

# MEG:2012

## Objetivo y alcance del Sistema de Gestión de Equidad de Género

Desarrollar , fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones; institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.



## COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL ITSTA

### DIRECTOR GENERAL

M.C Francisco Javier Hernández Luna

### COORDINACIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Ing. Adriana Elizabeth Lara del Ángel

### SUBCOMITÉ DE QUEJAS Y PETICIONES

Lic. Cynthia Alejandra León Cárdenas

L.C Mercedes Torres de la Rosa

M.C Lluvia Eréndira Ponce Martínez

### SUBCOMITÉ DE COMUNICACIÓN, VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Lic. Próspero Iván Almanza Mar

Lic. Esmeralda Cuervo del Ángel

Lic. Coral Alejandra Meraz Cuevas

### SUBCOMITE DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN , SEGUIMIENTO Y MEJORA

Ing. Cesar Ramírez González

Ing. Amadeo Bustos San Martín

M.C Elmer Gómez Pérez

### SUBCOMITÉ DE SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO Y CAPACITACIÓN

C.P Concepción Robles Ponce

Ing. Francis Sarai Pacheco Cisneros

Dr. Rubén Purroy Vásquez

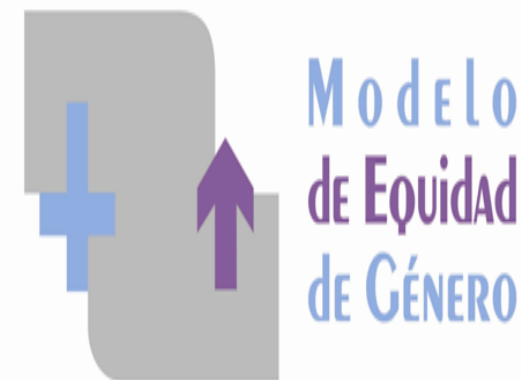
Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género (SGEG) [SNIT-MEG-MANUAL](#)

Procedimiento para atención de quejas y peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del SGEG  
SNIT-MEG-PR-003

Para mayor información consulta la página de nuestra institución:  
<http://www.itsta.edu.mx>



## SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SNIT MODELO MEG:2012



## Valor legal del MEG:2012

Constituye un compromiso voluntario que posee un valor normativo jurídico innegable, pues si bien no es obligatorio pero esto no significa que carezca de fundamentos jurídicos obligatorios del más alto nivel.

El MEG:2012 se basa y articula normas jurídicas obligatorias; su innovación estriba en hacer efectivos y medibles diversos mandatos legales que, sin el Modelo, podrían sólo limitarse a declaraciones elocuentes.

Tiene valor legal, articula normas jurídicas internacionales, generales, federales y obligatorias en todo el país.



IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER  
DECLARACIÓN DE BEIJING  
PLATAFORMA DE ACCIÓN



## POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SNIT

“El SNIT manifiesta el compromiso de defender los derechos humanos del personal, combatir la discriminación, promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, establecer acciones para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de hostigamiento, generar un ambiente organizacional libre de violencia, promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, asumiendo acciones de responsabilidad social hacia los grupos de interés del sistema”.

### Acción a favor del personal a nivel SNIT

Crear una RED estatal de género con organismos públicos y/o privados para apoyo a la comunidad tecnológica y área de influencia.



## OBJETIVO a nivel SNIT

Crear una cultura Institucional de respeto e igualdad, fundamentada en la equidad de género y defensa de los derechos humanos, la cual genere un ambiente organizacional sano.

### Metas del SNIT en materia de equidad

**META 1:** Sensibilizar al personal de la institución en el Procedimiento de quejas y peticiones del SGE, temática en equidad de género y derechos humanos.

**META 2:** Disminuir un 5% el índice de hostigamiento sexual.

**META 3:** Aumentar un 10% la calificación en la encuesta de ambiente organizacional.

**META 4:** Aumentar un 5% la percepción de la igualdad de oportunidades de las mujeres.

