

PREMIOS UIM A LAS BUENAS PRÁCTICAS LOCALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

DATOS GENERALES DE LA EXPERIENCIA

1. Título de la experiencia <i>Construyendo una ciudad moderna e incluyente desde la perspectiva de género.</i>		
2. Municipio/Ciudad <i>Nuevo Laredo, Tamaulipas.</i>	<i>Tel: 52-867-7153535</i> <i>Correo:</i> <i>claudia.velazco@nld.gob.mx</i>	3. País <i>México</i>
4. Entidad o área responsable de la experiencia: <i>Unidad de Igualdad de Género.</i>		
5. Resumen de la experiencia/Descripción: <i>Incorporación de la perspectiva de género utilizando la transversalidad en el Gobierno municipal de Nuevo Laredo, Tamaulipas.</i>		
6. Objetivos <i>Objetivo general:</i> Incorporar de manera transversal políticas de igualdad de género en el gobierno municipal y asegurar su institucionalización en la cultura organizacional. <i>Objetivos específicos:</i> <i>Diseñar mecanismos de coordinación interinstitucional para incorporar la transversalidad de género en la aplicación de políticas públicas de igualdad.</i> <i>Promover un cambio en la cultura institucional que fomente la igualdad y el respeto a los derechos humanos.</i> <i>Promover el empoderamiento económico de las mujeres, mediante el acceso al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos.</i> <i>Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas mediante el fortalecimiento del Instituto Municipal de la Mujer.</i>		
7. Fecha Inicio de la Experiencia: <i>01/01 / 2017</i>		8. Fecha de conclusión de la Experiencia: <i>31/12/ 2017</i>
9. Datos de la persona contacto		
<i>Nombre y apellidos: Claudia Marina Velasco Esperón.</i>	<i>Cargo: Secretaria de Administración.</i>	<i>Correo electrónico: claudia.velazco@nld.gob.mx</i>
10. Materias <i>(menú desplegable)</i>		

DETALLE DE LA EXPERIENCIA

1. Describa brevemente el escenario en el que se plantea y desarrolla la actuación.

El actual gobierno municipal de Nuevo Laredo, Tamaulipas inicia su gestión administrativa en octubre del 2016. En el acto de entrega-recepción encontramos las siguientes situaciones:

- Escasa representación de las mujeres en los puestos de alta dirección en el gobierno municipal. (Un gabinete compuesto por hombres únicamente).
- Falta de políticas públicas para la igualdad de género.
- No existen registros desagregados por sexo para conocer el impacto de los programas y presupuestos públicos.
- No existen protocolos para asegurar la igualdad de género.
- No existen datos precisos sobre la violencia de género en el municipio.
- No se utiliza lenguaje incluyente en la comunicación institucional.
- No existe un programa de capacitación al funcionariado en igualdad de género.

Con la finalidad de impulsar un gobierno moderno e incluyente se trabajó en la realización del Proyecto transversal para la incorporación de la perspectiva de género que permitiera corregir las deficiencias encontradas.

2. Descripción de la población beneficiaria de la Experiencia:

Nuevo Laredo es un municipio que cuenta con 399, 431 habitantes de los cuales 199, 624 son mujeres. Con el presente proyecto se pretende beneficiar a todas las mujeres habitantes del municipio de Nuevo Laredo, Tamaulipas.

3. Descripción del Proyecto

Objetivo general: Incorporar de manera transversal políticas de igualdad de género en el gobierno municipal y asegurar su institucionalización en la cultura organizacional.

Objetivos específicos:

- Diseñar mecanismos de coordinación interinstitucional para incorporar la transversalidad de género en la aplicación de políticas públicas de igualdad.
- Promover un cambio en la cultura institucional que fomente la igualdad y el respeto a los derechos humanos.
- Promover el empoderamiento económico de las mujeres, mediante el acceso al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos.
- Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas mediante el fortalecimiento del Instituto Municipal de la Mujer.
- Establecer mecanismos para el avance y monitoreo de las políticas de igualdad.

Fases del Proyecto: El Proyecto se compone de las siguientes fases:

1. Planeación.
2. Ejecución del Plan.
3. Evaluación y seguimiento.

Acciones desarrolladas:

Por instrucciones del Presidente Municipal Oscar Enrique Rivas Cuellar se elaboró el Plan para incorporar la igualdad como eje transversal en la administración municipal. Siguiendo el desarrollo del Plan se realizaron las siguientes acciones:

* La creación de una Unidad de Igualdad de Género encargada de promover, impulsar, realizar y evaluar las políticas de igualdad.

* La instalación de la Red de Enlaces de Género en las dependencias del gobierno municipal.

* La certificación en la Norma para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

- * La elaboración y desarrollo de un Programa de Capacitación en igualdad de Género para el funcionariado.
- * La capacitación al personal del área de finanzas para la incorporación de presupuestos sensibles al género.
- * La implementación del lenguaje incluyente en la comunicación oficial.
- * La modificación de todos los reglamentos municipales para incorporar la perspectiva de género en los mismos.
- *La incorporación de datos desagregados por sexo en los informes de personas beneficiadas por los programas públicos.
- *La elaboración de un protocolo para quejas por discriminación y violencia laboral.
- * La elaboración de una política de igualdad.
- * La realización de acciones para promover la corresponsabilidad.
- * La modificación del procedimiento de reclutamiento y selección de personal para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y promoción al empleo dentro del gobierno municipal.
- * El establecimiento de mecanismos para asegurar la igualdad salarial y laboral dentro del gobierno municipal.
- * El fortalecimiento económico al Instituto Municipal de la Mujer.
- *Promoción del empoderamiento económico de las mujeres mediante programas de desarrollo económico.

Resultados esperados: Los resultados obtenidos superaron las expectativas esperadas como se muestra a continuación.

Resultados e impactos obtenidos:

- I. Primer y único municipio en Tamaulipas con un plan municipal de desarrollo con Perspectiva de Género.

El Plan Municipal de Desarrollo (PMD) es el programa más importante del gobierno municipal porque en él se encuentran plasmados los objetivos, estrategias y líneas de acción que se pretenden alcanzar para lograr el desarrollo, de tal manera que este programa refleja el acuerdo de voluntades de los grupos y sectores del municipio. En él se definen y establecen las principales políticas para elaborar programas operativos anuales, que el ayuntamiento tiene la obligación de hacer cada año y que sirven como guía de la administración municipal.

La inclusión de un eje transversal para la Igualdad en el PMD significa que la perspectiva de género está presente en cada uno de sus contenidos y fases de planeación, ejecución y evaluación de programas dirigidos a la reducción de las brechas de desigualdad de género.

- II. Primer y único municipio en Tamaulipas con un gabinete compuesto en forma equitativa.

El Ayuntamiento de Nuevo Laredo está conformado por un total de 13 mujeres y 11 hombres: Un presidente municipal, una síndica, un síndico, nueve regidores y doce regidoras.

El Gabinete está compuesto por 11 secretarías (6 ocupadas por hombres y 5 por mujeres).

Aunque la ley electoral mandata la paridad en los cargos de elección popular, este principio no se aplica a los puestos administrativos de tal manera que encontrar un gabinete integrado de forma paritaria es poco frecuente.

- III. Primer y único municipio en Tamaulipas con una Unidad de Género instalada.

La incorporación de la perspectiva de género como eje transversal requiere de esfuerzos institucionales para promover y redirigir políticas, normas, mecanismos, capacidades y recursos, que contribuyan a la definición, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas y medidas necesarias, de ahí la importancia de contar con una Unidad Administrativa encargada de todas estas acciones.

Nuevo Laredo es el único municipio en todo el Estado de Tamaulipas que cuenta con una

Unidad de Igualdad de Género que tiene como finalidad la planeación, ejecución, monitoreo y evaluación del Plan Municipal de Igualdad.

IV. Primer y único municipio en Tamaulipas con un Plan de Igualdad municipal.

Además del Plan Municipal de Desarrollo, otro de los instrumentos para incorporar la perspectiva de género es la formulación del Plan Municipal para la Igualdad. En éste instrumento se encuentran definidos los objetivos, estrategias y líneas de acción para promover la igualdad. Su aplicación es responsabilidad interinstitucional coordinado por la Unidad de Igualdad de Género.

El Objetivo del Plan Municipal de Igualdad es: Impulsar y fortalecer la perspectiva de género en la administración pública municipal.

V. Primer y único municipio en Tamaulipas con un protocolo de atención a quejas por discriminación y violencia.

Como parte de las acciones para promover una cultura institucional libre de hostigamiento y acoso sexual y laboral se implantó el Protocolo de atención a quejas para prevenir, atender y sancionar la discriminación y el hostigamiento sexual y laboral. La aplicación de este protocolo mejora el clima laboral y favorece la participación activa de las mujeres en el espacio laboral.

VI. Primer y único municipio en Tamaulipas con un Bando de Policía y buen Gobierno con PEG.

El bando de policía y buen gobierno es el reglamento más importante del municipio, en él se señalan los derechos y obligaciones de los habitantes y se establecen las normas administrativas que garantizan la convivencia y la tranquilidad de la ciudadanía.

La incorporación de la PEG en el Bando de Policía incorpora las necesidades e intereses de las mujeres considerando su situación de género y, además de cumplir con las leyes para la Igualdad, muestra una nueva forma de gobernar con compromiso, responsabilidad y apertura a los nuevos espacios de expresión y acción ciudadana.

Nuevo Laredo es el único municipio en el Estado de Tamaulipas en incorporar la perspectiva de género en el Bando de Policía y Buen Gobierno.

VII. Primer y único municipio en Tamaulipas con una certificación con categoría Oro en la Norma para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esta certificación es un mecanismo instituido por el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de Trabajo y previsión Social y el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación. Es de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. El objetivo de esta certificación es asegurar un cambio a favor de la igualdad en la cultura organizacional. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Nuevo Laredo es el único municipio en el estado de Tamaulipas con esta certificación y el segundo en todo el país con la categoría Oro que significa que cumplió con todos los requisitos de la Norma y sus medidas de nivelación para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el espacio laboral.

VIII. Primer y único municipio en Tamaulipas con un Programa de Capacitación en Igualdad de Género y no discriminación.

La sensibilización en igualdad de género antecede a la capacitación debido a que, como estrategia de aprendizaje, la sensibilización es una actividad concientizadora que remueve las actitudes indiferentes a un problema social y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento. Aplicada al género, esta sensibilización permite a las personas participantes

reflexionar en torno a las desigualdades y asimetrías de poder que se dan a partir de lo “femenino” y lo “masculino para generar procesos de cambio.

La capacitación en igualdad de género es un proceso transformador que tiene como objetivo proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan incorporar el género en los programas públicos y en la cultura organizacional.

Nuevo Laredo es el único municipio en el estado de Tamaulipas con un Programa de Capacitación en igualdad de género y no discriminación.

IX. Un Instituto Municipal de la Mujer fortalecido con el mayor presupuesto del estado.

Los Institutos Municipales de las Mujeres son las instancias creadas para atender a las mujeres en situación de violencia. Los servicios que se prestan gratuitamente son terapias psicológicas y asesorías legales además de cursos, talleres, pláticas y conferencias para empoderar a las mujeres y prevenir la violencia de género. El Instituto Municipal de la Mujer de Nuevo Laredo, Tamaulipas es el que mayor presupuesto tiene en todo el estado de Tamaulipas, de tal manera que cuenta con un Programa de Trabajo de amplia cobertura y una plantilla de personal especializado en el tema.

X. Primer y único municipio en el estado de Tamaulipas que modificó todos sus reglamentos utilizando un lenguaje no sexista.

Una de las formas sutiles de transmitir y perpetuar la desigualdad y la discriminación es el uso de la lengua. Cuando en la comunicación oficial de las dependencias de gobierno se utiliza un lenguaje que invisibiliza a las mujeres se les está excluyendo del discurso político. Incorporar el uso de lenguaje no sexista e incluyente en los reglamentos del municipio de Nuevo Laredo, es parte de la institucionalización de la perspectiva de género en el gobierno municipal. Nuevo Laredo es el único municipio que ha logrado hacer esta transformación en el estado.

4. Indique las estrategias de género aplicadas en el proyecto, y detalle por qué:

- a) Empoderamiento femenino: Se promovieron acciones que buscan el empoderamiento económico de las mujeres en el municipio. La Secretaría de Desarrollo Económico impulsó un programa de capacitación empresarial para mujeres además de otorgar apoyos económicos a las interesadas en iniciar o expandir su propia empresa.
- b) Transversalidad de género: La experiencia presentada está enfocada mayormente a la incorporación transversal de la perspectiva de género en el gobierno municipal mediante un Plan que contiene acciones a incorporar en todas las dependencias.
- c) Igualdad de género: Los programas y presupuestos públicos se realizaron con la intención de cerrar las brechas de desigualdad y favorecer la igualdad de género.
- d) Democracia de género: La integración de un gabinete 50-50 y los mecanismos implantados para la paridad en los puestos directivos son las acciones realizadas para fomentar la democracia de género.
- e) Acción afirmativa/Discriminación positiva:
- f) Otros: Igualdad Laboral: La certificación en la Norma para la Igualdad laboral y No Discriminación es una acción que representa el compromiso que el gobierno municipal tiene con la igualdad. Las acciones que se realizan desde los gobiernos son un referente para el resto de la sociedad. En eso radica su trascendencia.

5. Criterios o factores que se considere dan especial valor a la experiencia

Ser el primer municipio en Tamaulipas en realizar acciones transversales para la igualdad de género es especialmente valioso tomando en cuenta los factores de resistencia cultural que presentan este tipo de experiencias.

6. **Dificultades planteadas**

Inicialmente el desconocimiento del tema por parte del funcionariado.

Falta de interés de algunos de los hombres que ocupan puestos directivos.

Resistencia al cambio por prejuicios culturales relacionados con los roles y estereotipos de género.

7. **Medidas que se han empleado para solventar estas dificultades, en su caso**

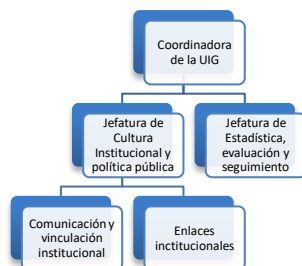
Se realizaron sensibilizaciones y capacitaciones en igualdad de género para aclarar las confusiones y el desconocimiento del tema, así como los prejuicios derivados de una cultura machista y patriarcal.

8. **Equipo técnico del proyecto**

La Unidad de Igualdad de Género es la instancia encargada de la realización del proyecto.

La estructura orgánica de la Unidad es la siguiente:

Ilustración 1 Unidad de Igualdad de Género



Los perfiles de las personas que integran la UIG son los siguientes:

Personas con formación en igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.

Funciones y atribuciones:

Titular de la Unidad de Igualdad de Género.

- Ser el enlace oficial de la dependencia ante el Instituto Municipal de la Mujer.
- Vigilar los avances, funcionamiento y resultados del programa de la Unidad de Igualdad de Género.
- Asegurar la planeación de los trabajos de la Unidad de Género.
- Promover la transversalidad de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas internas de la Institución.
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las políticas de género en el interior del gobierno municipal.
- Elaborar el calendario de trabajo, definir las funciones de la Unidad de Género.
- Convocar a Enlaces de las dependencias a participar en los Talleres de Sensibilización y Capacitación en Género.
- Asegurar la definición, seguimiento y cumplimiento de objetivos para la incorporación de la Perspectiva de Género en las políticas, planes, programas y acciones de la dependencia.
- Concentrar y revisar los informes sobre Perspectiva de Género.
- Participar en las reuniones de trabajo convocadas por el Instituto Estatal de las Mujeres.

Jefatura de Cultura Institucional y Política Pública con Perspectiva de Género

- *Generar y promover las estrategias de colaboración con las redes de enlace (que se encontrarán entre las secretarías y direcciones) para fortalecer el trabajo institucional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Ejecutar las líneas de acción en materia de Cultura Institucional, revisando y asegurando que en la normatividad y reglamentos internos de la Dependencia se dé cumplimiento a los mandatos en materia de género.*
- *Participar en el diseño de estrategias en cada una de las secretarías para facilitar la incorporación de la Perspectiva de Género.*
- *Diseñar e implementar los procesos de desarrollo de capacidades en género para facilitar la institucionalización de la Perspectiva de Género.*
- *Planear estrategias y mecanismos para incorporar la Perspectiva de Género en los sistemas de gestión pública; así como planear la instrumentación de líneas de acción que promuevan una nueva cultura hacia el interior de la administración.*
- *Generar estrategias que impulsen y orienten el diseño y la planeación de programas y proyectos con perspectiva de género y evaluación de las Políticas Públicas a favor de la igualdad de Género.*
- *Desarrollar mecanismos para la construcción de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, en las etapas de análisis, diagnóstico, planeación, programación y presupuestación, de manera transversal.*
- *Analizar el impacto diferenciado de las Políticas Públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la Perspectiva de Género en programas y proyectos.*
- *Vincularse con las dependencias municipales para la formulación o rediseño de mecanismos que permitan incluir la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas.*
- *Generar estrategias que permitan involucrar todos los insumos técnicos y normativos que garanticen la inclusión de la Perspectiva de Género en el desarrollo de las políticas y programas.*
- *Impulsar la celebración de convenios y acuerdos para la incorporación de la Perspectiva de Género en los diversos planes, programas y proyectos.*

Jefatura de Estadística, Evaluación y Seguimiento

- *Integrar un Sistema de Información Estadística y Evaluación con indicadores de género, así como diagnósticos cuantitativos y cualitativos que den cuenta de los avances y retos en materia de igualdad y Equidad de Género.*
- *Evaluar el proceso de incorporación de la institucionalización de la perspectiva de género, así como los avances de las Políticas Públicas y de los programas, proyectos y acciones.*
- *Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la aplicación de la Perspectiva de Género dentro del Plan de la Unidad.*
- *Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en el presupuesto de las Dependencias, dar seguimiento y evaluar el ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como el correspondiente al ejerciciofiscal.*
- *Proponer la generación de estadísticas con enfoque de género en los programas, proyectos y acciones del municipio, así como, revisar la elaboración de propuestos y de indicadores.*

9. Coste total aproximado y fuentes de financiación del proyecto.

<p>10. Actores implicados en el proyecto</p> <p>La realización del presente proyecto fue posible gracias a:</p> <p>Presidente Municipal. Oscar Enrique Rivas Cuellar.</p> <p>Integrantes del Cabildo. (Síndica y Síndico, Regidoras y Regidores).</p> <p>Titulares de las Secretarías y Direcciones del Gobierno Municipal.</p> <p>Integrantes de la Unidad de Igualdad de Género.</p> <p>Enlaces de género en las dependencias del gobierno municipal.</p> <p>Asesoras expertas en igualdad de género.</p>
<p>11. Precedentes conocidos</p> <p>En la administración anterior se realizó un Plan de transversalidad de la perspectiva de género que aportó algunos avances en el tema y que permitió que se evaluaran los resultados y a partir de ahí generar un proyecto más amplio y con mejor cobertura.</p>
<p>12. Observaciones</p>

AUTOVALORACION DE LA EXPERIENCIA

Según cada uno de los criterios de evaluación que a continuación les presentamos, haga su valoración marcando el puntaje que considere que mejor represente el cumplimiento de este criterio por parte de la experiencia que ha desarrollado, luego explique detalladamente el porqué de esta valoración.

<p>13. Pertinencia de la actuación</p> <p>Adecuación de los objetivos y resultados a la situación, contexto y estrategia existente en el ámbito nacional, regional o local donde la actuación se desarrolla</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table> <p>Explique el por qué de esta valoración</p> <p>El Plan Municipal de Desarrollo cuenta con un eje transversal para la igualdad de género y se encuentra alineado con los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Nacional para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2013-2018), de igual manera con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su Capítulo Cuarto, Artículo 16 sobre los municipios.</p>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	
<p>14. Eficiencia</p> <p>Medida del logro de los resultados en relación con los recursos empleados para lograrlos</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table> <p>Explique el por qué de esta valoración</p> <p>La eficiencia de los recursos utilizados está demostrada con los resultados obtenidos y sus impactos</p>	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	

utilizando al máximo las capacidades institucionales.

15. Sostenibilidad IMPACTO

Manifestada en cambios duraderos en parámetros cuantificables y tangibles, tales como marcos legislativos, prácticas, cambios en la gestión pública, en políticas locales, etc.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

El impacto de las acciones realizadas en el marco normativo (los reglamentos municipales) son cambios sustantivos que tienen como resultado la institucionalización de la perspectiva de género en el gobierno municipal y su publicación en el periódico oficial les da carácter oficial.

16. Viabilidad SOSTENIBILIDAD

Grado en que los efectos positivos derivados del proyecto continúan una vez finalizado éste

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

La institucionalización de la perspectiva de género en los reglamentos municipales, así como en el Bando de Policía y buen Gobierno que constituyen la normativa vigente en el gobierno municipal, aseguran su continuidad más allá de una administración municipal, toda vez que estas modificaciones fueron aprobadas por el Congreso local y publicadas en periódico oficial. De igual manera sucede con los mecanismos y protocolos para la igualdad que fueron implementados y que se encuentran funcionando.

17. Potencial de réplica y de transferencia a otras entidades

Capacidad que la experiencia, en su conjunto o en parte, tiene para ser aplicable en situaciones análogas o similares y puede beneficiar a otras entidades. En este punto será preciso describir qué condiciones se tienen que producir para que sean transferibles.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Explique el por qué de esta valoración

La experiencia realizada en el gobierno municipal de Nuevo Laredo, Tamaulipas es un ejemplo de que con voluntad política la igualdad de género puede pasar de un discurso a la práctica. Esta experiencia puede ser reproducida en otros municipios siempre y cuando exista la voluntad de hacerlo. El marco jurídico en igualdad de género en México permite y mandata este tipo de acciones para la construcción de un país más justo, democrático y equitativo para todos y todas.