



Logo: **fodeimm**  
FONDO FEDERAL DE OPORTUNIDADES  
COMITÉ NACIONAL DE LAS MUJERES TÁMULCO

Folio No. para revisión

Fecha 14-12-12

Recibido Cecilia NITCO

**“PLAN PARA ESTABLECER EQUIDAD DE GENERO ENTRE  
HOMBRES Y MUJERES EN EL MUNICIPIO DE RIO BRAVO,  
TAMAULIPAS”.**

**“PLAN PARA ESTABLECER EQUIDAD DE GENERO  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MUNICIPIO  
DE RIO BRAVO, TAMAULIPAS”.**

**INDICE**

<b>INTRODUCCION</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACION Y PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD</b>	<b>5</b>
<b>LINEAMIENTOS A SEGUIR PARA LA ACCION</b>	<b>7</b>
- ALISTAMIENTO Y ELECCION DE PERSONAL	7
- DESPLAZAMIENTO VERTICAL Y HORIZONTAL	8
- LISTADO DE PUESTOS	9
- SALARIOS Y PRESTACIONES	10
- CAPACITACION Y FORMACION	11
- AJUSTE DEL EJERCICIO LABORAL Y FAMILIAR	12
- COACCION LABORAL	14
- AMBIENTE LABORAL	15
<b>EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	<b>16</b>

## INTRODUCCION

El enfoque pretendido del **Plan para establecer Equidad de Género entre Hombres y Mujeres en el Municipio de Río Bravo, Tamaulipas**, se sugieren estrategias específicas de acción para la actual Administración Pública en función de la equidad de género.

El presente documento ha de ser constancia del compromiso que se delega a cada uno de los (as) funcionarios públicos (as) de la promoción tanto interna como externa, para la Equidad de Género.

Lo planteado en el presente documento requiere la participación de todas las áreas de la Administración Pública Municipal. Sosteniendo este trabajo en el tiempo. El Plan pretende responder a los intereses de hombres y mujeres del Ayuntamiento, aclarando que es un proceso a largo plazo. El ejercicio de una cultura para la igualdad de género conlleva un cambio profundo en el comportamiento de los participantes. Deben ser constantes para que se logre un cambio en los procesos de socialización entre hombres y mujeres.

Los puntos que el Plan abarca son los siguientes:

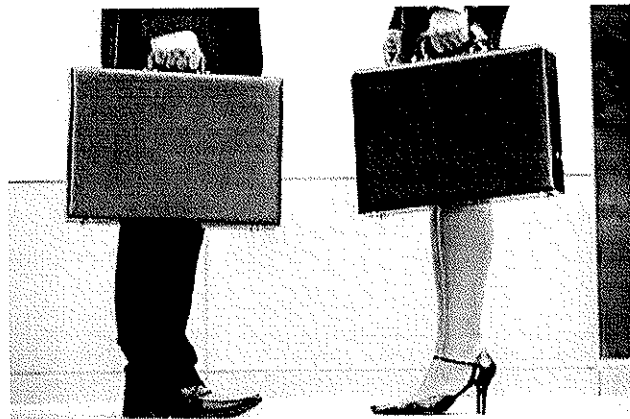
- a) Alistamiento y elección de Personal
- b) Desplazamiento vertical y horizontal
- c) Lista de Puestos
- d) Salarios y Prestaciones
- e) Capacitación y Formación
- f) Ajuste y ejercicio de la Vida Laboral y Familiar
- g) Coacción laboral
  
- h) Ambiente Laboral

Al final de la Propuesta se especifican controles para dar seguimiento y garantizar el cumplimiento que brinde resultados concretos.

La equidad entre hombres y mujeres es un aspecto muy importante que debe sumar esfuerzos y trabajo diario, para que las diferencias que ya por naturaleza son evidentes, no sean un una razón que fomente la desigualdad social. El siguiente documento plantea abrir mayor campo de acción para que las Mujeres tengan mayor participación en la Administración Pública Municipal y que permita a las demás Administraciones Públicas una Política de Gobierno con una normatividad diferente.

## JUSTIFICACIÓN Y PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD

La justificación del presente proyecto radica en la necesidad de hacer efectiva una Cultural Institucional que establezca la igualdad entre hombres y mujeres que laboran en el Ayuntamiento de Río Bravo, Tamaulipas, con el propósito de que se garantice un marco de aspectos igualitarios en el trabajo para los dos sexos. Por consecuencia se busca que este efecto haga eco en cada persona del Ayuntamiento para que su calidad de vida y ambiente social dentro del trabajo se modifique positivamente y que el servicio que se presta a la ciudadanía, por añadidura sea de mayor calidad.



Se pretende que el espectro del Plan, incluya a todo el personal que labore en la Administración Pública Municipal de Río Bravo.

Los Enfoques del planteamiento de igualdad atañen dos enfoques:

- Enfoque de gestión: acción y efecto de administrar la equidad.
- Enfoque cultural: búsqueda de una buena relación en el ambiente laboral y establecimiento de formas de comunicación entre hombres y mujeres y los grupos de estos, dentro del Ayuntamiento de Río Bravo, Tamaulipas.

La Administración Municipal requiere los dos ejes explicados anteriormente para provocar que la forma y el contenido de las dinámicas laborales internas cambien, ya que ahí radica la vivencia de una política adecuada de diversidad de género. Implica ser constante y perseverante, trabajo día a día, y ahí se observará la verdadera igualdad.

El enfoque de gestión toma en cuenta aspectos importantes en toda organización, que además de los Lineamientos de Acción planteados en el presente proyecto, constituyen valores y prácticas necesarios para mostrar cambios palpables y duraderos en las organizaciones.

El Ayuntamiento deberá hacer conciencia que el ambiente cultural no se modificará solo, sino que se moldea a base de que los dirigentes pongan el ejemplo marcando la pauta con valores y estilo.

## LINEAMIENTOS A SEGUIR PARA LA ACCIÓN

### - ALISTAMIENTO Y ELECCION DE PERSONAL



La Administración Municipal garantizará que tanto hombres como mujeres estén sujetos a una igualdad en el trato y que las mismas ofertas de empleo están al alcance de ambos, desde que inicia la etapa de alistamiento y elección de personal hasta que se efectúe la contratación, además de recibir capacitación constante, ocupación de vacantes, crecimiento profesional dentro de la Organización, y también igual oportunidad en mejoras de prestaciones y salarios.

En todas las acciones del Ayuntamiento se deberá promover la igualdad y el acceso libre a la oferta de empleo. También, cualquier examen médico usado para comprobar alguna enfermedad grave o ser portador de SIDA, no aplica para ningún aspirante que desee ingresar a la Administración Pública de Río Bravo, Tamaulipas.

El Alistamiento y Elección de personal se efectuará con transparencia, y no habrá discriminación al momento de contratar, ni causas de despido injustificadas.

Puntos que el Ayuntamiento, no perderá de vista:

- a) Establecer criterios para valorar a los candidatos de algún puesto, y que las entrevistas a estos sean iguales tanto para hombres como mujeres, con el objetivo de anular la opinión personal del entrevistador en la etapa de elección de personal
- b) Cuando hombre y mujer posean la misma educación, experiencia y responsabilidad, tendrán las mismas oportunidades.
- c) La papelería destinada al Alistamiento y Elección de Personal contendrá solo cuestiones de tipo laboral, como las funciones del puesto.
- d) El Vocabulario a usar para los anuncios de ofertas de trabajo o vacantes, carecerán de cualquier palabra que denote discriminación.

Los puntos anteriores deberán plasmarse en los procedimientos internos de la Administración Municipal.

#### - DESPLAZAMIENTO VERTICAL Y HORIZONTAL



El Ayuntamiento garantizará la ausencia de discriminación sexual en el acceso de puestos, desde el nivel jerárquico más bajo hasta el más alto. Se promueve también que en el nivel jerárquico más elevado haya una población del 25% del mismo sexo.



El Ayuntamiento ofrecerá un conjunto de estrategias que promuevan de manera justa el crecimiento vertical y el desarrollo de capacidades del personal. En esencia, en 3 puntos:

- 1-. El Ayuntamiento integrará reglamentos y procesos para erradicar la discriminación sexual y de cualquier otro tipo en el acceso a los cargos
- 2-. Participación mínima del 25% de personas del mismo sexo.
- 3-. La descripción de puestos y el perfil del aspirante adecuadas, contribuirá a fomentar una promoción vertical y horizontal justa.

#### - LISTADO DE PUESTO



Las descripciones y perfiles del puesto estarán diseñados con un vocabulario incluyente y ser indistintos al sexo del aspirante al puesto. Las actividades y funciones del candidato coincidirán exactamente con lo especificado en la descripción del puesto al que será contratado.

El Listado de Puestos tendrá:

- a) Aptitudes profesionales necesarias.
- b) Grado de responsabilidad y complejidad del puesto.
- c) Grado de esfuerzo físico necesario en el desempeño del puesto.

- d) Salarios y sistema de compensaciones.
- e) Equipo que se requeriría tener en caso de contar con una persona con discapacidad.

Los trabajadores que aún no cuenten con nombramiento del puesto y trabajen de manera temporal en el Ayuntamiento, también serán favorecidos por las acciones positivas derivadas de este plan.

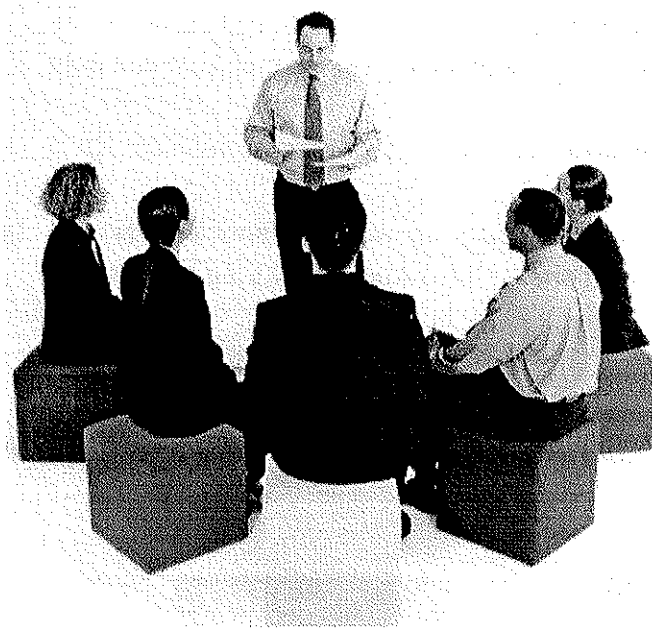
#### - SALARIOS Y PRESTACIONES



El Ayuntamiento asignará sueldos, salarios y compensaciones o cualquier otro derecho monetario de manera igualitaria, dejando de lado cualquier tipo de discriminación.

El salario se determinará ajustándose en lo estipulado en el Listado de Puestos, para que el otorgamiento de salarios, compensaciones e incentivos, sea igual, independientemente que se trate de un hombre o una mujer.

## - CAPACITACION Y FORMACION



En el Ayuntamiento de Río Bravo se hará conciencia de que la capacitación y buena formación de las personas que forman parte de la Administración Pública es de suma importancia, porque con esto ellas crecen profesionalmente transformando su aprendizaje en mejor servicio.

Establecido lo anterior, El Ayuntamiento de Río Bravo se compromete a:

- a) Empapar al personal sobre el tema de Igualdad de Género y la óptima vía de incorporarlo en la Administración Pública Municipal.
- b) Ambos sexos tendrán las mismas consideraciones para asistir a sus capacitaciones.
- c) Será necesario que las capacitaciones sean dentro del horario de la jornada laboral.