

Matriz de Indicadores para Resultados

Datos del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario	Transversalizando la igualdad sustantiva y perspectiva de género para el desarrollo humano
Clave	28
Eje rector	Ciudad Humana
Objetivo	4.11 Impulsar la transversalización de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal para contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades, de trato, de toma de decisiones y de acceso de las mujeres a los beneficios del desarrollo.
Unidad Responsable	Secretaría de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva
Beneficiarios	Habitantes del municipio de Monterrey

Objetivos, Indicadores y Metas de la MIR

Nivel	Número de		Objetivo / Resumen narrativo	Nombre del indicador	Definición del indicador	Método de cálculo	Unidad de medida	Tipo de indicador	Dimensión del indicador	Frecuencia de medición	Sentido del indicador	Línea base		Meta	Semaforización			Medios de verificación	Supuestos	Unidad Administrativa ejecutora
	Componente	Actividad										Valor	Año		Verde	Amarillo	Rojo			
Fin	-	-	Impulsar la transversalización de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal para contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades, de trato, de toma de decisiones y de acceso de las mujeres a los beneficios del desarrollo.	Porcentaje de acciones propuestas para transversalizar la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	Este indicador mide el porcentaje de acciones propuestas para transversalizar la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	(Número total de acciones concluidas para la transversalización / número total de acciones proyectadas para la transversalización)*100	Porcentaje	Estratégico	Eficacia	Semestral	Ascendente	-	2022	100%	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Padrón de personas beneficiarias	1. Obstáculos por deficiencia en herramientas tecnológicas para el desarrollo de las acciones, 2. Falta de presupuesto y negativa del personal de toma de decisiones de la administración pública de colaborar para la ejecución de acciones	Dirección de igualdad sustantiva
Propósito	-	-	Las personas que laboran dentro de la Administración Pública Municipal cuentan con desarrollo profesional sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva	Cantidad de personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey beneficiadas con perspectiva de género e igualdad sustantiva desagregadas por género y edad	Mide la cantidad de personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey beneficiadas con perspectiva de género e igualdad sustantiva desagregadas por género y edad	(+) Sumatoria del número total de personas servidoras públicas de la Administración de Monterrey beneficiadas con perspectiva de género e igualdad sustantiva	Personas	Estratégico	Eficacia	Semestral	Ascendente	-	2022	60	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Padrón de personas beneficiarias	1. Falta de presupuesto para ejecutar las acciones 2. Falta de tiempo suficiente para desarrollar las acciones 3. Negativa del personal de toma de decisiones de la administración pública de colaborar para la ejecución de acciones 4. Falta de autorización de uso de horas laborales para que el personal de la administración participe de las actividades de fomento de desarrollo profesional con perspectiva de género e igualdad sustantiva 5. Deficiencia en herramientas materiales o humanas para el desarrollo de las acciones 6. Deficiente socialización de acciones realizadas	Dirección de igualdad sustantiva
Componente	1		Impulsar el desarrollo e implementación de acciones al interior de la Administración Pública Municipal orientadas a crear un ambiente de igualdad sustantiva, libre de discriminación.	Cantidad de acciones orientadas a crear un ambiente de igualdad sustantiva y libre de discriminación	Este indicador mide la cantidad de acciones orientadas a crear un ambiente de igualdad sustantiva y libre de discriminación	(+) Sumatoria del número de acciones implementadas sobre crear un ambiente de igualdad sustantiva y libre de discriminación	Acciones	Gestión	Eficiencia	Semestral	Ascendente	-	2022	38	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Documento de recomendaciones para las adecuaciones normativas / Oficios enviados	1. Falta de presupuesto para ejecutar las acciones 2. Falta de tiempo suficiente para desarrollar las acciones 3. Negativa del personal de toma de decisiones de la administración pública de colaborar para la ejecución de acciones 4. Falta de autorización de uso de horas laborales para que el personal de la administración participe de las actividades de fomento de desarrollo profesional con perspectiva de género e igualdad sustantiva 5. Deficiencia en herramientas materiales o humanas para el desarrollo de las acciones 6. Deficiente socialización de acciones realizadas	Dirección de igualdad sustantiva
Actividad	1	1	Participar en la contribución de mecanismos de reclutamiento, selección, ascenso y permanencia con igualdad laboral y no discriminación dentro de la Administración Pública Municipal	Porcentaje de recomendaciones detectadas que se notificaron al área correspondiente en materia de igualdad laboral y no discriminación dentro de la administración	Mide el porcentaje de recomendaciones detectadas que se notificaron al área correspondiente en materia de igualdad laboral y no discriminación dentro de la administración	(Número de recomendaciones notificadas al área correspondiente/ número de procesos identificados con trato diferenciado)*100	Porcentaje	Gestión	Eficiencia	Anual	Ascendente	-	2022	100%	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Documento de recomendaciones generales	1. Falta de presupuesto para ejecutar los mecanismos 2. Falta de tiempo suficiente para implementar los mecanismos 3. Negativa o resistencia del personal de toma de decisiones de la administración pública de colaborar para la ejecución de mecanismos 4. Deficiente socialización de mecanismos elaborados entre personal de la administración 5. Desconfianza del personal de la administración en personal que ejecuta los mecanismos y los resultados de los mismos	Dirección de igualdad sustantiva
Actividad	1	2	Elaborar documentos sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva dirigidos para dentro de la Administración Pública Municipal	Cantidad de documentos de lineamientos, diagnósticos, guías de buenas prácticas y cartas compromiso con perspectiva de género e igualdad sustantiva dentro de la Administración Pública Municipal	Este indicador mide la cantidad total de documentos de lineamientos, diagnósticos, cartas compromiso y guías de buenas prácticas con perspectiva de género e igualdad sustantiva dentro de la Administración Pública Municipal	(+) Número total de documentos elaborados de lineamientos, diagnósticos, guías de buenas prácticas y cartas compromiso	Documentos	Gestión	Eficacia	Mensual	Ascendente	-	2022	5	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Documento guía sobre buenas prácticas para la atención a las personas LGBTTTI+ Documento de lineamientos sobre aplicación de perspectiva de género e igualdad sustantiva dentro de la Administración Pública Municipal Documento diagnóstico de integración de personas trabajadoras con discapacidad dentro de la Administración Pública Municipal Documento de lineamientos para el uso incluyente y no sexista del lenguaje dentro de la Administración Pública Municipal Cartas compromiso hacia el uso de los lineamientos de lenguaje incluyente y no sexista	1. Deficiencia en herramientas materiales, tecnológicas o humanas para elaborar los lineamientos	Dirección de igualdad sustantiva
Actividad	1	3	Emitir recomendaciones de mejora de espacios accesibles e incluyentes dentro de la Administración Pública Municipal	Porcentaje de recomendaciones emitidas sobre los ajustes físicos requeridos dentro del espacio de lactancia y extracción de leche, y de los espacios físicos, mobiliario y equipos dentro de la Administración Pública Municipal	Mide el porcentaje de recomendaciones sobre los ajustes físicos requeridos dentro del espacio de lactancia y extracción de leche, y de los espacios físicos, mobiliario y equipos dentro de la Administración Pública Municipal	(Número de recomendaciones emitidas sobre los ajustes físicos requeridos dentro del espacio de lactancia y extracción de leche, y de los espacios físicos, mobiliario y equipos dentro de la Administración Pública Municipal/Número de espacios con falta de accesibilidad universal detectados)*100	Porcentaje	Gestión	Eficiencia	Mensual	Ascendente	-	2022	100%	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Documento diagnóstico con recomendaciones generales sobre los ajustes físicos requeridos dentro del espacio de lactancia y extracción de leche habilitado Documento diagnóstico con recomendaciones generales de los espacios físicos, mobiliario y equipos dentro de la Administración Pública Municipal	1. Falta de presupuesto para realizar modificaciones infraestructurales y presupuesto para compra de materiales, servicio de arquitectura e ingeniería y mano de obra 2. Falta de tiempo suficiente para ejecutar las mejoras 3. Negativa o resistencia del personal de toma de decisiones de la administración pública de colaborar para la ejecución de mecanismos 4. Elaboración de adecuaciones alejadas de las necesidades reales del público objeto	Dirección de igualdad sustantiva

Objetivos, Indicadores y Metas de la MIR																				
Nivel	Número de		Objetivo / Resumen narrativo	Nombre del indicador	Definición del indicador	Método de cálculo	Unidad de medida	Tipo de indicador	Dimensión del indicador	Frecuencia de medición	Sentido del indicador	Línea base		Meta	Semaforización			Medios de verificación	Supuestos	Unidad Administrativa ejecutora
	Componente	Actividad										Valor	Año		Verde	Amarillo	Rojo			
Componente	2		Impulsar acciones de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva al personal dentro y fuera de la Administración Pública Municipal	Cantidad de acciones de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva	Mide la cantidad de acciones de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva	(+) Sumatoria del número de acciones de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva implementadas	Acciones	Gestión	Eficacia	Mensual	Ascendente	-	2022	6	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Ficha técnica con evidencia fotográfica	1. Obstáculos para elaborar el diseño instruccional y encuesta de satisfacción por deficiencias en las herramientas tecnológicas 2. Negativa por parte de las personas capacitadas de responder la encuesta de satisfacción	Dirección de igualdad sustantiva
Actividad	2	1	Desarrollar e implementar capacitaciones sobre derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva de grupos en situación de vulnerabilidad dentro de la Administración Pública Municipal	Cantidad de personas servidoras públicas capacitadas sobre derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva de grupos en situación de vulnerabilidad dentro de la Administración Pública Municipal	Mide la cantidad de personas servidoras públicas capacitadas sobre derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva de grupos en situación de vulnerabilidad dentro de la Administración Pública Municipal	(+) Sumatoria del número total de personas servidoras públicas capacitadas sobre derechos humanos, perspectiva de género e igualdad sustantiva de grupos en situación de vulnerabilidad dentro de la Administración Pública Municipal	Personas	Gestión	Eficiencia	Mensual	Ascendente	-	2022	100%	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Padrón de personas beneficiarias	1. Obstáculos para elaborar el diseño instruccional por deficiencias en las herramientas tecnológicas 2. Negativa por parte de las personas capacitadas de responder la encuesta de satisfacción 3. Ausencia de asistencia por parte de las personas servidoras públicas	Dirección de igualdad sustantiva
Actividad	2	2	Desarrollar una campaña de sensibilización sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva dentro y fuera de la Administración Pública del Municipio	Cantidad de campañas de sensibilización sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva dirigido dentro y fuera de la Administración Pública del Municipio	Mide la cantidad de campañas de sensibilización sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva dirigido dentro y fuera de la Administración Pública del Municipio	(+) Sumatoria del número total de campañas de sensibilización implementadas sobre perspectiva de género e igualdad sustantiva dentro y fuera de la Administración Pública	Campañas	Gestión	Eficacia	Mensual	Ascendente	-	2022	1	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Ficha técnica con evidencia fotográfica	1. Obstáculos para elaborar y difundir el material audiovisual sobre lenguaje incluyente y no sexista por deficiencias en las herramientas tecnológicas. 2. Falta de presupuesto para contratar los programas para el diseño del material. 3. Falta de recurso humano para elaborar y difundir el material.	Dirección de igualdad sustantiva
Actividad	2	3	Elaborar un diagnóstico de percepción sobre la atención ciudadana que permita determinar si la atención que se brinda a la población se da con una perspectiva de género y de derechos humanos	Cantidad de documentos de diagnóstico que integran los resultados sobre el nivel de percepción sobre la atención ciudadana con perspectiva de género y derechos humanos	Este indicador mide la cantidad de documentos de diagnóstico que integran los resultados sobre el nivel de percepción sobre la atención ciudadana con perspectiva de género y derechos humanos	(+) Número de documentos de diagnóstico que integran los resultados sobre el nivel de percepción sobre la atención ciudadana con perspectiva de género y derechos humanos	Documentos	Gestión	Eficacia	Annual	Ascendente	-	2022	1	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Documento de resultados de diagnóstico	1. Negativa de la ciudadanía de realizar la encuesta para el diagnóstico sobre percepción del servicio público 2. Deficiencia en herramientas materiales o falta de personal humano para el desarrollo del instrumento 3. Deficiencia en herramientas materiales o falta de personal humano para el análisis de resultados de instrumento 4. Diseño inadecuado de estrategia para la aplicación del instrumento de percepción	Dirección de igualdad sustantiva
Componente	3		Participar en la incorporación de la perspectiva de género e igualdad sustantiva en la normatividad interna municipal	Cantidad de documentos entregados sobre propuestas de mejora en el marco jurídico y normativo interno municipal para la integración de la perspectiva de género e igualdad sustantiva	Mide la cantidad de documentos entregados sobre propuestas de mejora en el marco jurídico y normativo interno municipal para la integración de la perspectiva de género e igualdad sustantiva	(+) Sumatoria del número de documentos entregados sobre propuestas de mejora en el marco jurídico y normativo interno municipal para la integración de la perspectiva de género e igualdad sustantiva	Documentos	Gestión	Eficiencia	Annual	Ascendente	-	2022	5	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Documento que valide las propuestas de mejora en el marco jurídico y normativo interno municipal	1. Negativa de las regidurías y personas en las secretarías de a de incluir la perspectiva de género e igualdad sustantiva en el marco jurídico y normativo interno 2. Obstáculos de herramientas tecnológicas y material de papelería	Dirección de igualdad sustantiva
Actividad	3	1	Proponer modificaciones en los reglamentos para incorporar la perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	Cantidad de documentos con propuesta de modificación al marco jurídico y normativo interno municipal que cuentan con perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	Mide la cantidad de documentos con propuesta de modificación al marco jurídico y normativo interno municipal que cuentan con perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	(+) Cantidad de documentos con propuesta de modificación al marco jurídico y normativo interno municipal que cuentan con perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva en la Administración Pública Municipal	Documentos	Gestión	Eficacia	Annual	Ascendente	-	2022	5	>=80%	<80% & >50%	<=50%	Documentos de propuesta de modificación a tres normativas internas que cuenten con perspectiva de género e igualdad sustantiva	1. Negativa de las personas encargadas de la revisión, elaboración y aprobación de la normatividad interna de la administración pública de reunirse con la Dirección de Igualdad Sustantiva para incluir la perspectiva de género e igualdad sustantiva 2. Falta de herramientas tecnológicas y material de papelería para el desarrollo de las mesas de trabajo	Dirección de igualdad sustantiva

Dra. Ana Luna Serrano
Secretaria de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva