

## 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.