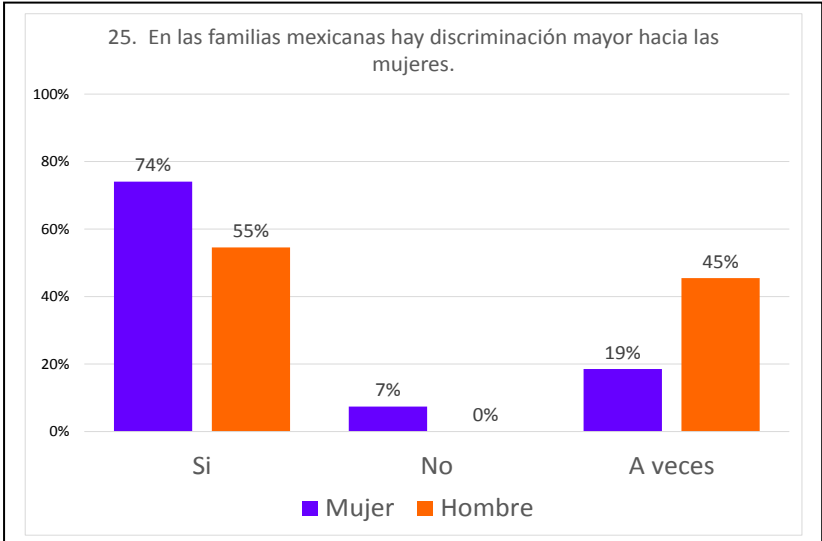
El 78% de las mujeres opina que el hombre y la mujer tienen las mismas oportunidades de estudiar lo que quieran, las mujeres dijeron en un 78% que sí, un 9% que no y un 13% que a veces; y en los hombres, el 45% dijo que si, el 9% que no y el 13% a veces.



En la pregunta sobre si es suficiente la capacitación que se tiene para los temas de igualdad de derechos, el 31% de las mujeres dijo que sí, el 51% que no y el 18% a veces; y el 27% de los hombres dijo que si, el 36% que no y el 36% que a veces.

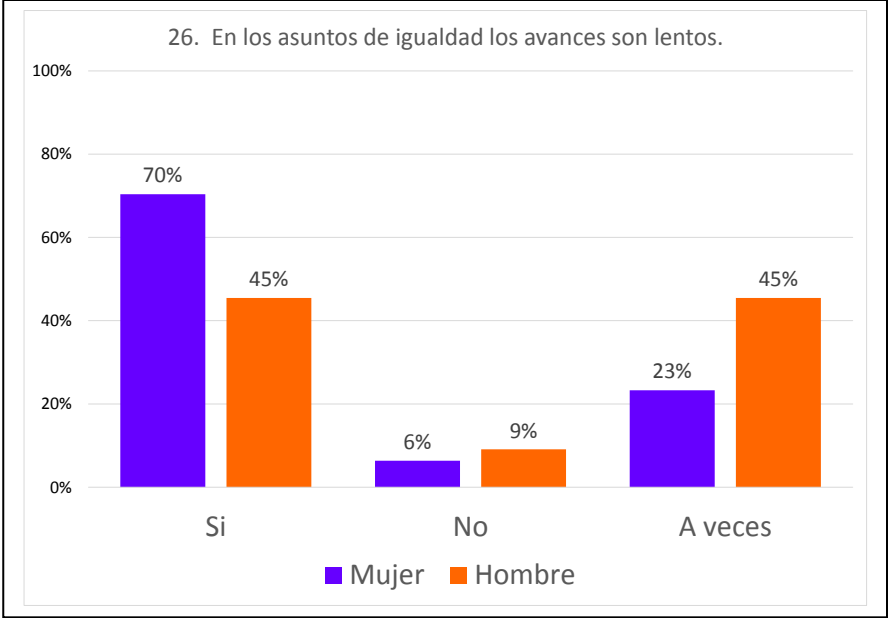


Las respuestas para la pregunta sobre si en las familias mexicanas la discriminación es mayor hacia las mujeres, el 74% de las mujeres opinan que sí, el 7% que no y el 19% que a veces; y en el caso de los hombres, el 55% dijo que sí y el 45% que a veces.

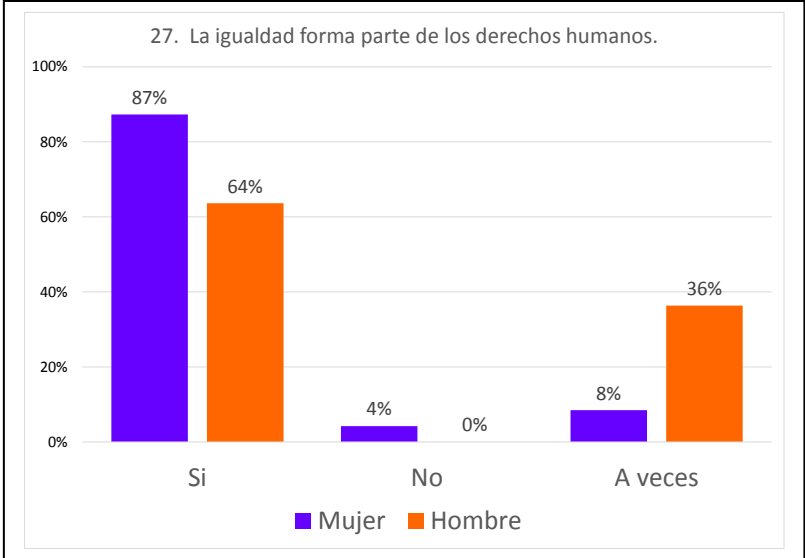




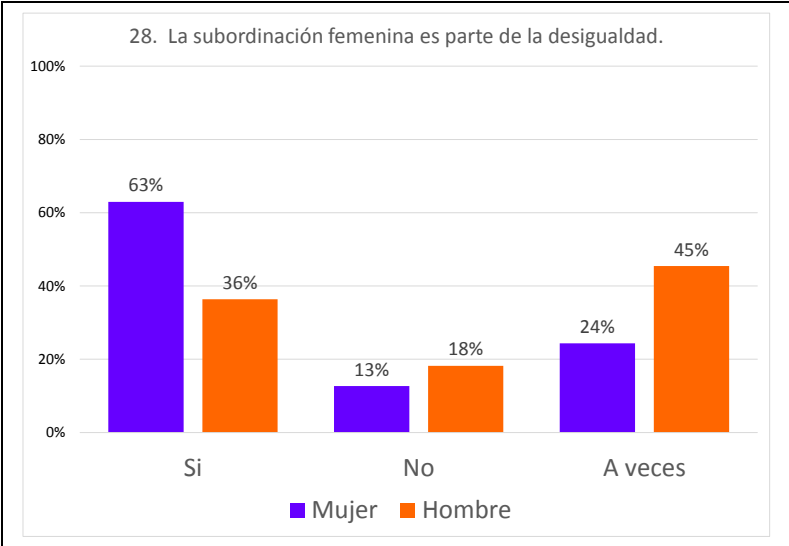
El 70% de las mujeres dijeron que si a que los asuntos de igualdad avanzan muy lento, el 6% que no y el 23% que a veces, mientras que los hombres dijeron el 45% que sí, y el 45% que a veces, y el 9% que no.



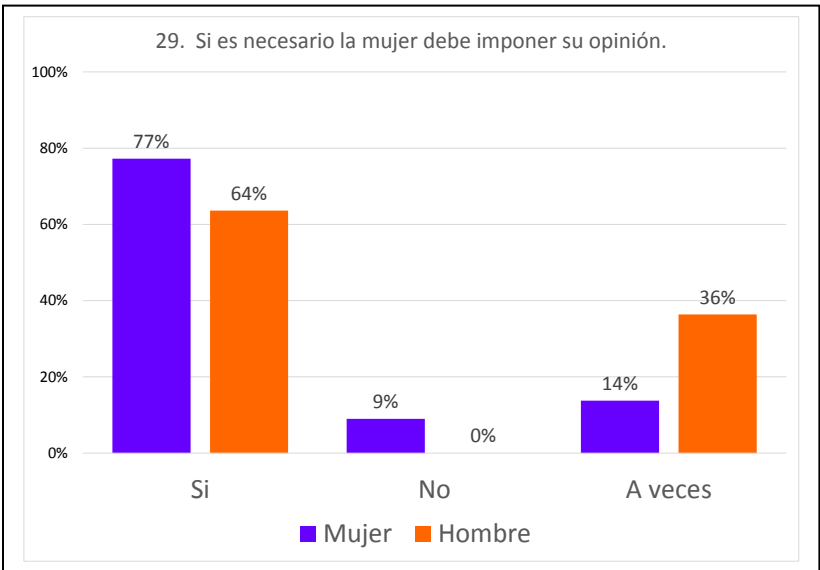
Ante la pregunta de si la igualdad forma parte de los derechos, las mujeres dijeron que si en un 87%, que no un 4% y que a veces un 8%; los hombres que si un 64% y que a veces un 36%.



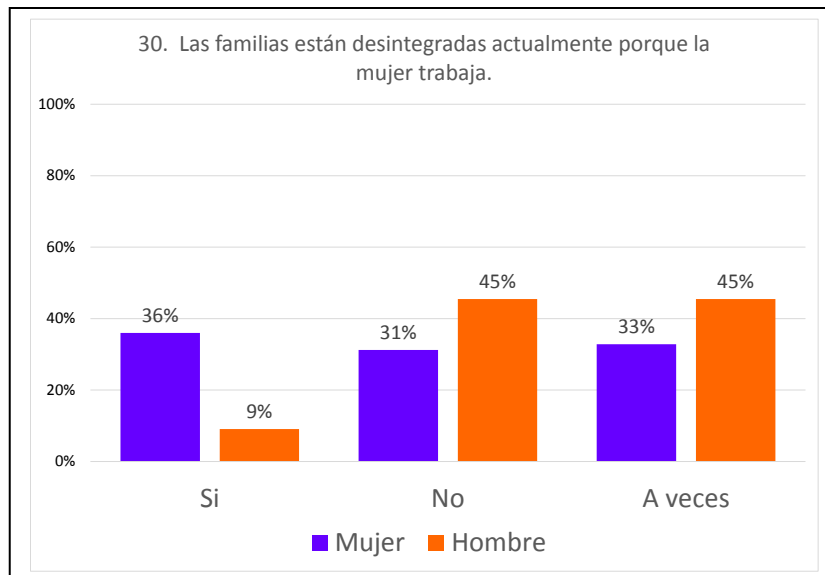
En la pregunta 28 sobre si la subordinación femenina es parte de la desigualdad, las mujeres mencionaron que si en un 63%, que no un 13% y a veces un 24%; y los hombres, un 36% dijo que si, un 18% que no y un 45% que a veces.



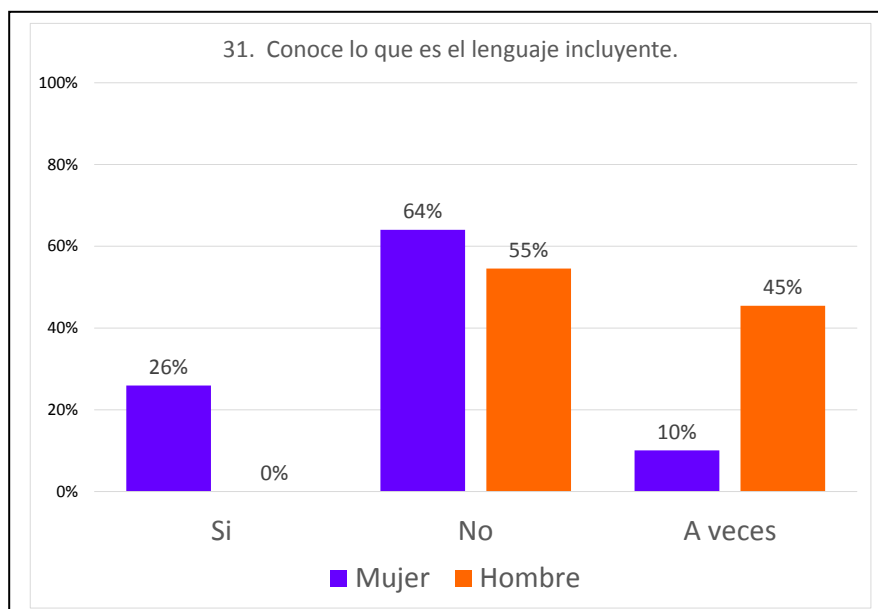
La pregunta acerca de si es necesario que la mujer imponga su opinión, el 77% de las mujeres dijo que sí, el 9% que no y el 36% a veces, y en el caso de los hombres, el 64% dijo que sí y el 36% que a veces.



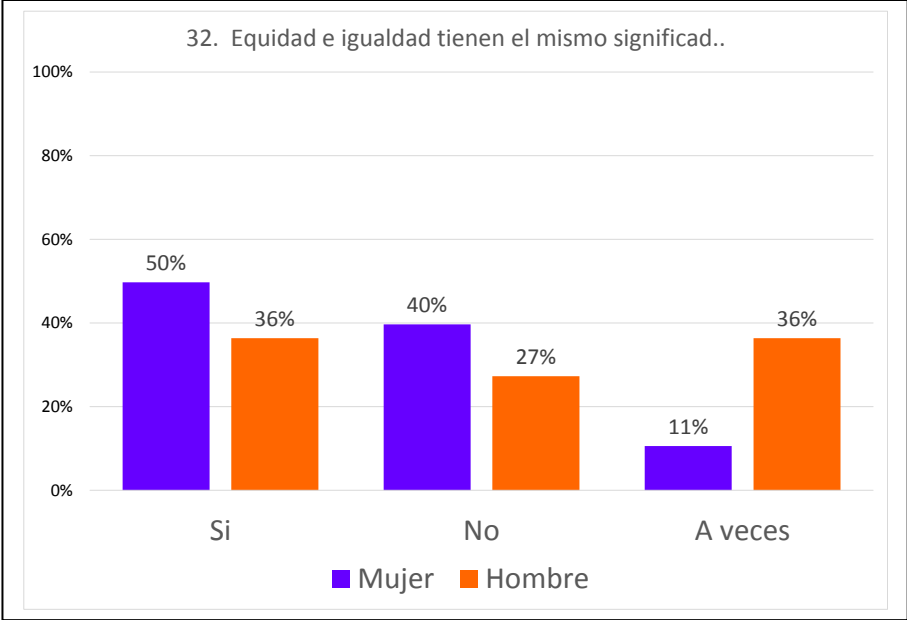
El 36% de las mujeres opinaron que sí, las familias están desintegradas porque la mujer trabaja, el 31% que no y el 33% que a veces; y los hombres dijeron que sí el 9%, que no el 45% y que a veces el 45%.



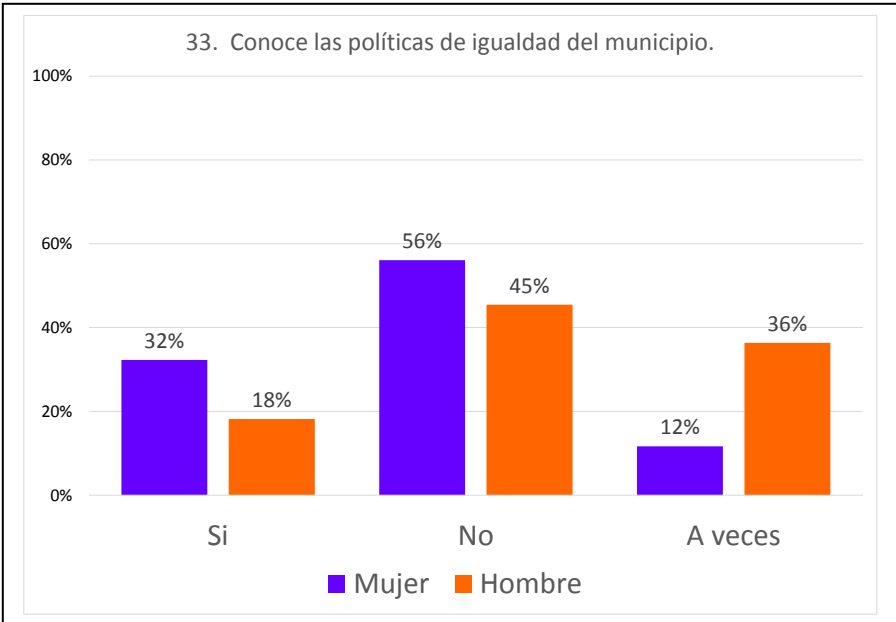
Solamente el 26% de las mujeres dijeron que si conocen lo que es el lenguaje incluyente, el 64% no lo sabe y el 10% a veces, el 55% de los hombres no lo conoce y 45% a veces.



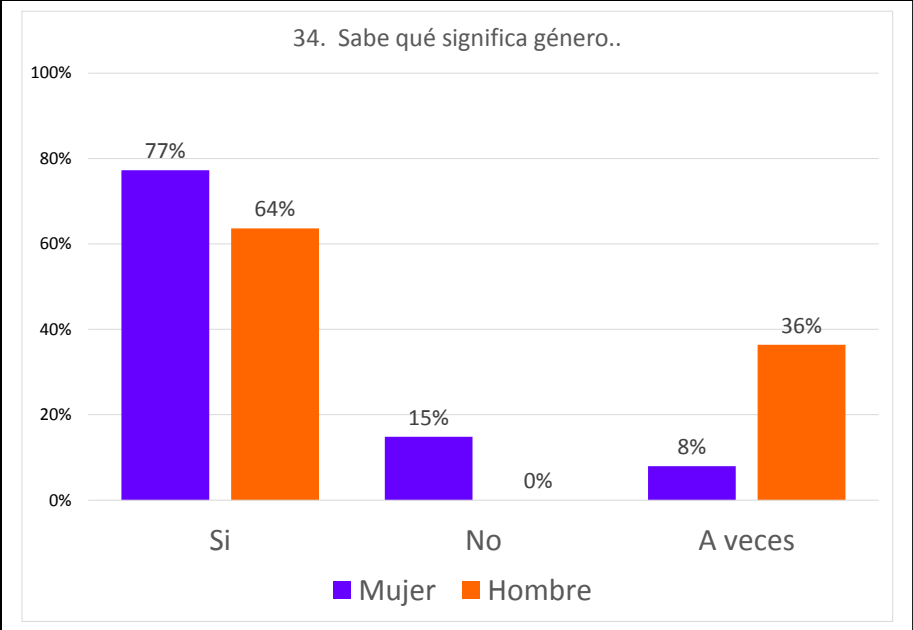
El 50% de las mujeres dijo que la equidad y la igualdad tienen el mismo significado, el 40% dijeron que no y el 11% a veces; y los hombres, el 36% dijo que si, el 27% que no y el 36% dijo que a veces.



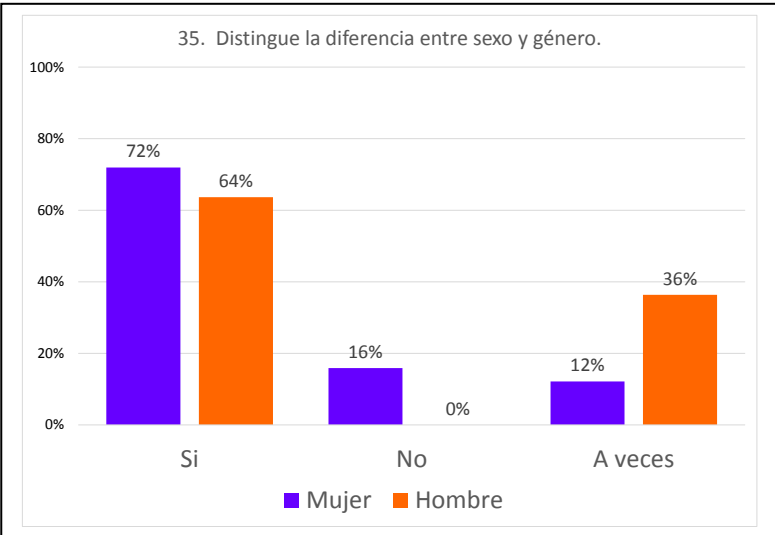
En la pregunta 33, el 32% de las mujeres y el 18% de los hombres, conocen las políticas de igualdad del municipio; el 56% y el 45% no las conocen y el 12% y 36% a veces.



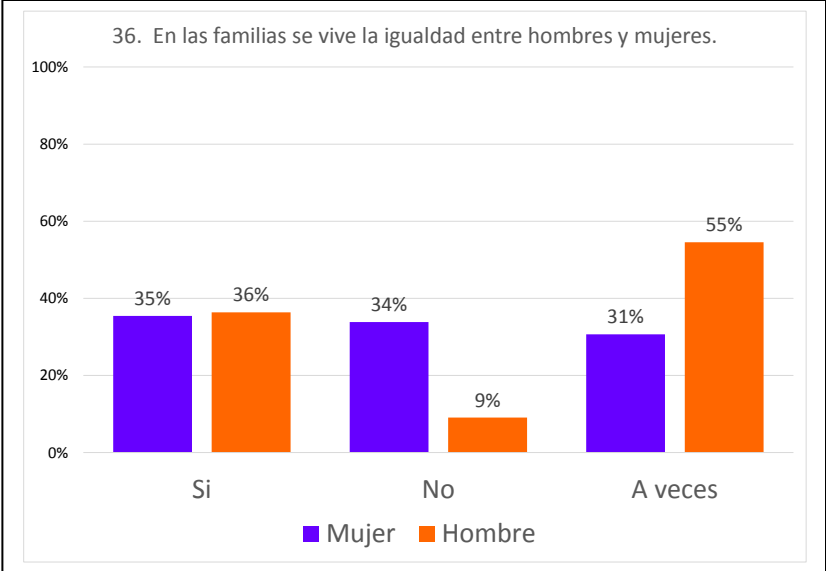
Las respuestas a la pregunta sobre si sabe qué significa género estuvieron de la siguiente manera, el 77% de las mujeres si lo sabe, el 15% no y el 8% a veces; y para los hombres, el 64% si sabe y el 36% a veces.



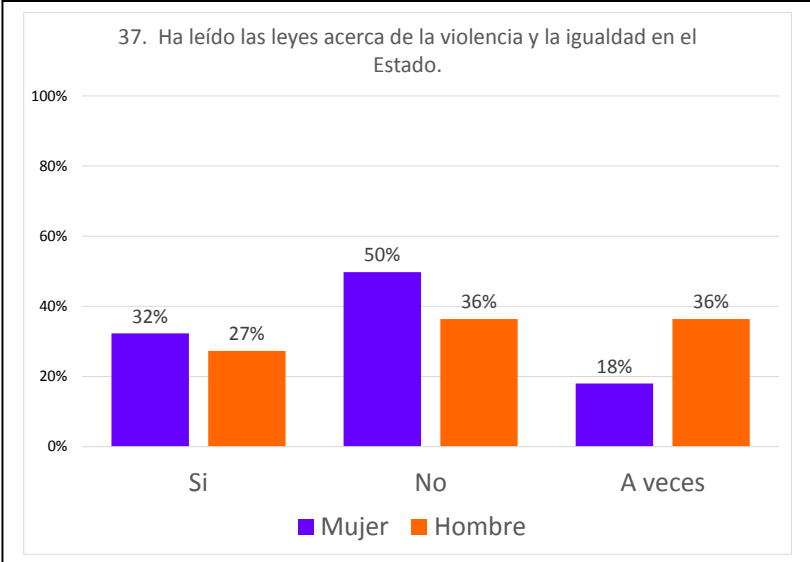
El 72% de las mujeres distingue la diferencia entre sexo y género, el 16% no y el 12% a veces, mientras que el 64% de los hombres si lo distingue y el 36% solo a veces.



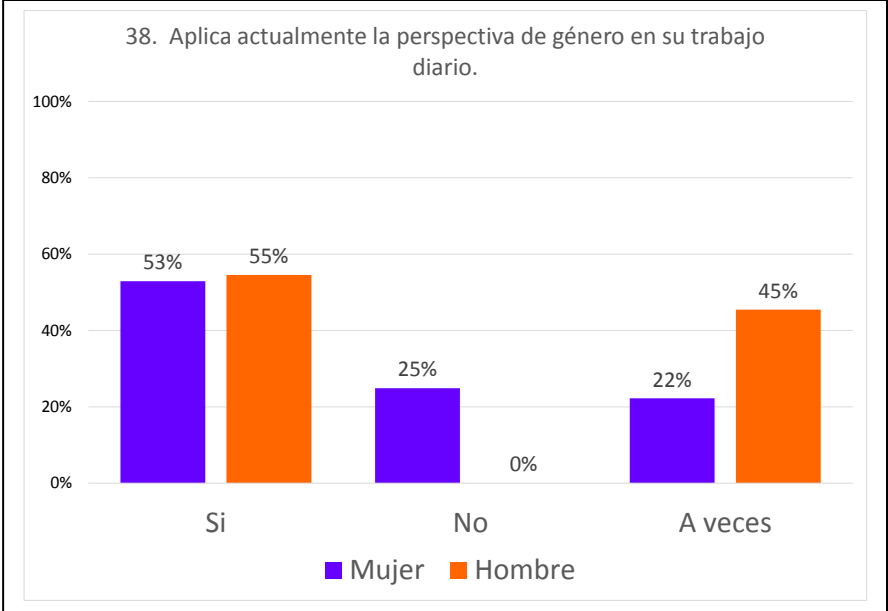
En las respuestas acerca de que si en las familias se vive la igualdad, las mujeres respondieron en un 35% que sí, un 34% que no y un 31% a veces, y en los hombres, un 36% dijo que sí, un 9% dijo que no y un 55% dijo que a veces.



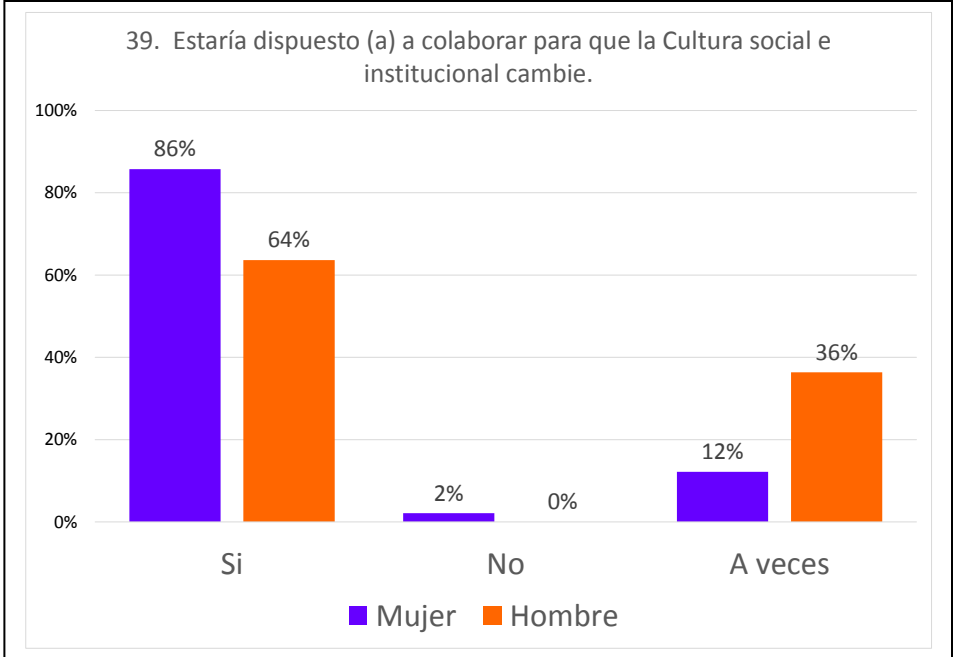
El 32% de las mujeres ha leído las leyes acerca de la violencia y la igualdad en el Estado, el 50% no lo ha hecho y el 18% a veces, y en los hombres, el 27% ha leído, el 36% no y el 36% a veces.



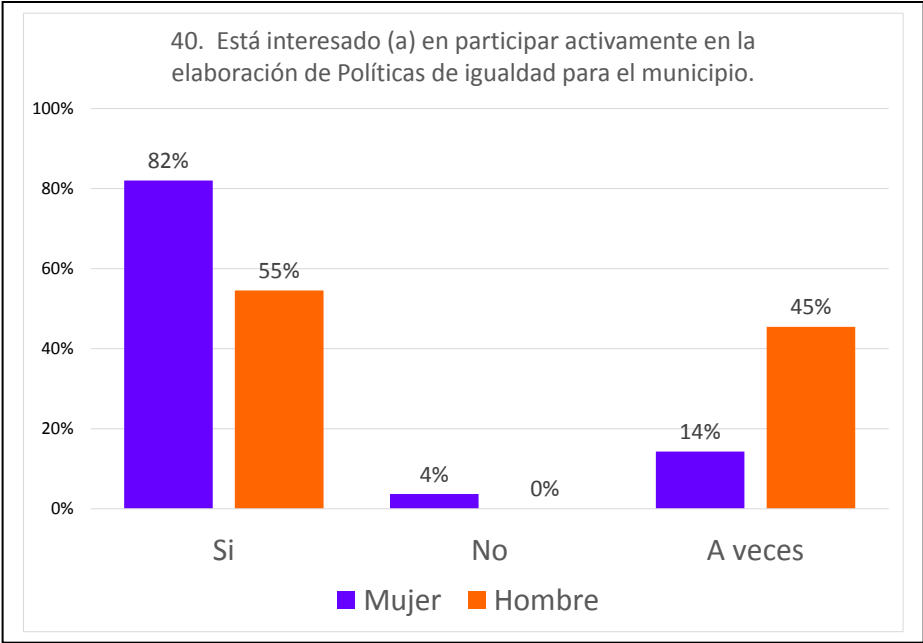
Ante la pregunta de si aplica la perspectiva de género en su trabajo diario, las mujeres respondieron en un 53% que sí y los hombres un 55%, el 25% de las mujeres dijo que no y el 22% que a veces, y los hombres dijeron que el 45% a veces.



Es de importancia destacar que las respuestas a si estaría dispuesto (a) a colaborar para que la cultura cambie, el 86% de las mujeres dijo que sí, el 2% que no y el 12% que a veces; y en los hombres el 64% dijo que sí y el 36% dijo que a veces.



El 82% de las mujeres está interesada en participar activamente en la elaboración de políticas de igualdad, el 4% mencionó que no y el 14% a veces; el 55% de los hombres respondieron que sí y el 45% que a veces.

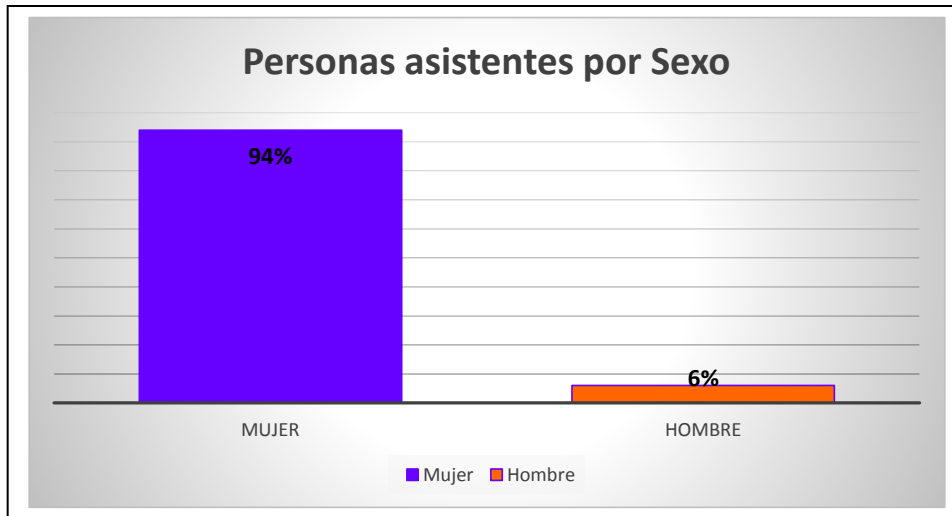


**2.2. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES, PROBLEMAS, NECESIDADES DE LAS MUJERES O ALTERNATIVAS DE DESARROLLO QUE LAS HAGAN VISIBLES.**

Para la identificación de las situaciones, problemas o necesidades de desarrollo se aplicaron dos instrumentos; la encuesta previa y la encuesta posterior. Para el caso de las alternativas se aplicó el formato de propuestas al finalizar cada actividad.

Del total de participantes en las diferentes actividades, el 94% fueron mujeres y el 6% fueron hombres como se muestra en la siguiente gráfica:

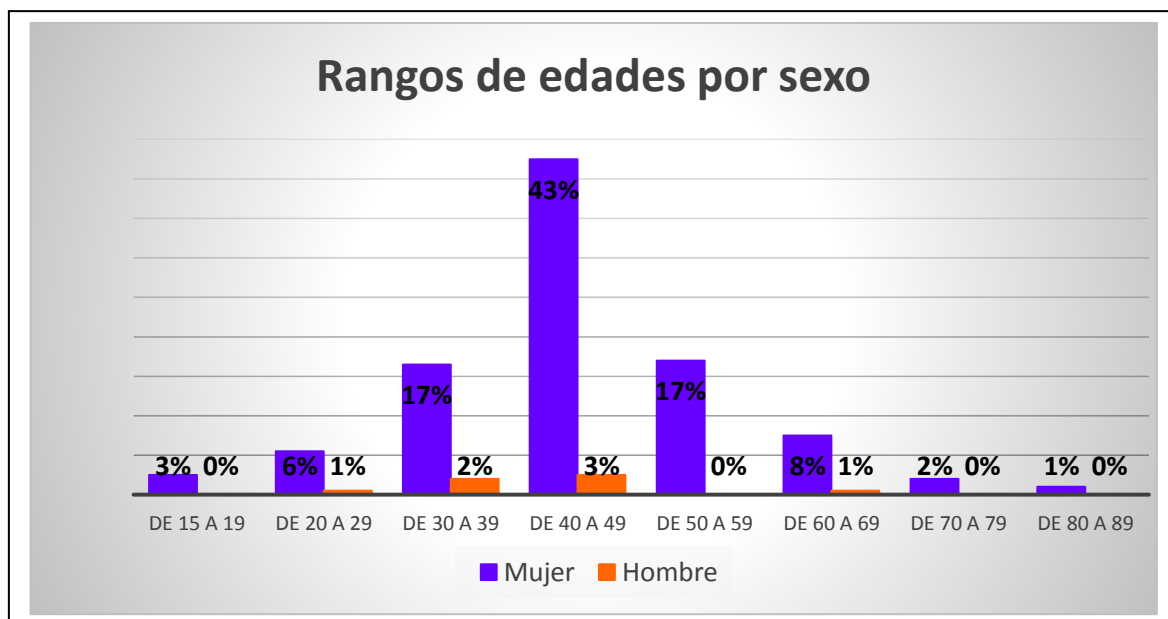




Los rangos de edades junto con la diferenciación por sexo se presentaron como sigue:

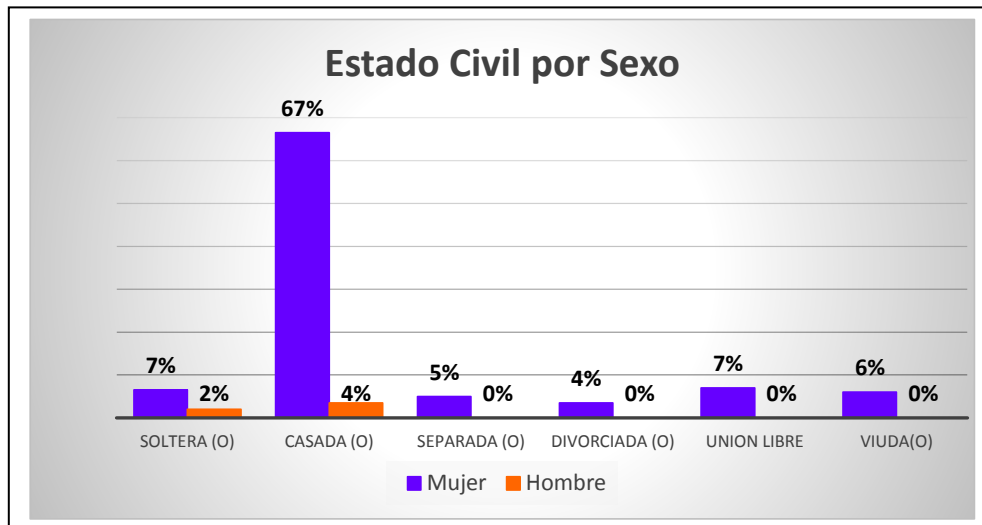
- De 15 a 19 años =
  - 3% mujeres
  - 0% en hombres
- De 20 a 29 años =
  - 6% mujeres
  - 1% hombres
- De 30 a 39 años =
  - 17% mujeres
  - 2% hombres
- De 40 a 49 años =
  - 43% mujeres
  - 3% hombres
- De 50 a 59 años =
  - 17% mujeres
  - 0% hombres
- De 60 a 69 años =
  - 8% mujeres
  - 1% hombres
- De 70 a 79 años =
  - 2% mujeres

- 0% hombres
- De 80 a 89 años =
  - 1% mujeres
  - 0% hombres



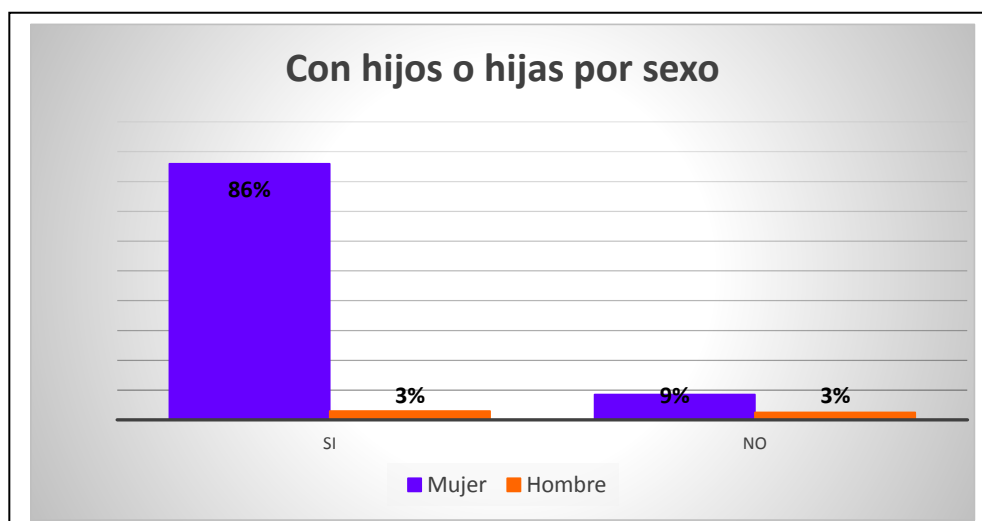
En relación al estado civil de las personas que asistieron:

- El 7% de las mujeres era soltera y el 2% de los hombres.
- El 67% fueron casadas, en comparación con el 4% de los hombres
- El 5% de las mujeres era separada y en el caso de los hombres fue el 0%.
- El 7% de las mujeres vive en unión libre y el 0% de los hombres.
- El 6% de las mujeres era viuda y el 0% de los hombres.



Del total de personas asistentes:

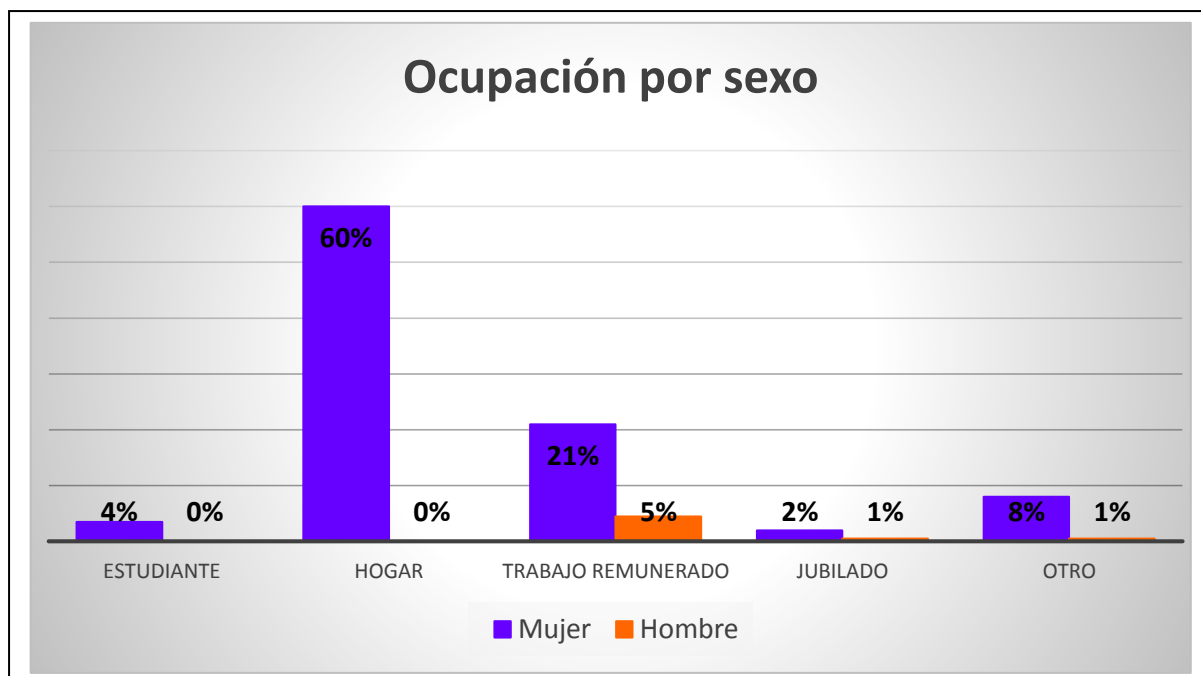
- El 85% de las mujeres tenía hijas o hijos y en el caso de los hombres solamente fue un el 3%.
- En el caso de personas sin hijas o hijos, tanto en mujeres como hombres fue el 3%.



En el caso de la ocupación por sexo se presentó de la siguiente manera:

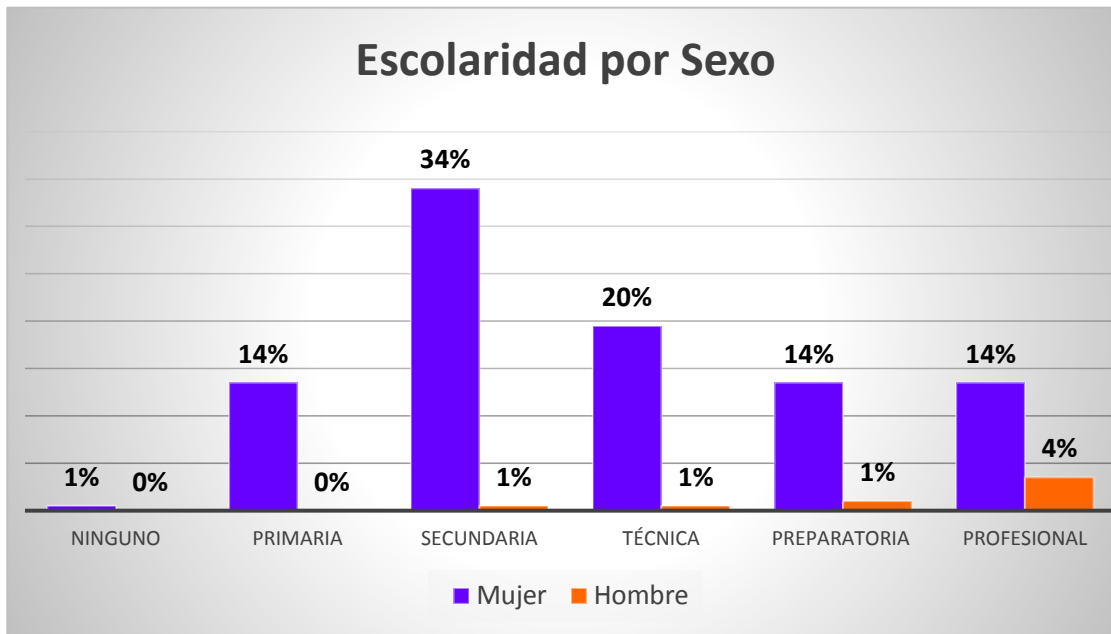
- 4% de las mujeres eran estudiantes.

- 0% de los hombres eran estudiantes
- El 60% de las mujeres se dedicaban al hogar en comparación del 0% de los hombres.
- El 21% de las mujeres se dedican a algún trabajo remunerado.
- El 5% de los hombres se dedican al trabajo remunerado.
- El 2% de las mujeres era jubiladas.
- El 1% de los hombres eran jubilados.
- El 8% de las mujeres se dedicaban a otras ocupaciones.
- El 1% de los hombres se dedicaban a otras ocupaciones.



En el aspecto de la escolaridad por sexo:

- El 1% de las mujeres y el 0% de los hombres no tenían ninguna escolaridad.
- El 14% de las mujeres y el 0% de los hombres ha cursado el nivel de primaria.
- El 34% de las mujeres y el 1% de los hombres ha cursado el nivel de secundaria.
- El 20% de las mujeres y el 1% de los hombres ha cursado una carrera técnica.
- El 14% de las mujeres y el 1% de los hombres ha terminado la preparatoria.
- El 14% de las mujeres y el 4% de los hombres ha terminado una carrera profesional.



### 2.3. MARCO TEÓRICO.

La Ciudad de Apodaca y el Instituto de la Mujer han mantenido una constante desde hace varios años en relación a la influencia y el desarrollo integral de las mujeres, a través de acciones y compromisos tanto del Presidente Municipal como de las diferentes dependencias.

En particular cabe mencionar que la Agenda Ciudadana con perspectiva de género que este documento presenta es, por un lado, una propuesta concreta que haga posible avanzar tanto en la igualdad de oportunidades y beneficios como en la eliminación de la discriminación e inequidad para todas las personas y particularmente para las mujeres, y por otro, es una responsabilidad compartida para mantener y seguir abriendo caminos en las políticas públicas, en vías de responder y solucionar situaciones que siguen repitiéndose en el interior de las familias, las comunidades y el trabajo diario.

Una Agenda Ciudadana con perspectiva de género bajo el contexto de la participación de la ciudadanía, las instituciones y la academia, podrá delinear el bienestar y el desarrollo dentro de un marco de realidades vigentes y palpables que se vislumbran. Como base de este

contexto tenemos que en el Volumen 1, del documento sobre Desarrollo Local con Igualdad de Género se menciona que “Es precisamente en la vida cotidiana donde, al hablar de oportunidades, resulta inevitable observar las brechas de género, es decir, la desigualdad entre mujeres y hombres de las regiones y municipios del país, originada por la discriminación que ha puesto en desventaja a las mujeres respecto al acceso a los recursos y al ejercicio de los derechos humanos, por el sólo hecho de ser mujeres. De persistir la exclusión de la mitad de la población, tanto de los beneficios que el progreso genera en la sociedad, como de las decisiones en torno al desarrollo y de lo que se espera obtener de él, el desarrollo humano seguirá siendo una cuenta pendiente” (1).

En cada municipio y localidad se vive de forma diferente, mientras que en algunos hay el apoyo necesario para avanzar hacia la igualdad, en otros no existe y por lo tanto se vuelve más lento y difícil el camino. Por eso es importante mencionar que en Apodaca se ha conseguido dar pasos hacia adelante a través de un permanente e incansable esfuerzo por establecer con claridad que los escenarios de desigualdad o discriminación desaparezcan, en virtud de que esto no ha sido posible hasta el día de hoy. Dado que este trabajo se centrará en impulsar a las mujeres, el panorama que se ha visto y revisado, no es muy halagador. Al respecto en documento sobre Desarrollo local de género se menciona de Marcela Lagarde que “La perspectiva de género ha evidenciado que los procesos de desarrollo lejos de ser neutros, han sido desiguales e inequitativos para las mujeres. En el sistema patriarcal, nacer mujer o nacer hombre determina el acceso al desarrollo, y conforme a este orden, desde su nacimiento las mujeres son excluidas del acceso a las oportunidades, a los bienes, servicios o espacios públicos –economía, política, deportes, ciencia, recreación, entre otros- y, en cambio, ha concentrado las posibilidades del desarrollo en los hombres y su mundo. Por esta razón es fundamental que el paradigma del desarrollo humano sustentable, que conjuga de manera articulada y dialéctica los principios de equidad, empoderamiento y sustentabilidad, sea resignificado desde la perspectiva de género” (2).

(1) Guía Conceptual. Desarrollo local con igualdad de género. Volumen 1. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2009.

(2) Lagarde, Marcela. Guía Conceptual. Desarrollo local con igualdad de género. Volumen 1. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2009.

Así mismo, el Acuerdo 5 de la Quincuagésima Primera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL, menciona y recalca “Reconocer la propuesta de la CEPAL sobre los pactos como instrumento político para el avance de una agenda de igualdad, solicitando que se profundice este tema desde la perspectiva de los ejercicios del poder de las mujeres, así como su vínculo con los procesos de transversalización de género y otras estrategias para el abordaje de políticas públicas para la igualdad de género” (3).

Con este contexto y el trabajo realizado en el proyecto, enfocándose en objetivos y metas muy claras, se espera incidir y ampliar la perspectiva para seguir avanzando.

## **2.4. MARCO NORMATIVO.**

La transversalización de la perspectiva de género y la identificación de las necesidades de mujeres y hombres en el marco de la importancia de implementar acciones dentro de las dependencias, requiere de compromisos que van desde el nivel internacional como los tratados y conferencias, hasta el municipal que vincula los reglamentos que existen; dado lo cual se describe el marco normativo a continuación:

### **2.4.1. NIVEL INTERNACIONAL.**

Una agenda ciudadana sin la participación de los y las diferentes actoras (es) quedaría incompleta en el sentido del sondeo que se pretende en este trabajo, pues la percepción de los problemas, la sensibilización de las y los participantes y el planteamiento de propuestas precisan del conocimiento preciso de las mismas.

La Plataforma de Acción de Beijing en el año de 1995 y del 2000, se estableció y remarcó el principio de igualdad como parte fundamental de las acciones y programas que impulsa. Dicho principio pretende armonizar, equilibrar y apoyar tanto a las mujeres como a los hombres en sus responsabilidades dentro de la familia, el trabajo y la sociedad en general. Estos tres ámbitos son la puerta de entrada para dos aspectos; que la participación de cada

(3) Declaraciones y acuerdos de la Quincuagésima Primera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL. Santiago, 2014.

persona, dígase trabajadora o no, tenga posibilidades de sumarse en la elaboración de una agenda ciudadana comprometida, y por otra parte, que cada participante pueda influir en la toma de decisiones y sea además de portavoz de la igualdad, alguien que genere acciones y compromisos con la igualdad sustantiva.

México es uno de los miembros fundadores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) desde el 26 de junio de 1945 cuando se firmó la Carta de las Naciones Unidas y el 7 de noviembre de ese año fue admitido en la ONU. En el renglón de Derechos Humanos México fue la sede para la Conferencia Mundial en 1975, nombrado el Año Internacional de la Mujer. Como parte de los acuerdos y tratados internacionales, México firma así mismo para la consecución de los objetivos del Plan de acción.

Desde la Carta de Naciones Unidas donde se menciona “Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”<sup>(4)</sup>, ya se marca una pauta sobre los derechos humanos sumamente relevante para las mujeres y el mundo; y cabe relacionar este hecho porque estamos hablando de 71 años en búsqueda de los mismos. Están marcando un camino de evolución para llegar a la igualdad como un derecho jurídico teniendo su origen en este renglón de los derechos humanos.

Posteriormente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su Artículo 1. Establece que “Todos los seres humanos nacen libres e IGUALES en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”<sup>(5)</sup>. Y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), declara en su Artículo 2. que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”<sup>(6)</sup>.

(4) Carta de Naciones Unidas. Capítulo 1. Apartado 3.

(5) Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948.

(6) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Artículo 2.



Considerando la referencia de la no discriminación como un eslabón que fortalezca la igualdad, el proyecto hace énfasis en descartar la discriminación en las prácticas laborales, familiares, culturales y sociales entre otras.

La igualdad y la no discriminación constituyen los pilares del respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres y, por lo mismo, para garantizarlas se requieren de leyes en condiciones de igualdad, sin distinción de ningún tipo en cuanto a raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones o de cualquier otra índole, y en ese sentido, cobran mayor importancia todos los pasos que nos lleven al diseño de leyes para fortalecerlas, de las cuales se mencionaran algunos aspectos en el marco nacional.

#### **2.4.2. NIVEL NACIONAL.**

Dado que México ha firmado convenios internacionales donde se compromete a eliminar la discriminación y buscar la igualdad de oportunidades en el acceso, uso y control de los recursos, derechos y beneficios para mujeres y hombres; esto se traduce a nivel legislativo en el Artículo 1. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la discapacidad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (7). Así mismo queda explícito en el Artículo 4. que dice: “El varón y la mujer son iguales ante la ley” (8).

Por otra parte, en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las mujeres (PROIGUALDAD), 2013-2018 se incorpora en cada uno de sus objetivos transversales el principio de igualdad, la no discriminación y la no violencia a los derechos de mujeres y niñas como se detalla:

(7) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Capítulo 1.

(8) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Capítulo 4.

- Objetivo transversal 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.
- Objetivo transversal 2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva.
- Objetivo transversal 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado., empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.
- Objetivo transversal 4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.
- Objetivo transversal 5. Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.
- Objetivo transversal 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

El Instituto Nacional de las Mujeres a través del Programa de Fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género plantea que dicha transversalidad sea un proceso para garantizar que se incorpore la perspectiva de género con el objetivo de valorar todas aquellas implicaciones que tiene para mujeres y hombres, cualquier acción que se programe dentro de las instituciones públicas.

En la Guía Desarrollo Local con igualdad de género remarca que “El reto de la agenda desde lo local es la incorporación transversal de la perspectiva de género para enriquecer el Desarrollo Institucional para un buen gobierno, el Desarrollo económico sostenible, el Desarrollo social incluyente y el Desarrollo ambiental sustentable y sus respectivos indicadores, e introducir dicho enfoque en la evaluación de la gestión municipal” (9) ya que el municipio es la célula primaria del gobierno, más próxima y visible a la ciudadanía.

(9) Guía Conceptual. Desarrollo local con igualdad de género. Volumen 1. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2009.

### **2.4.3. NIVEL ESTATAL.**

Como marco normativo a nivel estatal, es indispensable considerar la creación de mecanismos institucionales, la modificación y creación de las leyes para la transformación de la sociedad y las familias, además de la incorporación de recursos técnicos, de presupuestos y procedimientos eficaces.

En el Estado las situaciones de desventaja para las mujeres implican enfrentar obstáculos no solamente culturales, que ya es bastante, sino también rezagos políticos, económicos y sociales importantes. Igual que a nivel nacional, en el Estado, la Constitución Política del Estado libre y soberano de Nuevo León confirma en su Artículo 4. “El pueblo neoleonés reconoce que los derechos humanos son fundamentales para la base y el objeto de las instituciones sociales. Toda persona en el Estado de Nuevo León, tiene derecho a gozar de los mismos y de las garantías que consagra esta Constitución. “El varón y la mujer son iguales ante la ley” (10).

Por otro lado, el respaldo de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, han fortalecido la implementación de actividades de concientización en la comunidad y en las instituciones, de tal forma que por lo menos los temas de las mujeres están ya plasmados en la sociedad.

### **2.4.4. NIVEL MUNICIPAL.**

Por último a nivel municipal en la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Nuevo León señala en uno de los incisos del Artículo 10 lo siguiente: “Coadyuvar con el Gobierno Federal y Estatal, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por lo que es necesario entrelazar el enfoque y coordinar los esfuerzos en vías de mejorar la calidad de vida y bienestar de la población, manteniendo como meta la igualdad” (11).

(10) Constitución Política del Estado libre y soberano de Nuevo León. Artículo 4.

(11) Constitución Política del Estado libre y soberano de Nuevo León. Artículo 4.

En la Guía de Desarrollo local con igualdad de género, se establece que “Son dos los campos donde el reto de hacer realidad la igualdad de género debe iniciarse: en cada una de las materias de la política municipal (salud, educación, medio ambiente, economía, seguridad, etc.), y en la vida interna del municipio, llamada cultura institucional; y para ambos cobra especial importancia el presupuesto” (12).

## **2.5. ESTADÍSTICAS DE LA PROBLEMÁTICA.**

Con las estadísticas presentadas hasta este apartado se ha pretendido ir mostrando desde diversos ángulos las diferentes problemáticas y situaciones, sin embargo, en particular en este caso se mostrarán algunas de ellas que refuerzan tanto la toma de conciencia y de decisiones como las acciones específicas que pudieran crear una mejor vía hacia la igualdad.

### **2.5.1. DATOS RELEVANTES.**

Cabe señalar que en cuanto a los puestos que se ocupan en la Administración Pública Municipal, en direcciones hay 9 mujeres y 33 hombres; en coordinaciones 23 mujeres y 64 hombres y en las secretarías 1 mujer y 7 hombres. Esto subraya dos aspectos, el primero es que las mujeres no hemos llegado a las esperas de los niveles altos en la toma de decisiones y la segunda es que aun y cuando existe voluntad política, como es el caso de Apodaca, la selección sigue favoreciendo al personal masculino.

En relación al total de las y los participantes en las diversas actividades, la asistencia fue mayoritariamente de mujeres, presentándose un subtotal de mujeres de 451, de hombres 118 y en total 569 personas, lo que equivale al 79.3% de mujeres y 20.7% de hombres.

(12) Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Nuevo León. Artículo 10.

## 2.6. ANÁLISIS CUALITATIVO DE GÉNERO.

Conforme a toda la información recabada por diferentes medios y estadísticas, la población que participó en las diversas actividades muestran que:

- Existe una tendencia de personas del sexo femenino que son las que asisten a este tipo de eventos mayoritariamente.
- Hay diferencias relevantes que nos pueden indicar en algunos casos, un avance y en otros una similitud comparando con años anteriores.
- Se sigue presentando la discriminación, la violencia y la desigualdad, tanto dentro de las familias como de las instituciones, y con mayor frecuencia hacia la mujer.
- Hay porcentajes importantes de conocimiento acerca de los temas tratados y además hay interés en seguir aprendiendo.
- Tanto mujeres como hombres distinguen a grandes rasgos cuáles son las condiciones de igualdad actuales en su entorno laboral y familiar.
- La gente mostró mucha disposición a colaborar con soluciones que pueden aplicarse con gran viabilidad.
- Los grupos en general fueron muy concurridos y eficientes, ya que se incentivó la participación y las personas respondieron de manera muy favorable.
- Han disminuido los comentarios sexistas y/o participación negativa en los talleres, sobre todo de personas del sexo masculino, lo que crea un ambiente adecuado para el diálogo.
- Los asuntos de género son cada vez más aceptados y respetados, al menos por las personas que asisten y por el tipo de enfoque que se maneja en los comentarios abiertos y las evaluaciones.

Con lo anterior y a manera de reflexión analítica, se deduce que las aportaciones que este trabajo proporciona, tienen y tendrán un benéfico impacto en acortar las brechas de género existentes, además de fortalecer el camino para seguir sembrando la igualdad de oportunidades, la igualdad en el trato, en la toma de decisiones y en los beneficios de desarrollo. Este camino tendrá también que seguir siendo transitado con propuestas cada vez más tangibles y certeras para avanzar con pasos sólidos.

## **CAPÍTULO 3. OBJETIVOS Y ALINEACIÓN DE METAS.**

### **3.1. OBJETIVO GENERAL.**

El objetivo transversal del proyecto es “Incorporar las políticas de igualdad de género en las tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional” y del Plan de sesión implementado, su objetivo general es “Identificar las condiciones actuales de igualdad entre mujeres y hombres en vías de ampliar la toma de conciencia para proponer alternativas de solución en las situaciones que se ameriten” buscando con ello que el Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca contribuya para que la perspectiva de género se incorpore de manera transversal en las políticas públicas y en la cultura hacia el interior de las instituciones de la Administración Pública Municipal.

### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Para complementar los objetivos arriba descritos se establecen los objetivos específicos de:

- Impulsar las acciones hacia la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género en cada una de las personas que participen.
- Concientizar a la población y el funcionariado para disminuir las brechas de género, la desigualdad, la discriminación y la inequidad.

### **3.3. ALINEACIÓN DE METAS.**

La estrategia de PROIGUALDAD en el proyecto es “Fortalecer el funcionamiento del Sistema Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres” dado lo cual se precisa establecer el vínculo con el objetivo transversal, los objetivos generales y específicos e igualmente los seis objetivos transversales. Cada uno de ellos está alineado a las actividades realizadas con las metas el proyecto, en virtud de buscar un impacto en el ejercicio de la igualdad. Así mismo, las líneas de acción en el interior del proyecto y las actividades programadas exigen enfocarse detalladamente en un cambio cultural en las organizaciones, en la comunidad y en las personas.

Las brechas de género como se ha comprobado, siguen en vigencia, por lo que tanto los derechos de las mujeres, como la igualdad sustantiva permanecen latentes como un esfuerzo siempre presente de especial atención e importancia.

Objetivos transversales de PROIGUALDAD:

- Objetivo 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos humanos de las mujeres.
- Objetivo 2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas y garantizarles acceso a una justicia efectiva.
- Objetivo 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.
- Objetivo 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.
- Objetivo 5: Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para mujeres y niñas.
- Objetivo 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Si bien cada objetivo determina ciertas acciones a realizar, para el caso del proyecto los objetivos 1, 2, 3 y 6 tienen más peso y relevancia.

## **CAPÍTULO 4. DESARROLLO.**

Una vez que fue autorizado el proyecto por el Instituto Nacional de las Mujeres, se iniciaron las actividades correspondientes, dividiéndolo en etapas que se enuncian a continuación:

### **4.1. ETAPA PREVIA.**

Dentro de la etapa previa se realizaron diversas juntas con el personal del Instituto Municipal de la Mujer en vías de conocer y alinear el propósito del proyecto, las acciones programadas, definición de estrategias y objetivos, con los documentos internacionales, nacionales, estatales y locales, así como también con los objetivos y planes del propio instituto.

## **4.2. ETAPA DE PLANEACIÓN Y LOGÍSTICA.**

Posteriormente a la etapa previa se realizaron juntas de trabajo para planear y definir las especificaciones administrativas relacionadas con la logística general de los eventos. Dicha logística y planeación consistió en:

- Establecer las fechas y horarios tomando en cuenta los compromisos con el INMUJERES y las agendas de trabajo.
- Definir el tipo de audiencia al que sería dirigido cada evento.
- Definir los formatos que se elaborarían.
- Organizar las visitas para separar los lugares donde se llevarían a cabo.
- Girar oficios de invitación.
- Realizar reuniones con las instituciones invitadas para la explicación del proyecto y ultimar detalles.
- Organizar lo conveniente a las necesidades de recurso humano como alianzas, responsables, comisiones; y las necesidades administrativas como oficios, fichas técnicas, etc, y las necesidades económicas como las cotizaciones y las compras por hacer.
- Definir el tipo de coffee breack y/o alimentos que se ofrecerían en cada evento.

### **4.2.1. FICHAS TÉCNICAS DE LOS EVENTOS.**

#### **I. Datos generales.**

Tipo y número de eventos:

1. Cuatro Talleres dirigidos a la ciudadanía y organizaciones sociales de la sociedad civil y actores/as estratégicos para identificar las necesidades de las mujeres en el municipio.
2. Dos Mesas de trabajo dirigidas al personal de la Administración Pública Municipal sobre diseño y evaluación de políticas públicas de igualdad y no discriminación.
3. Un Grupo Focal dirigido a la ciudadanía academia y actores/actoras estratégicos que permita identificar las políticas de igualdad en el municipio.



4. Un Foro público de consulta dirigido a actores/actoras estratégicos que recopile la participación de organizaciones sociales y la academia en el diseño y aplicación de políticas de igualdad en el municipio.

Evento	Población meta	Lugar	Fecha
Taller 1. Dirigido a la ciudadanía y organizaciones sociales de la sociedad civil y actores/as estratégicos para identificar las necesidades de las mujeres en el municipio.	CEBETIS #53 – Centro de Bachillerato Técnico y de Servicios.	Auditorio de la escuela	Miércoles 25 de mayo de 2016
Taller 2. Dirigido a la ciudadanía y organizaciones sociales de la sociedad civil y actores/as estratégicos para identificar las necesidades de las mujeres en el municipio.	Universidad Metropolitana de Monterrey, Unidad Apodaca	Auditorio de la escuela	Jueves 26 de mayo de 2016
Taller 3. Dirigido a la ciudadanía y organizaciones sociales de la sociedad civil y actores/as estratégicos para identificar las necesidades de las mujeres en el municipio.	Promotores/as del Centro de Atención Primaria en Adicciones y promotoras de salud del IMSS No. 66	Salón de Dif. unidad Pueblo Nuevo	Viernes 17 de junio de 2016
Taller 4. Dirigido a la ciudadanía y organizaciones sociales de la sociedad civil y actores/as estratégicos para identificar las necesidades de las mujeres en el municipio.	Jueces y Comités de Participación Ciudadana	Auditorio Municipal	Sábado 18 de junio de 2016
Mesa de trabajo 1. Dirigida al personal de la Administración Pública Municipal sobre diseño y evaluación de políticas públicas de igualdad y no discriminación.	Regidores y Secretarios	Sala de cabildo de la presidencia municipal	Miércoles 20 de julio de 2016
Mesa de trabajo 2. Dirigida al personal de la Administración Pública Municipal sobre diseño y evaluación de políticas públicas de igualdad y no discriminación.	Directores y Coordinadores de la Administración Pública Municipal	Sala de cabildo de la presidencia municipal	Jueves 21 de julio de 2016
Grupo Focal dirigido a la ciudadanía academia y actores/actoras estratégicos que permita identificar las políticas de igualdad en el	Maestros, empresas, ciudadanía y organizaciones sociales	Sala de cabildo de la presidencia municipal	Viernes 22 de julio de 2016

municipio.			
Foro público de consulta dirigido a actores/actoras estratégicos que recopile la participación de organizaciones sociales y la academia en el diseño y aplicación de políticas de igualdad en el municipio.	Maestros, empresas, ciudadanía y organizaciones sociales	Auditorio Municipal	Viernes 23 de septiembre de 2016

### **4.3. ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN.**

Para dar inicio a la etapa de implementación se elaboraron y revisaron los materiales didácticos y las técnicas a presentar, así mismo se definieron los recursos necesarios para obtener éxito tales como la coordinación de todas las personas que estarían involucradas, elaboración de las guías de facilitación y preparación de los materiales de apoyo como las lonas, legajos, plumas, etc.

#### **4.3.1. PLAN DE SESIÓN.**

##### **I. Datos generales:**

1. Nombre del Proyecto: Impulsando a las mujeres.
2. Nombre de los eventos:
  - a. Cuatro Talleres dirigidos a la ciudadanía y organizaciones sociales de la sociedad civil y actores/as estratégicos para identificar las necesidades de las mujeres en el municipio.
  - b. Dos mesas de trabajo dirigidas al personal de la Administración Pública Municipal sobre diseño y evaluación de políticas públicas de igualdad y no discriminación.
  - c. Un grupo focal dirigido a la ciudadanía academia y actores/actoras estratégicos que permita identificar las políticas de igualdad en el municipio.
  - d. Un foro público de consulta dirigido a actores/actoras estratégicos que recopile la participación de organizaciones sociales y la academia en el diseño y aplicación de políticas de igualdad en el municipio.

3. Personas asistentes: personal de la Administración Pública Municipal como Regidores (as), Secretarios (as), Directores (as), coordinadores (as), Síndicos (as), Directivos, maestros y alumnos, ciudadanía en general, Promotoras (es) de salud, jueces auxiliares, comités de participación ciudadana, organizaciones sociales y personal que labora en empresas.
4. Fechas: 25 y 26 de mayo, 17 y 18 de junio, 20, 21 y 22 de julio y 23 de septiembre de 2016.
5. Número de horas: Cuatro talleres de 3 horas cada uno, Dos mesas de trabajo de 5 horas cada una, Un grupo focal de 3 y Un foro de 3 = 28 horas.

## **II. Objetivos:**

- 1.General: Identificar las condiciones actuales de igualdad entre mujeres y hombres en vías de ampliar la toma de conciencia para proponer alternativas de solución en las situaciones que se ameriten.
- 2.Particulares:
  - a. Diferenciar los aspectos más relevantes de la igualdad de género, su definición, contexto y alcance.
  - b. Reflexionar sobre la aplicación de políticas públicas con perspectiva de género en el aspecto laboral, social, educativo y cultural.

## **III. Desarrollo e implementación.**

El contenido temático descrito a continuación se elaboró por temas genéricos que fueron utilizados en los diferentes eventos, según el público al que fueron dirigidos. Los tiempos no corresponden al manejo de todos los temas, sino al tiempo específico del tema en combinación con otros temas que sumados abarcan el tiempo requerido para el evento en cuestión.

<b>Contenido temático: Aspectos introductorios</b>
--

Nota aclaratoria: tanto los aspectos introductorios como el cierre de cada actividad y el recesos fueron iguales, lo que cambió fue el resto de los contenidos de acuerdo al tiempo y al tipo de auditorio invitado.
--

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Bienvenida y presentación	Dar la bienvenida e inauguración por las autoridades y presentación de facilitadora y participantes.	Presentarse en el grupo	Presentación de cada persona	Expositiva Dinámica de presentación en duetos	Entrega de carpetas y plumas.	N/A	5´	5´
-Encuesta previa. -Propuestas -Encuesta posterior -Evaluación gral del evento	Contestar los formatos correspondientes	Aplica la encuesta a previa al inicio, Al final las otras 3	Contesta la encuesta previa al inicio y al final las otras 3 encuestas	Expositiva	Formato de encuesta	4	5´	10´
Reglas de la sesión	Establecer las reglas básicas de la sesión y revisarlas con el grupo	Menciona las reglas al grupo	Escucha y colabora en las reglas	Expositiva e interrogativa	Presentación de power point	N/A	3´	13´
Introducción al tema	Informar los contenidos a desarrollar en el transcurso del taller.	Enuncia el contenido de los temas a tratar	Escucha la información	Expositiva	Presentación de power point	N/A	12´	25´

### **TALLER 1 DIRECTIVOS (AS), MAESTROS (AS) Y ALUMNOS (AS)**

#### **Contenido temático: Discriminación y desigualdad.**

Temas	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje	Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado
-------	-----------------------	----------------------------	-------------------	--------------------	------------	------------------

		Facilitadora	Participantes				Parcial	Total
Descripción de conceptos	Diferenciar los conceptos	Presenta los conceptos	Participa con sus comentarios		Presentación de power point	A través de preguntas.	5'	5'
Formas de discriminación y desigualdad	Describir las diversas formas de discriminación que hay en la actualidad.	Da las indicaciones del ejercicio al grupo. Subdivide de los equipos.	Opina sobre los tipos de discriminación o desigualdad que observa en su centro de trabajo.	Ejercicio en subgrupos	Presentación de power point. Lap top Cañon  3Hojas de máquina a c/u y pluma para cada una (o)	Descripciones orales en equipos.	15'	20'
Aspectos de la igualdad	Identificar posibles alternativas en búsqueda de la igualdad	Da las instrucciones al grupo. Resume las ideas principales.	Escribe algunas alternativas viables para la igualdad en su trabajo y las comparte.	Individual, por equipos y consenso grupal	Presentación de power point	Descripciones orales en grupo.	10'	30'

**Contenido temático: Equidad en la toma de decisiones y la vida cotidiana.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje	Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante			Parcial	Total
La equidad en la vida	Enlistar diferentes situaciones y	Repasa las	Comenta las	Expositiva	Presentación de	Descripción oral	10' 10'

cotidiana	circunstancias que prevalecen en la equidad o inequidad.	situaciones de equidad o inequidad que se viven. Solicita al grupo que mencionen en las que perciben.	situaciones que se ven en la vida cotidiana y laboral.		power point			
Participación en la toma de decisiones.	Identificar los ámbitos de participación de las mujeres en la actualidad.	Presenta ejemplos y abre el diálogo con el grupo.	Dialoga sus puntos de vista con el grupo.	Expositiva-participativa	Presentación de power point	Diálogo verbal.	20´	30´

**Contenido temático: derechos e igualdad en las leyes.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Derechos humanos	Conocer las etapas sobre los derechos humanos.	Presenta las etapas al grupo.	Escucha y participa.	Expositiva	Presentación de power point	No aplica	20´	20´
Evolución en la igualdad	Revisar la evolución histórica de la igualdad.	Explica la evolución de la igualdad.	Escucha con atención y comenta.	Expositiva	Presentación de power point	Evaluación oral de comentarios	15´	35´
Las leyes y	Repasar	Expresa	Responde	Expositiva	Presenta-	Evaluación	25´	60´

la igualdad.	artículos relacionados con la igualdad.	los artículos al grupo y hace preguntas al grupo.	preguntas y comparte su opinión.	participativa	ción de power point	de la participación		
--------------	---	---	----------------------------------	---------------	---------------------	---------------------	--	--

## TALLER 2 DIRECTIVOS (AS), MAESTROS (AS) Y ALUMNOS (AS)

### Contenido temático: Discriminación y desigualdad.

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participantes				Parcial	Total
Descripción de conceptos	Diferenciar los conceptos	Presenta los conceptos	Participa con sus comentarios		Presentación de power point	A través de preguntas.	5´	5´
Formas de discriminación y desigualdad	Describir las diversas formas de discriminación que hay en la actualidad.	Da las indicaciones del ejercicio al grupo. Subdivide los equipos.	Opina sobre los tipos de discriminación o desigualdad que observa en su centro de trabajo.	Ejercicio en subgrupos	Presentación de power point. Lap top Cañón  3Hojas de máquina a c/u y pluma para cada una (o)	Descripciones orales en equipos.	15´	20´
Aspectos de la igualdad	Identificar posibles alternativas en búsqueda de la igualdad	Da las instrucciones al grupo. Resume las	Escribe algunas alternativas viables para la igualdad en su	Individual, por equipos y consenso grupal	Presentación de power point	Descripciones orales en grupo.	10´	30´

		ideas principales.	trabajo y las comparte.					
--	--	--------------------	-------------------------	--	--	--	--	--

**Contenido temático: Equidad en la toma de decisiones y la vida cotidiana.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
La equidad en la vida cotidiana	Enlistar diferentes situaciones y circunstancias que prevalecen en la equidad o inequidad.	Repasa las situaciones de equidad o inequidad que se viven. Solicita al grupo que mencionen en las que perciben.	Comenta las situaciones que se ven en la vida cotidiana y laboral.	Expositiva	Presentación de power point	Descripción oral	10'	10'
Participación en la toma de decisiones.	Identificar los ámbitos de participación de las mujeres en la actualidad.	Presenta ejemplos y abre el diálogo con el grupo.	Dialoga sus puntos de vista con el grupo.	Expositiva-participativa	Presentación de power point	Diálogo verbal.	20'	30'

**Contenido temático: derechos e igualdad en las leyes.**



Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Derechos humanos	Conocer las etapas sobre los derechos humanos.	Presenta las etapas al grupo.	Escucha y participa.	Expositiva	Presentación de power point	No aplica	20´	20´
Evolución en la igualdad	Revisar la evolución histórica de la igualdad.	Explica la evolución de la igualdad.	Escucha con atención y comenta.	Expositiva	Presentación de power point	Evaluación oral de comentarios	15´	35´
Las leyes y la igualdad.	Repasar artículos relacionados con la igualdad.	Expresa los artículos al grupo y hace preguntas al grupo.	Responde preguntas y comparte su opinión.	Expositiva participativa	Presentación de power point	Evaluación de la participación	25´	60´

### TALLER 3. PROMOTORAS (ES) DEL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA EN ADICCIONES Y PROMOTORAS (ES) DE SALUD DEL IMSS No. 66

#### Contenido temático: Contexto de la perspectiva de género en la salud.

Temas	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
		Facilitadora	Participante		Presentación de power point. Laptop Cañón Lápiz y folder a c/u 3hojas de maquina			

					a c/u			
Perspectiva de género y salud	Conocer la relación de la perspectiva de género en la salud	Exponer la relevancia de la perspectiva	Escucha la explicación presentada	Expositiva	Presentación de power point.	No aplica	10´	10´
Estereotipos que influyen en la salud	Identificar la influencia que tienen los estereotipos en los aspectos relacionados con la salud	Da instrucciones al grupo. Formación de grupos pequeños.	Forma equipos de 5 personas para compartir opiniones.	Equipos de trabajo	Presentación de power point.	Evaluación de acuerdo a las conclusiones grupales.	10´	20´

**Contenido temático: Igualdad y desigualdad en las adicciones.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
La equidad de género	Reconocer la equidad de género en la vida cotidiana.	Presenta el tema al grupo	Escucha la presentación	Expositiva	Presentación de power point.	No aplica	10´	10´
Equidad y salud	Identificar cómo se vincula la equidad y la salud.	Solicitar ejemplos y casos reales.	Menciona casos y ejemplos que se viven en el trabajo	Participativa	Presentación de power point.	Evaluación de acuerdo a la participación	20´	30´

**Contenido temático: Políticas públicas de salud.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Qué es una política	Explicar qué es una	Da la explicación	Escucha la explicación	Expositiva participativa	Presentación de	No aplica	10´	10´

pública	política pública de género.	del tema	con atención		power point.			
Cómo se aplican las políticas públicas en la salud.	Identificar la aplicación de las políticas públicas en mujeres y hombres en la salud.	Expone algunas ideas y solicita la participación del grupo.	Comenta y comparte	Expositiva participativa	Presentación de power point.	Evaluación de acuerdo a los comentarios.	40´	50´
El personal como agentes de cambio.	Reconocer el papel como un (a) agente de cambio.	Pide a las personas asistentes su propia percepción como agente de cambio.	Comenta y comparte	Expositiva participativa	Presentación de power point.	Evaluación conforme a los comentarios	20´	70´

#### **TALLER 4. JUECES Y COMITÉS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

##### **Contenido temático: Igualdad de trato y oportunidades.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
		Facilitadora	Participante		-Presentación de power point. -laptop Cañón -folder a c/u -lápices a c/u -3hojas de maquina a c/u		Parcial	Total

Diferencias en el trato y los beneficios del desarrollo.	Propiciar que las personas conozcan las diferencias en el trato y en los beneficios del desarrollo.	Presenta las diferencias actuales.	Escucha y comparte sus opiniones.	Expositiva	Presentación de power point	No aplica	30´	30´
La igualdad de oportunidades.	Identificar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Describe la igualdad de oportunidades.	Distingue y participa con sus observaciones.	Expositiva participativa	Presentación de power point	De acuerdo a la participación de las personas.	50´	80´

**Contenido temático: Institucionalización y transversalidad.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje	Técnica didáctica	Material didáctico		Evaluación	Tempo o destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Qué es institucionalización y transversalidad	Identificar los conceptos.	Explica los conceptos.	Escucha con atención	Expositiva	Presentación de power point	No aplica	5´	5´
La perspectiva de género en la vida laboral.	Revisar la importancia de la perspectiva de género.	Presenta el tema y da instrucciones al grupo.	Participa formando equipos de reflexión.	Expositiva, formación de equipos de trabajo	Presentación de power point.	De acuerdo a la participación	15´	20´

**Contenido temático: Cultura Institucional.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje	Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tempo destinado
------	-----------------------	----------------------------	-------------------	--------------------	------------	-----------------

		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Porqué y para qué la cultura de género.	Identificar la importancia de establecer una cultura de género.	Presenta el tema al grupo	Escucha la presentación	Expositiva	Presentación de power point.	No aplica	15´	15´
Estadísticas importantes	Presentar estadísticas que muestren la situación actual de la cultura.	Presenta las estadísticas	Escucha la presentación		Presentación de power point.	No aplica	5´	20´

**MESA DE TRABAJO 1. REGIDORES Y SECRETARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y MESA 2. DIRECTORES Y COORDINADORES DE LA APM.**

**Contenido temático: Contexto de la igualdad entre mujeres y hombres.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Evolución de la igualdad	Presentar la evolución de la igualdad en el tiempo	Presenta el tema	Participa y pregunta	Expositiva participativa	Presentación de power point.	No aplica	20´	20´
Fechas relevantes	Mostrar las fechas relevantes de avances en la igualdad	Muestra el tema	Escucha la presentación	Expositiva	Presentación de power point.	No aplica	15´	35´

**Contenido temático: La no discriminación en las leyes.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total

Ley para la igualdad entre mujeres y hombres	Conocer la Ley para el igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de nuevo León.	Presentar el tema y preguntar dudas.	Comentar y compartir	Expositiva participativa	Presentación de power point.	Evaluación de acuerdo a los comentarios recibidos.	50´	50´
--	---	--------------------------------------	----------------------	--------------------------	------------------------------	--	-----	-----

**Contenido temático: Mecanismos institucionales con perspectiva de género.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
La perspectiva de género en las instituciones	Promover la perspectiva de género dentro de las Políticas Públicas en las instituciones de la APM.	Expone cómo se podría incluir la perspectiva	Escucha y participa.	Expositiva	Presentación de power point.	No aplica	30´	30´
Mecanismos para fortalecer la igualdad	Reconocer qué y cuáles son los mecanismos que pueden tener más impacto en la comunidad.	Plantea algunos mecanismos y pregunta cuáles otros a las y los participantes.	Responde y comparte con el grupo.	Expositiva participativa	Presentación de power point.	De acuerdo a los comentarios expuestos	40´	70´

**Contenido temático: Políticas públicas con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Definición de	Describir la	Proporciona	Escucha y	Expositiva	Presenta-	No aplica.	20´	20´

Políticas Públicas	definición de políticas públicas.	la definición y solicita comentarios al respecto.	pregunta.		ción de power point.			
Identificación de Políticas Públicas en la APM	Realizar un ejercicio de análisis de Políticas públicas en la APM.	Da las instrucciones para el ejercicio en equipos.	Analiza las políticas públicas actuales en equipos.	Participativa	Presentación de power point, hojas de máquina y plumas.	De acuerdo a las respuestas del equipo.	35´	55´
Propuestas de acción	Elaborar propuestas de acuerdo al cargo en el que se desempeña.	Entrega las preguntas y comparten en equipos y en consenso de grupo.	Propone junto con el equipo algunas propuestas viables.	Participativa	Presentación de power point, preguntas y plumas.	De acuerdo a las propuestas presentadas.	30´	85´

**GRUPO FOCAL: ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL, ACADEMIA, ACTORES ESTRATÉGICOS Y CIUDADANÍA.**

**Contenido temático: Políticas públicas con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Definición de Políticas Públicas	Describir la definición de políticas públicas.	Proporciona la definición y solicita comentarios al respecto.	Escucha y pregunta.	Expositiva	Presentación de power point.	No aplica.	5´	5´
Identificación de Políticas Públicas en	Realizar un ejercicio de análisis de	Da las instrucciones para	Analiza las políticas	Participativa	Presentación de power	De acuerdo a las	15´	20´

la APM	Políticas públicas en la APM.	el ejercicio en equipos.	públicas actuales en equipos.		point, hojas de máquina y plumas.	respuestas del equipo		
Propuestas de acción	Elaborar propuestas de acuerdo al cargo en el que se desempeña.	Entrega las preguntas y comparte en equipos y en consenso de grupo.	Propone junto con el equipo algunas propuestas viables.	Participativa	Presentación de power point, preguntas y plumas.	De acuerdo a las propuestas presentadas.	10´	30´

**Contenido temático: Modelos de conducta social y cultural que generan y reproducen la desigualdad de género.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Roles de género	Reconocer los roles que desempeñan mujeres y hombres.	Plantear los estereotipos y roles de género y qué cambios ha habido.	Escucha y comparte	Expositiva	Presentación de power point	A través de comentarios	20´	20´
Reproducción de patrones culturales	Distinguir cómo se repiten patrones familiares y sociales que inciden en la cultura	Exponer y preguntar cómo se repiten los patrones aprendidos desde la infancia.	Participa y saca conclusiones.	Expositiva participativa	Presentación de power point	De acuerdo a las conclusiones presentadas.	20´	40´



	actual.							
--	---------	--	--	--	--	--	--	--

**Contenido temático: Igualdad y no discriminación de oportunidades laborales, sociales y educativas.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Elementos básicos de la no discriminación	Conocer los aspectos básicos de la no discriminación.	Expone los aspectos del tema y hace preguntas	Escucha y participa.	Expositiva participativa	Presentación de power point	Conforme a comentarios.	15´	15´
La igualdad en las oportunidades laborales, sociales y educativas	Revisar cómo se presenta o no la igualdad de oportunidades en la vida laboral, en la sociedad y en la educación.	Explica y da ejemplos de igualdad o desigualdad en los diversos ámbitos.	Propone algunos ejemplos que se viven.	Expositiva participativa	Presentación de power point	De acuerdo a ejemplos y opiniones.	35´	50´

**FORO: ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL, ACADEMIA, ACTORES ESTRATÉGICOS Y CIUDADANÍA.**

**Contenido temático: Políticas públicas con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Definición de Políticas	Describir la definición de	Proporcionar	Escucha y	Expositiva	Presentación de	No aplica.	5´	5´

Públicas	políticas públicas.	definición y solicita comentarios al respecto.	pregunta.		power point.			
Identificación de Políticas Públicas en la APM	Realizar un ejercicio de análisis de Políticas públicas en la APM.	Da las instrucciones para el ejercicio en equipos.	Analiza las políticas públicas actuales en equipos.	Participativa	Presentación de power point, hojas de máquina y plumas.	De acuerdo a las respuestas del equipo.	15´	20´
Propuestas de acción	Elaborar propuestas de acuerdo al cargo en el que se desempeña.	Entrega las preguntas y comparten en equipos y en consenso de grupo.	Propone junto con el equipo algunas propuestas viables.	Participativa	Presentación de power point, preguntas y plumas.	De acuerdo a las propuestas presentadas.	10´	30´

**Contenido temático: Modelos de conducta social y cultural que generan y reproducen la desigualdad de género.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Roles de género	Reconocer los roles que desempeñan mujeres y hombres.	Plantear los estereotipos y roles de género y qué cambios ha habido.	Escucha y comparte	Expositiva	Presentación de power point	A través de comentarios	20´	20´

Reproducción de patrones culturales	Distinguir cómo se repiten patrones familiares y sociales que inciden en la cultura actual.	Exponer y preguntar cómo se repiten los patrones aprendidos desde la infancia.	Participa y saca conclusiones.	Expositiva participativa	Presentación de power point	De acuerdo a las conclusiones presentadas.	20´	40´
-------------------------------------	---	--	--------------------------------	--------------------------	-----------------------------	--	-----	-----

**Contenido temático: Igualdad y no discriminación de oportunidades laborales, sociales y educativas.**

Tema	Objetivos específicos	Estrategias de aprendizaje		Técnica didáctica	Material didáctico	Evaluación	Tiempo destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Elementos básicos de la no discriminación	Conocer los aspectos básicos de la no discriminación.	Expone los aspectos del tema y hace preguntas	Escucha y participa.	Expositiva participativa	Presentación de power point	Conforme a comentarios.	15´	15´
La igualdad en las oportunidades laborales, sociales y educativas	Revisar cómo se presenta o no la igualdad de oportunidades en la vida laboral, en la sociedad y en la educación.	Explica y da ejemplos de igualdad o desigualdad en los diversos ámbitos.	Propone algunos ejemplos que se vive	Expositiva participativa	Presentación de power point	De acuerdo a ejemplos y opiniones.	35´	50´

Nota: así como en la introducción, el cierre fue igual en todos los eventos.

**Contenido temático: Conclusiones y cierre de la sesión.**

Tema	Objetivos	Estrategias de	Técnica	Material	Evaluación	Tiempo
------	-----------	----------------	---------	----------	------------	--------

	específicos	aprendizaje		didáctica	didáctico	n	destinado	
		Facilitadora	Participante				Parcial	Total
Resumen de lo aprendido	Elaborar los puntos básicos	Recapitula junto con el grupo los principales puntos	Colabora en la elaboración del resumen	Participativa	Rotafolio, hojas de rotafolio y plumones.	Resumen en el rotafolio.	5´	5´
Evaluación de la sesión	Contestar los formatos correspondientes	Entrega y da las instrucciones para contestar los formatos.	Responde cada uno de los formatos.	Participativa.	Formatos de encuesta posterior, evaluación general y propuestas	Contestar la encuesta posterior, evaluaciones y propuestas.	10´	15´
Cierre de la sesión	Clausurar la sesión con un mensaje de las autoridades correspondientes.						5´	20´

#### 4.4. ETAPA DE EVALUACIÓN Y CIERRE.

Para el desarrollo de la etapa de evaluación y cierre se realizaron conclusiones y resúmenes, se aplicaron las evaluaciones generales del evento y la encuesta posterior; así como el formato de propuestas al término de cada actividad. Una vez recopilada la información se procedió a ejecutar el concentrado de las mismas para poder elaborar las gráficas (anexas en este documento) y presentar los resultados.

Cada una de las etapas se efectuó con esmero y dedicación para dar cumplimiento a los objetivos y metas del proyecto.

#### 4.4.1. RELATORÍAS.

De acuerdo a la programación de los eventos, los cuales se realizaron en tiempo y forma con éxito y gran organización, pudiendo así cumplir con los objetivos planteados.

#### CONCENTRADO

TIPO DE EVENTO	PÚBLICO PARTICIPANTE	LUGAR	FECHA	HORARIO
TALLER 1	Estudiantes y personal docente	CBETIS #53	25 DE MAYO	9:00 A 12:00
TALLER 2	Estudiantes y personal docente	Universidad Metropolitana de Monterrey en Apodaca	26 DE MAYO	9:00 A 12:00
TALLER 3	Promotores de salud	Dif Pueblo Nuevo	17 DE JUNIO	9:00 A 12:00
TALLER 4	Jueces y participación Ciudadana	Auditorio Municipal	18 DE JUNIO	9:00 A 12:00
MESA DE TRABAJO 1	Regidores y secretarios	Cabildo	20 DE JULIO	8:00 A 1:00
MESA DE TRABAJO 2	Directores y coordinadores	Cabildo	21 DE JULIO	8:00 A 1:00
GRUPO FOCAL	Varios	Auditorio	22 DE JULIO	8:00 A 11:00
FORO	Varios	Auditorio Municipal	23 DE SEPTIEMBRE	9:00 A 12:00

#### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO EN CADA EVENTO

Taller 1. El personal directivo y docente del CEBETIS se mostró con mucha apertura y disposición para realizar el evento apoyando en todo momento para que se mantuviera el orden, por lo que fue muy importante en la organización del mismo. Las alumnas y alumnos que asistieron en su mayoría estuvieron atentos a las indicaciones, más cabe mencionar que siendo un público muy joven, hubo varias participaciones de las cuales se destacan aquellas personas que mostraron interés en el tema y otras opiniones un tanto en contra (principalmente varones). Es importante señalar que dado este incidente, llama la atención que todavía se sigan presentando comentarios sexistas o discriminatorios, lo cual pone de

manifiesto que los temas sobre la igualdad, aunque han tenido avances, todavía se perciben y permean creencias, interpretaciones y hechos en la vida cotidiana donde no existe o se dificulta la inserción de la perspectiva de género.

Taller 2. En el caso de la Universidad Metropolitana de Monterrey, Unidad Apodaca, tanto el Director como el Subdirector y el personal docente que asistió al taller, así como las alumnas y alumnos presentes, mostraron un gran interés, disposición y apertura a los temas tratados. Generaron preguntas muy interesantes e importantes para el devenir actual, participaron de manera muy activa con mucha atención y respeto. Hubo varias personas que se acercaron a hacer comentarios sobre la importancia de estos temas en la actualidad y nos felicitaron por realizar estos eventos, sugiriendo que fueran hechos con más frecuencia. Al finalizar hubo un gran reconocimiento por la labor desempeñada en el instituto.

Taller 3. El grupo estuvo formado por personas de la comunidad que de alguna manera son promotoras o voluntarias en diversas actividades. Mostraron mucho entusiasmo por el contenido presentado y pidieron que las continuaran haciendo para poder transmitir los conocimientos a más gente y así se pudiera tomar conciencia y caminar más rápido hacia la igualdad. Solicitaron igualmente que se les pudiera regalar trípticos informativos para repartir entre la comunidad que visitan. Entre los comentarios finales mencionados fueron que los temas ayudaron a pensar a detalle acerca de los patrones que todavía se siguen repitiendo en las familias, conocer sus derechos, hacerse respetar, concientizarse del valor como mujeres, entre otros.

Taller 4. El taller tuvo mucha respuesta en cuanto a la convocatoria y además fue un grupo sumamente activo, participando, opinando, preguntando con mucho interés de aprender. Entre los comentarios que se mencionaron están: lo interesante de los temas tratados, felicitaciones al instituto por preocuparse por las mujeres y apoyarlas a tomar conciencia de que las situaciones ya cambiaron en cuanto a los derechos y la igualdad, agradecimientos por

la manera de reflexionar y los conocimientos adquiridos, les gustaría que fueran más seguido todo este tipo de eventos, entre otras.

Mesa de trabajo 1. Este grupo tuvo la participación de personas de sexo femenino y masculino lo cual fue comentado como benéfico para realizar acciones conjuntamente. Tanto la convocatoria como los contenidos, la exposición, las anfitrionas y la organización fueron altamente reconocidas. Lo más importante que marcaron fue la relevancia del tema, en su vida laboral y familiar. Las propuestas que se trabajaron en equipos están encaminadas diversos puntos de interés, desde la revisión del Plan Municipal de Desarrollo, hasta realizar campañas para difundir los derechos y el empoderamiento de las mujeres, analizar si en las secretarías existe y se utiliza la perspectiva de género en todas las actividades que se realizan, etc.

Mesa de trabajo 2. La mesa estuvo compuesta también por personas de ambos sexos, además de que esto favorece el intercambio de opiniones desde varios enfoques, permite la diversidad de formas para dar solución a los asuntos relacionados con la igualdad y la equidad de género. Las personas reconocieron que los temas enriquecieron su perspectiva y apoyan a una nueva cultura institucional. Hubo mucha riqueza en los comentarios y opiniones tanto verbales como escritas, entre las que señalo: dar apoyo a la ciudadanía sobre estos temas tan interesantes, realizar cambios en el trato a las personas que atienden, defender los derechos personales o apoyar a que las mujeres sepan hacerlo, contribuir en forma activa en el diseño e implementación de políticas públicas, no dejar de ver lo que sigue siendo discriminatorio o desigual y participar activamente en todo momento, entre otras.

Grupo focal. Dentro de este grupo focal hubo mucha participación y particularmente llama la atención que la mayoría de las propuestas o comentarios estuvieron encaminados a dar ejemplo, aplicar lo aprendido desde el hogar y en el trabajo, colaborar para que la igualdad de género llegue a todas las personas posibles y también que incida en la cultura tanto social y

comunitaria como laboral, solicitan más talleres frecuentes sobre estos temas ya que falta conciencia y respuestas positivas a la hora de llevarse a cabo las leyes o reglamentos.

Foro. En términos generales el foro resultó un éxito, desde la respuesta a la asistencia, la cual sobrepaso lo esperado, hasta la participación de las personas panelistas, las cuales fueron de gran inspiración y apoyo para finalmente dejar un mensaje de que las mujeres somos capaces, que requerimos actuar y capacitarnos más para defender nuestros derechos y hacernos valer, cambiar nuestras creencias y participar para que otras mujeres conozcan sobre el tema de la igualdad, las oportunidades, los derechos, etc.

## **CONCLUSIONES DE LOS EVENTOS**

Como parte de la cultura que todavía prevalece mostrando la desigualdad y la discriminación y por la respuesta en cada uno de los eventos que se realizaron se concluye que el resultado es altamente satisfactorio, teniendo muy buena asistencia, participación, propuestas, intervenciones y comentarios muy positivos. En general también se deja ver la importancia que tienen los temas en la vida laboral y familiar y el interés del instituto municipal de las mujeres para atender y capacitar a la población.

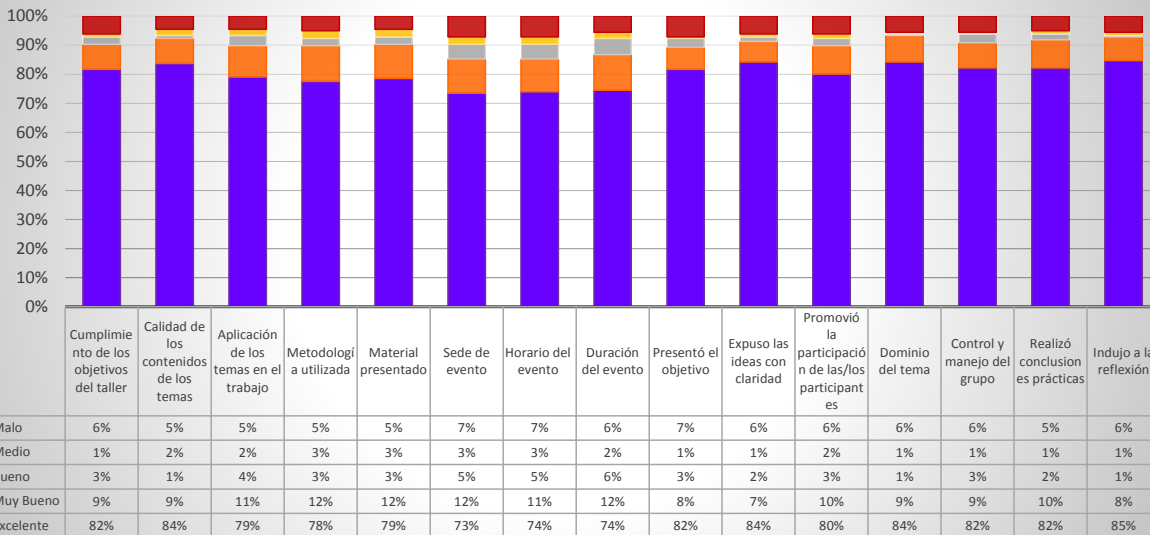
## **OBSERVACIONES DE LOS EVENTOS**

El tipo de recomendaciones hechas incluso por las mismas personas participantes estuvieron encaminadas hacia la repetición y frecuencia de más talleres o eventos de este tipo, el poco tiempo que se le dedicó a los mismos y que se requieren más acciones por parte del Gobierno Municipal para acelerar la igualdad y la equidad y para introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos.

### **4.4.2. GRÁFICA DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.**



## Resultados de la evaluación general del evento



Como puede apreciarse la evaluación promedio oscila entre 80-85 y la evaluación sumatoria que incluye muy bien y excelente dan 90.

## CAPÍTULO 5. INSTANCIAS O INSTITUCIONES PARTICIPANTES.

En este apartado se mencionarán en primer lugar, las instancias e instituciones que participaron en las diversas actividades del proyecto y en segundo lugar las instancias e instituciones que participan de alguna manera en coordinación con el instituto en diferentes acciones o programas.

- Asistentes a los eventos programados:
  - Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF Apodaca).
  - Secretaría de Servicios Públicos.
  - Secretaría de Administración.
  - Secretaría de Seguridad Pública.
  - Secretaría de Desarrollo Social.
  - Secretaría de Desarrollo Económico.
  - Consejería Jurídica.
  - Instituto de la Juventud.

- Ayuntamiento Municipal (regidores (as) y síndicos (as)).
- Dirección de Fomento Económico.
- Instituto Nacional Electoral.
- CECATi 192.
- CBTIS #53
- Centro de Atención Primaria en Adicciones (CAPA).
- Protección Civil.
- Jueces de barrio.
- Comités de Participación Ciudadana.
- Universitarios de bachillerato y profesional.
- Promotoras (es) de salud.
- Ciudadanía abierta.
- Instancias o instituciones en coordinación con el Instituto de la Mujer:
  - Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF Apodaca).
  - Prevención del Delito.
  - Participación Ciudadana.
  - Secretaría de Desarrollo Social.
  - Instituto de la Juventud.
  - Dirección de Salud (de la Secretaría de Salud).
  - Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS).
  - CODE Apodaca (Centro de Orientación y Denuncia).
  - COPAVIDE Monterrey.

## **CAPÍTULO 6. DOCUMENTO META: AGENDA CIUDADANA.**

### **6.1. Propuestas.**

La siguiente propuesta de Agenda Ciudadana está elaborada a partir de la participación de los diversos grupos en las mesas de trabajo, talleres y foro y las recomendaciones, resultados, evaluaciones y herramientas como encuestas previas, encuestas posteriores y encuestas internas, realizadas dentro del proyecto “Impulsando a las mujeres” efectuado en Apodaca, Nuevo León, bajo el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la

Perspectiva de Género 2016, en su línea de acción “Incorporar la participación de organizaciones sociales y la academia en el diseño y evaluación de políticas de igualdad”

Se enumeran las siguientes propuestas de acción en espera de que sirvan de fundamento a programas y proyectos del Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca, tanto si ya se están realizando o bien para generar acciones posteriores, donde se contemplen políticas públicas que beneficien y fortalezcan a las mujeres.

Está dividido en cuatro aspectos; social, político, laboral y familiar:

En el aspecto social.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>PROPUESTAS</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTORES</b>
Sigue presentándose la discriminación.	Proporcionar información precisa sobre la discriminación y sus consecuencias.	Incrementar los grupos de capacitación en los temas de discriminación.  Elaborar material gráfico con información sobre la discriminación.  Formar grupos de multiplicadoras para dar pláticas de sensibilización.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Transversalizar en todas las dependencias.
Las mujeres no siguen estudiando por la falta de recursos económicos.	Promover becas estudiantiles a personas con pocos recursos económicos para estudiar.	Establecer convenios con escuelas primarias, secundarias y preparatorias para obtener becas.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Directivos de escuelas primarias, secundarias y preparatorias.
Falta de atención	Difundir la importancia de	Ofrecer pláticas de	Instituto Municipal de

médica por parte de las mismas mujeres.	la atención médica en las personas de sexo femenino.	concientización en las salas de espera de los servicios médicos.	las Mujeres de Apodaca. Secretaría de Salud. Instituto Mexicano del Seguro Social.
Se percibe que la violencia no es atendida adecuadamente.	Divulgar los tipos de atención y lugares específicos que tratan la violencia.	Elaborar y distribuir material impreso en las instituciones gubernamentales.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca. Transversalizar en todas las dependencias.

En el aspecto político.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>PROPUESTAS</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTORES</b>
Desconocimiento del uso adecuado de la perspectiva de género en el Reglamento de Policía y Buen Gobierno.	Revisión del Reglamento de Policía y Buen Gobierno.	Anexar el lenguaje incluyente de género en la redacción de cada reglamento. Incorporar la participación de los diversos actores, tanto de las instituciones públicas como de la ciudadanía o de organizaciones no gubernamentales. Cuidar que el enfoque de género se mantenga incluido en los puntos o aspectos que señalan. Introducir la perspectiva	Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca. Cabildo del Municipio de Apodaca.

		<p>de género en la redacción y los planes de acción que se determinen en los reglamentos.</p> <p>Incluir la creación de políticas públicas de género.</p> <p>Retomar y manifestar los diferentes rubros que señalan tanto las leyes erogadas sobre violencia e igualdad como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a la discriminación, la violencia, la desigualdad, etc.</p> <p>Apoyar en la disminución de las brechas de género a través del planteamiento específico en los reglamentos.</p> <p>Transversalizar la perspectiva de género incluyendo la igualdad y la equidad en todos los ámbitos de la APM.</p> <p>Reformar procedimientos, códigos de conducta o normas que impactan en la cultura institucional.</p> <p>Transformar políticas públicas que faciliten el</p>	
--	--	---	--

		<p>avance de la institucionalización de la perspectiva de género en la APM.</p> <p>Incluir la observancia de los derechos de las mujeres, hacerlas visibles y reconocer su participación en todas las acciones, programas y proyectos que realice el municipio.</p> <p>Impulsar el empoderamiento a las mujeres para que tengan las mismas oportunidades, responsabilidades y derechos.</p> <p>Introducir acciones para respetar la integridad, la dignidad y el valor de las mujeres y hombres por igual.</p>	
<p>Actualización del Reglamento Interno del Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca.</p>	<p>Revisión del Reglamento Interior del Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca.</p>	<p>Asegurar que dentro del reglamento se indique el enfoque y alcance del instituto.</p> <p>Anexar el lenguaje incluyente de género en la redacción del reglamento.</p> <p>Introducir la perspectiva de género en la redacción</p>	<p>Personal clave del Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca.</p> <p>Cabildo del Municipio de Apodaca.</p>

		<p>y los planes de acción que se determinen.</p> <p>Apoyar en la disminución de las brechas de género a través del planteamiento específico en el reglamento.</p> <p>Modificar el reglamento del Instituto Municipal de la Mujer de Apodaca para la adecuación de acciones y estrategias acordes con las necesidades, condiciones y cambios actuales específicos que se detectaron.</p>	
No hay las mismas oportunidades políticas.	Preparar e informar a las mujeres jóvenes y adultas en aspectos políticos.	Formar grupos de “crecimiento político” para revisar, analizar y evaluar las diversas situaciones específicas y proponer vías de mejora de las mismas.	Transversalizar en todas las dependencias.
No es suficiente la capacitación que se tiene en los temas de igualdad, derechos, discriminación y violencia.	Incorporar los temas a diferentes niveles gubernamentales.	Incrementar los porcentajes de capacitación en aspectos relacionados con la igualdad, la no discriminación, la violencia y los derechos humanos.	Transversalizar en todas las dependencias.

<p>Los asuntos de igualdad avanzan muy lentamente.</p>	<p>Establecer indicadores de medición con alto impacto.</p>	<p>Formar comités de trabajo para la elaboración y vigilancia de indicadores.</p> <p>Monitorear por quincena los resultados.</p>	<p>Transversalizar en todas las dependencias.</p>
<p>Hay desconocimiento de lo que es el lenguaje incluyente en general.</p>	<p>Proporcionar información por diversos medios.</p>	<p>Capacitar de manera constante y en diversos temas, tanto al personal que labora en las dependencias de Gobierno como a la sociedad.</p> <p>Formar “redes de capacitación” entre las mismas personas de una dependencia.</p>	<p>Transversalizar en todas las dependencias.</p>
<p>Existe todavía confusión en distinguir los términos de equidad e igualdad.</p>	<p>Proporcionar información por diversos medios.</p>	<p>Capacitar de manera constante y en diversos temas, tanto al personal que labora en las dependencias de Gobierno como a la sociedad.</p> <p>Formar “redes de capacitación” entre las mismas personas de una dependencia.</p>	<p>Transversalizar en todas las dependencias.</p>
<p>No se conocen suficiente las políticas de igualdad del municipio.</p>	<p>Proporcionar información por diversos medios.</p>	<p>Capacitar de manera constante y en diversos temas, tanto al personal que labora en las</p>	<p>Transversalizar en todas las dependencias.</p>



		<p>dependencias de Gobierno como a la sociedad.</p> <p>Formar “redes de capacitación” entre las mismas personas de una dependencia.</p>	
Falta conocimiento sobre las leyes.	Proporcionar información por diversos medios.	<p>Capacitar de manera constante y en diversos temas, tanto al personal que labora en las dependencias de Gobierno como a la sociedad.</p> <p>Formar “redes de capacitación” entre las mismas personas de una dependencia.</p>	Transversalizar en todas las dependencias.

En el aspecto laboral.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>PROPUESTAS</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTORES</b>
El salario no es igual en trabajo del mismo puesto.	Proponer iniciativas que apoyen la igualdad de salarios.	<p>Revisar los salarios y prestaciones en cada dependencia.</p> <p>Reunir a un grupo de expertos para elaborar propuestas de mejora con fundamentos en las leyes.</p>	<p>Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.</p> <p>Expertos en el tema de derechos humanos e igualdad de género.</p>
Las instituciones	Elaborar un diagnóstico	Proponer el	Instituto Municipal de

sólo a veces dan oportunidad de conciliar la vida laboral y familiar.	para identificar situaciones precisas de conciliación.	establecimiento de horarios laborales flexibles a personas que se ocupen del cuidado y atención de menores.	las Mujeres de Apodaca.  Directivos de empresas y personal clave en las instituciones gubernamentales.
Se contrata primero a los hombres.	Conocer los datos actuales estadísticos dentro del municipio referentes a la contratación, ascensos, despidos y participación entre hombres y mujeres.	Elaborar un informe con los datos estadísticos recabados.  Promover reuniones de vinculación interinstitucional para crear conciencia.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Transversalizar en todas las oficinas gubernamentales.
Hombres y mujeres no reciben el mismo trato laboral.	Proporcionar información con frases alusivas a las circunstancias que se viven en el municipio.	Hacer una campaña y colocar letreros con frases cortas que refuercen los derechos a recibir un mismo salario y un mismo trato.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.
El acoso es más frecuente en las mujeres.	Promover la cultura de la denuncia en casos de acoso y la protección de la víctima.	Programar un día a la semana para recibir quejas y sugerencias en un lugar predestinado para ello en el Palacio Municipal.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Presidente Municipal.
Las empresas no reciben incentivos por promover la igualdad de género en sus políticas.	Proporcionar incentivos de bajo costo y promover concursos que promuevan la igualdad de género.	Reunir a empresarios y anunciar las bases para recibir el reconocimiento a la mejor empresa que promueve la igualdad de	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Personal directivo de

		género.  Crear un reconocimiento especial para ofrecer a las empresas que promuevan la igualdad.	empresas.
Los hombres ocupan más puestos directivos que las mujeres.	Conocer los datos actuales estadísticos dentro del municipio dentro del municipio referentes a la contratación, ascensos, despidos y participación entre hombres y mujeres.	Elaborar un informe con los datos estadísticos recabados.  Promover reuniones de vinculación interinstitucional y empresarial para crear conciencia.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Dependencias gubernamentales y empresas.
Falta conocimiento sobre la igualdad y la situación de las mujeres en las instituciones.	Realizar un sondeo con todo el personal que labora en las dependencias.	Solicitar personas de servicio social de las universidades que están en el área.  Elaborar una encuesta.  Aplicar la encuesta y obtener los resultados globales.  Presentar los resultados.  Establecer medidas de acuerdo a los resultados.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Universidades del área.  Dependencias de gobierno.

En el aspecto familiar.

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>PROPUESTAS</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTORES</b>
Un alto porcentaje	Crear fuentes de trabajo a	Promover reuniones de	Instituto Municipal de

de mujeres casadas no tiene trabajo fuera de casa.	través del aprendizaje de diferentes oficios.	mujeres casadas para aprender a elaborar objetos artesanales creativos y de bajo costo.  Realizar el día del mercado artesanal para la venta de los productos.	las Mujeres de Apodaca.  Presidencia municipal.
En la mayoría de las mujeres casadas hay desconocimiento de sus derechos.	Promover los derechos humanos.	Difundir a través de trípticos y conferencias los derechos humanos en las colonias.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.
El esposo es quien más maltrata en la familia.	Difundir el respeto en las relaciones de pareja desde la niñez.	Implementar pláticas a padres y madres de familia en las escuelas del área.	Instituto Municipal de las Mujeres.  Escuelas y colegios del área.
El rol de esposa limita el acceso al trabajo una vez que se casan.	Promover los derechos humanos.	Difundir a través de trípticos y conferencias los derechos humanos en las colonias.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.
No hay equilibrio en el trabajo doméstico en la relación de pareja.	Participar de las labores domésticas por igual.	Ofrecer asesoría y entrenamiento sobre el trabajo doméstico para hombres.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.
Los roles y estereotipos siguen afectando el avance de las mujeres.	Eliminar la reproducción de roles y estereotipos dentro de la familia y la sociedad.	Establecer contacto con actores o mimos para la representación de una obra de teatro.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.  Actores de teatro o mimos.
En las familias	Fomentar la igualdad de	Contactar a las líderes en	Instituto Municipal de

mexicanas hay más discriminación hacia las mujeres que hacia los hombres.	género al interior de las familias.	las colonias para dar capacitación específica de la discriminación y puedan transmitirla.  Premiar a las líderes que lograron más audiencia.	las Mujeres de Apodaca.  Centros comunitarios.
La subordinación femenina es parte de la desigualdad.	Promover el conocimiento y defensa de los derechos humanos en el interior de las familias.	Difundir a través de trípticos y conferencias los derechos humanos en las colonias.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.
Las mujeres no imponen su opinión en casa.	Reforzar la toma de decisiones personales en las mujeres casadas.	Ofrecer talleres de concientización en las comunidades de bajos recursos.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.
En la familia no se vive la igualdad de género entre el hombre y la mujer.	Fomentar la igualdad de género al interior de las familias.	Difundir a través de trípticos y conferencias los derechos humanos en las colonias.	Instituto Municipal de las Mujeres de Apodaca.

Por mandato constitucional, las Presidencias Municipales tienen la responsabilidad de elaborar reglamentos que normen su funcionamiento interno y la vida comunitaria. Un indicador de que el avance en la institucionalización de la perspectiva de género se está llevando a cabo es que se refleje en los Reglamentos de Bando de Policía y Buen Gobierno.

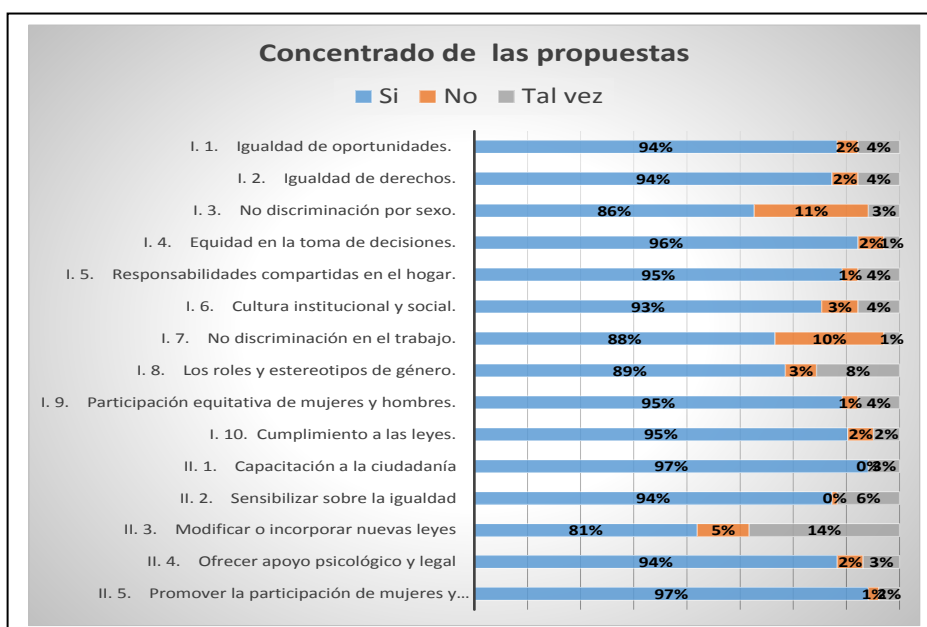
## **CAPÍTULO 7. RECOMENDACIONES.**

El documento presenta tanto las necesidades de las mujeres que fueron planteadas en los diferentes eventos, como las propuestas y acciones que proponen los diversos grupos asistentes, e igualmente remarca estrategias y actores delimitando las prioridades en las observaciones y recomendaciones generales.

Así mismo, las recomendaciones provienen del análisis del documento en varios apartados, entre ellos están las encuestas previas y posteriores, las evaluaciones, las propuestas que se hicieron y los trabajos realizados en cada actividad.

En cuanto al concentrado de las propuestas mencionadas por las personas que participaron tenemos que recomendamos:

- Los porcentajes más altos son los que propusieron que se diera capacitación a la ciudadanía y se promoviera la participación de las mujeres, con un 97%.
- En segundo lugar con el 96% se propone que haya equidad en la toma de decisiones.
- Obtuvieron un 95% las propuestas para que haya responsabilidades compartidas en el hogar, una participación equitativa de mujeres y hombres y que haya cumplimiento a las leyes.
- En cuanto a que haya igualdad de oportunidades, resultó con el 94%, así como la igualdad de derechos, la sensibilización sobre la igualdad y ofrecer apoyo psicológico y legal.
- El 93% propone que se maneje y capacite en lo relacionado con la cultura institucional y social.
- Los roles y estereotipos de género obtuvieron un 89% de importancia.
- La propuesta que no haya discriminación en el trabajo obtuvo una puntuación del 88%.
- El 86% propone que no haya discriminación por sexo como una acción favorable para la igualdad.
- El 81% proponen modificar o incorporar nuevas leyes.



Adicionalmente, se sugieren las siguientes recomendaciones de acuerdo a las respuestas del personal del instituto y del funcionariado de la APM que participaron:

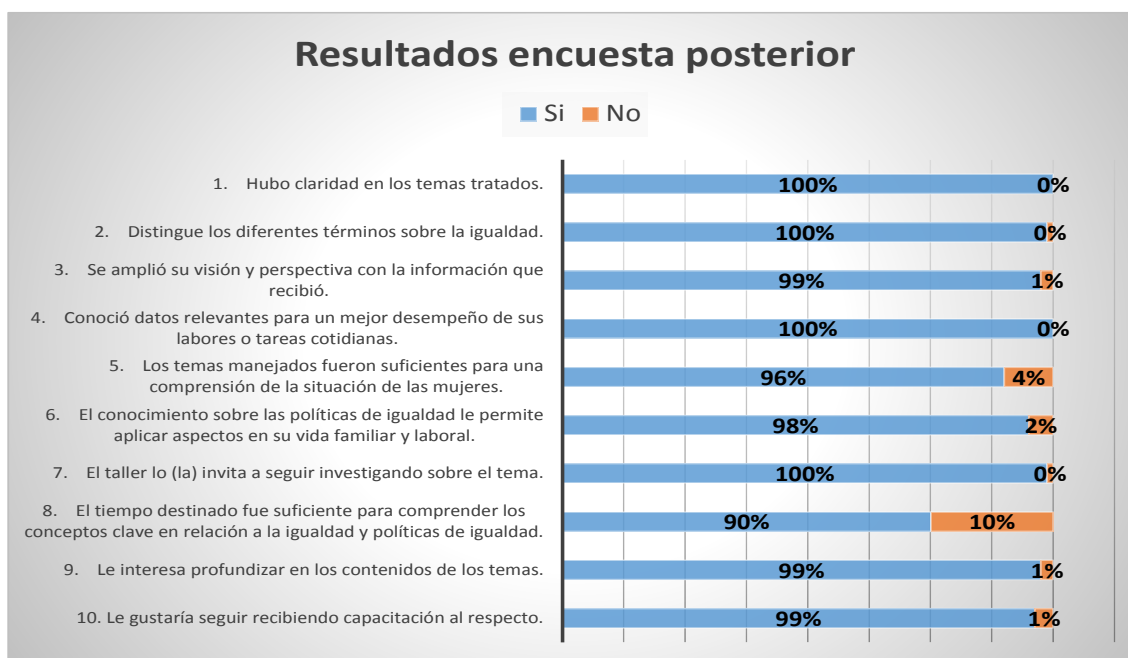
- Revisar el Plan Municipal de Desarrollo con el fin de integrar la perspectiva de género en todas las acciones, programas y proyectos que se requieran.
- Organizar la planeación estratégica del municipio y sus programas sectoriales para anexar políticas públicas en lugar de tener esfuerzos aislados.
- Adicionar procedimientos transversales para incorporar la igualdad.
- Generar políticas públicas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, el acceso a una vida libre de violencia, la igualdad de oportunidades y una mejor calidad de vida.
- Ampliar el auditorio meta al que va dirigido el proyecto incorporando más personal masculino, en vías de incrementar el campo de acción y sumar al 50% de la población.
- Dar seguimiento para monitoreo y presencia más frecuente en las instituciones.
- Promover que las mujeres ocupen puestos públicos de primer nivel por medio de selección y no por compadrazgos.
- Promover para que las mujeres tengan acceso al trabajo, sin restricciones por edad, embarazos, condición física, etc.

## **CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES.**

Como puede observarse en la gráfica, la mayoría de las respuestas son favorables, sin embargo a continuación se detallan cada uno de los aspectos:

- En el 100% de las respuestas =
  - hubo claridad en los temas tratados,
  - distinguió los diferentes términos sobre la igualdad,
  - conoció datos relevantes para un mejor desempeño de sus labores o tareas cotidianas y
  - el taller lo invita a seguir investigando sobre el tema.

- El 99% opina que =
  - se amplió su visión y perspectiva con la información que recibió,
  - le interesa profundizar en los contenidos de los temas y
  - le gustaría seguir recibiendo capacitación al respecto.
- El 98% cree que =
  - el conocimiento sobre las políticas de igualdad le permite aplicar aspectos en su vida familiar y laboral.
- El 96% opina que =
  - los temas manejados fueron suficientes para una comprensión de la situación de las mujeres.
- El 90% considera que =
  - el tiempo destinado fue suficiente los aspectos clave en relación a la igualdad y políticas de igualdad.





Adicionalmente con base en los datos recopilados, los comentarios y las experiencias compartidas en cada una de las actividades se concluye que las brechas de género que todavía prevalecen están centradas en:

- Las políticas públicas requieren de empuje y planeación.
- Hay un desconocimiento en la mayoría, sobre lo que es el lenguaje incluyente y la diferencia entre igualdad y equidad.
- Aproximadamente un 50% del personal que labora en la Administración Pública Municipal desconoce las políticas de igualdad en el municipio.
- La asistencia a este tipo de eventos sigue siendo mayoritariamente elegido por mujeres, aun y cuando se invite también a los hombres que acuden en menor proporción.
- Las mujeres siguen siendo discriminadas en varias formas y ámbitos.
- Tanto en el salario como en la contratación se favorece en primera instancia a los hombres.
- Las mujeres y hombres que contestaron los formatos mencionaron que el trato debe ser igualitario sin importar el sexo.
- Continúa el acoso y el hostigamiento hacia las mujeres formando parte de nuestro entorno.
- El 43% de las mujeres y el 64% de los hombres opinó que el hombre al casarse debe ser el que trabaja, lo cual recalca también los estereotipos y roles vigentes, afectando así el avance hacia la igualdad y trato.
- La violencia no es atendida adecuadamente.
- Los puestos directivos todavía no son ocupados con paridad.
- Para lograr la equidad y la igualdad deben participar hombres y mujeres.
- En el 89% de las mujeres y el 82% de los hombres opina que se debe incentivar en las empresas la promoción de la igualdad.
- Los asuntos sobre la igualdad caminan con pasos lentos la mayoría de las veces.
- Los conceptos manejados son parcialmente conocidos y sólo algunas personas logran distinguirlos adecuadamente.

## **CAPÍTULO 9. GLOSARIO.**

1. Brechas de género: es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.
2. Corresponsabilidad doméstica: se refiere al reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar.
3. Cultura institucional: se definen como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo.
4. Desigualdad de género: distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres a la esfera pública.
5. Discriminación: es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos o la igualdad real de oportunidades de las personas.
6. Empoderamiento: es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana el goce pleno de sus derechos y libertades. Se refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

7. Equidad: es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales.
8. Estereotipo: son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada.
9. Género: es una categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.
10. Igualdad de género: es el principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática.
11. Institucionalización: se refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad.
12. Perspectiva de género: es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por sus diferencias culturales asignadas a los seres humanos.
13. Políticas públicas: se constituye por un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema.
14. Rol: conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol.
15. por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no lo cumple.

16. Transversalidad: es incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

## **CAPÍTULO 10. FUENTES DE CONSULTA.**

- Carta de Naciones Unidas.
- CEDAW.  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>
- Cavazos Garza, Israel. Nuevo León a través de los municipios. Introducción. Protocolos del Archivo Municipal de Monterrey.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado libre y soberano de Nuevo León.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Diagnósticos Municipales PACMA. 2014. Instituto Nacional de Administración Pública, AC.  
[file:///C:/Users/User/Downloads/Diagnostico%20Apodaca\\_NL%20PACMA.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Diagnostico%20Apodaca_NL%20PACMA.pdf).
- Elena, Urrutia. Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México, aportes sobre diversas disciplinas. Colegio de México. 2002
- Gobierno de la República. Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018.
- Guía Conceptual. Desarrollo local con igualdad de género.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Datos estadísticos en línea:
  - INEGI, 2010. Principales Resultados por localidad 2010.
  - INEGI. 2015. Encuesta Intercensal. Panorama Sociodemográfico de Nuevo León.
  - INEGI. Anuario estadístico del Estado de Nuevo León 2000.
  - INEGI. Apodaca, Nuevo León.  
[http://buscador.inegi.org.mx/search?q=apodaca&site=sitioINEGINS&client=INEGI\\_DefaultNS&proxystylesheet=INEGI\\_DefaultNS&getfields=\\*&filter=1&sort=date%253AD%253AL%253Ad1&ie=UTF-8&oe=UTF-8&tlen=260&entsp=a\\_inegi\\_politicaNS](http://buscador.inegi.org.mx/search?q=apodaca&site=sitioINEGINS&client=INEGI_DefaultNS&proxystylesheet=INEGI_DefaultNS&getfields=*&filter=1&sort=date%253AD%253AL%253Ad1&ie=UTF-8&oe=UTF-8&tlen=260&entsp=a_inegi_politicaNS)

- INEGI. México en cifras: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=19006>
- INMUJERES: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED).
- Ley Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2016-2021.
- PROIGUALDAD 2013-2018.
- Sitio web del Municipio de Apodaca, Nuevo León.
- Secretaría de Educación: [file:///C:/Users/User/Downloads/municipio\\_apodaca.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/municipio_apodaca.pdf) y <http://escuelas.findthebest.com.mx/d/a/Nuevo-Le%C3%B3n/Apodaca>