

LOGROS

Desde el 2003 al 2009, son 305 las organizaciones públicas, privadas y sociales que han implantado el MEG; el impacto de las acciones implementadas, beneficia de manera directa a más de 500,000 trabajadoras y trabajadores.

ORGANIZACIONES CERTIFICADAS



DIRECTOR DEL ITST

Ing. Ricardo Bárcenas Rivas

DIRECTORA DE PLANEACIÓN Y VINCULACIÓN
Lic. Eustolia Ruíz Hernández

DIRECTOR ACADÉMICO
C.P. José Martín Tello Guerrero

COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

Coordinadora de Equidad de Género
Ing. Olinka Beatriz Bustamante Ávila

Integrantes del Subcomité de Quejas y Denuncias

Ing. Alejandro González Rodríguez
Lic. María Luisa Rodríguez Medina
Ing. Rogaciano Coronado Enríquez
Ing. Iván Hernández Hernández

Subcomité de Comunicación, Vida laboral y Familiar

Lic. Ana Laura Rendón Díaz
Lic. Simeón Hernández Guerrero
C.P. Rosa María Quezada Romero
Ing. Sinuhé de Jesús Aburto Santos

Subcomité de Planeación, Evaluación y Mejora Continua

Ing. Norberto Avilés Velázquez
Lic. Julieta Durá Vargas
Lic. Froylán Avila Nieto
Ing. Olinka Beatriz Bustamante Avila

Subcomité de Sensibilización de Género y Capacitación

Lic. Nayeli Olguín Hernández
Lic. Yazmín Fridé Ríos Bahena
Lic. Alfredo Vázquez Salazar
Ing. Francisca Azuara Zumaya



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
de tamazunchale

*Modelo de Equidad
de Género
MEG:2003*



*La humanidad posee dos alas: una es la mujer, la otra es el hombre.
Hasta que las dos alas no estén desarrolladas, la humanidad no podrá volar"*

26 DE MAYO DE 2011

¿QUÉ ES EL MEG: 2003?

Es una estrategia que proporciona una metodología para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.



ALCANCE

El modelo de Equidad de Género (MEG:2003), se diseñó como una alternativa que busca contribuir a la construcción de mecanismos de igualdad de género que atiendan los problemas derivados de la discriminación de género en la **esfera laboral**.

El modelo es de carácter voluntario y aplica a todas aquellas organizaciones y entidades que deseen demostrar su compromiso con la equidad de género.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO

“El SNEST establece el compromiso de promover: la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción al empleo, la prevención del hostigamiento sexual y la no discriminación entre hombres y mujeres; a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la equidad de género”.

OBJETIVOS :

- ◆ Identificar y eliminar discriminaciones reales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- ◆ Generar oportunidades laborales en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- ◆ Promover el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales.
- ◆ Eliminar los obstáculos que impidan a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones o desarrollar ciertas profesiones.

VENTAJAS DEL MEG

- ◆ Fortalece el Capital Humano de las organizaciones, dando mayor estabilidad .
- ◆ Mejora el clima organizacional/ambiente de trabajo.
- ◆ Fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad.
- ◆ Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ◆ Mejora la imagen de las organizaciones al exterior.



GLOSARIO

Equidad de Género: es un conjunto de reglas que permiten la participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación.

Discriminación: es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil entre otras.

Igualdad: es un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades.

Sexo: se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.