

ALGUNAS DEFINICIONES DEL MEG

¿ QUE ES LA EQUIDAD DE GENERO?

Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior e los establecidos tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación.

¿ QUE ES LA DISCRIMINACION?

Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por 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. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

¿ QUE ES HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño así como su bienestar personal.

¿ QUE ES EL SEXISMO?

Tendencia discriminatoria que valora a las personas en razón de su sexo, sin atender a otras consideraciones, como su trabajo o sus aptitudes.

¿ QUE ES LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

Es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, edad, religión y etnia.



¡LO QUE BIEN SE DICE, BIEN SE ENTIENDE, NO UTILICES EL LENGUAJE SEXISTA

APLICA EL LENGUAJE INCLUYENTE

No

Sí

Los que cuenten con el servicio

Quiénes cuenten con el servicio

Los lectores

Quiénes leen, usted que lee

Los demás

El resto de la gente, otras personas

COMITÉ DE EQUIDAD DE GENERO EN EL ITSCH

DIRECTOR:

LIC. ALFREDO JAEN GARCIA

DIRECTOR DE PLANEACION Y VINCULACION:

L.C. MARCO A. MARTINEZ ESCAMILLA

COORDINADORA:

LIC. BEATRIZ CUPIDO PIMENTEL

SUBCOMITE DE QUEJAS Y DENUNCIAS

ING. MARIA DEL PILAR M. VELEZ

RODRIGUEZ

ING. ARTURO VELASCO BERNAL

SUBCOMITE DE COMUNICACIÓN, VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

PISC. ANTONIO VELAZQUEZ HERRERA
DR. MIGUEL ANGEL HERNADEZ JAUREGUI

SUBCOMITE DE PLANEACION, EVALUACION, SEGUIMIENTO Y MEJORA:
ING. MARIA DE LOURDES SANTIAGO DE LA CRUZ

SUBCOMITE DE SENSIBILIZACION DE GENERO Y CAPACITACION:

LIC. SONIA CAUDILLO FLORES
LIC. DIEGO A. ZETINA GARCIA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LAS CHOAPAS



Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) Del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica



Modelo de Equidad de Género



¿QUÉ ES EL MEG?

Es modelo de gestión que tiene como propósito fundamental detectar, combatir, y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salario y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros.

OBJETIVOS

En el ámbito laboral:

1. Propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo y oportunidades de desarrollo.
2. Promover un ambiente de trabajo sano y armonioso.

En materia de salud y familiar:

1. Implementar acciones que fomenten la salud física y psicológica del personal.
2. Impulsar acciones que impacten en la satisfacción familiar del personal.

En el ámbito social:

1. Fomentar la sensibilización de la sociedad respecto a las relaciones de equidad de genero.

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUITAD 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.

MEG:2003



ALCANCE

En el MEG resulta fundamental aumentar la satisfacción del personal en el ámbito laboral, profesional, social y familiar. El modelo es de carácter voluntario y se aplica en las empresas y organizaciones que desean demostrar su compromiso con la equidad de genero. Bajo esa perspectiva este modelo aplica para todo el personal que labora en el SNEST.

VENTAJAS

- ♦ Mejora del clima organizacional y el ambiente de trabajo.
- ♦ Mejora la imagen de la organización al exterior.
- ♦ Fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad.
- ♦ Se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Teniendo acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- ♦ Mayor respeto entre las personas
- ♦ Se promueve un cambio de actitudes

El MEG es el principio del cambio hacia una cultura de equidad de genero en el ámbito laboral en nuestro país. La meta es lograr que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, sin discriminación ni violencia.

¿Conoces el

Violentómetro

