



colima
LATE PARA TODOS
GOBIERNO DEL ESTADO

MEG 2003

El Modelo de Equidad de Género (MEG) es una certificación o distintivo que se le otorga a las organizaciones cuyas políticas y prácticas contribuyan a :

Acciones afirmativas
y/o a favor del
personal

Eliminar
Discriminación

Evitar y/o eliminar
cualquier causa de
hostigamiento

Generar Igualdad de
Oportunidades entre
hombres y mujeres

Objetivo General

El objetivo de este modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en la Dependencia



Con ello se busca institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres

A quien beneficia

A la DEPENDENCIA, ya que la productividad y la eficiencia pueden aumentar al contar con el personal motivado y satisfecho en su trabajo.



A las MUJERES Y A LOS HOMBRES, porque les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional. Y opciones de ocupar puestos que fueron tradicionalmente ocupados por un solo género.



Al CONJUNTO DE LA POBLACIÓN, pues genera justicia social y contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática.



Política de Equidad de Género



Política de Equidad de Género

En la Secretaría de Administración tenemos el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, eliminar la discriminación en el desarrollo laboral y prevenir el hostigamiento sexual; asegurando así un ambiente de trabajo de equidad y respeto.

Elementos de la Política de Equidad de Género



Igualdad de
oportunidades
entre hombres y
mujeres



Eliminar la
discriminación



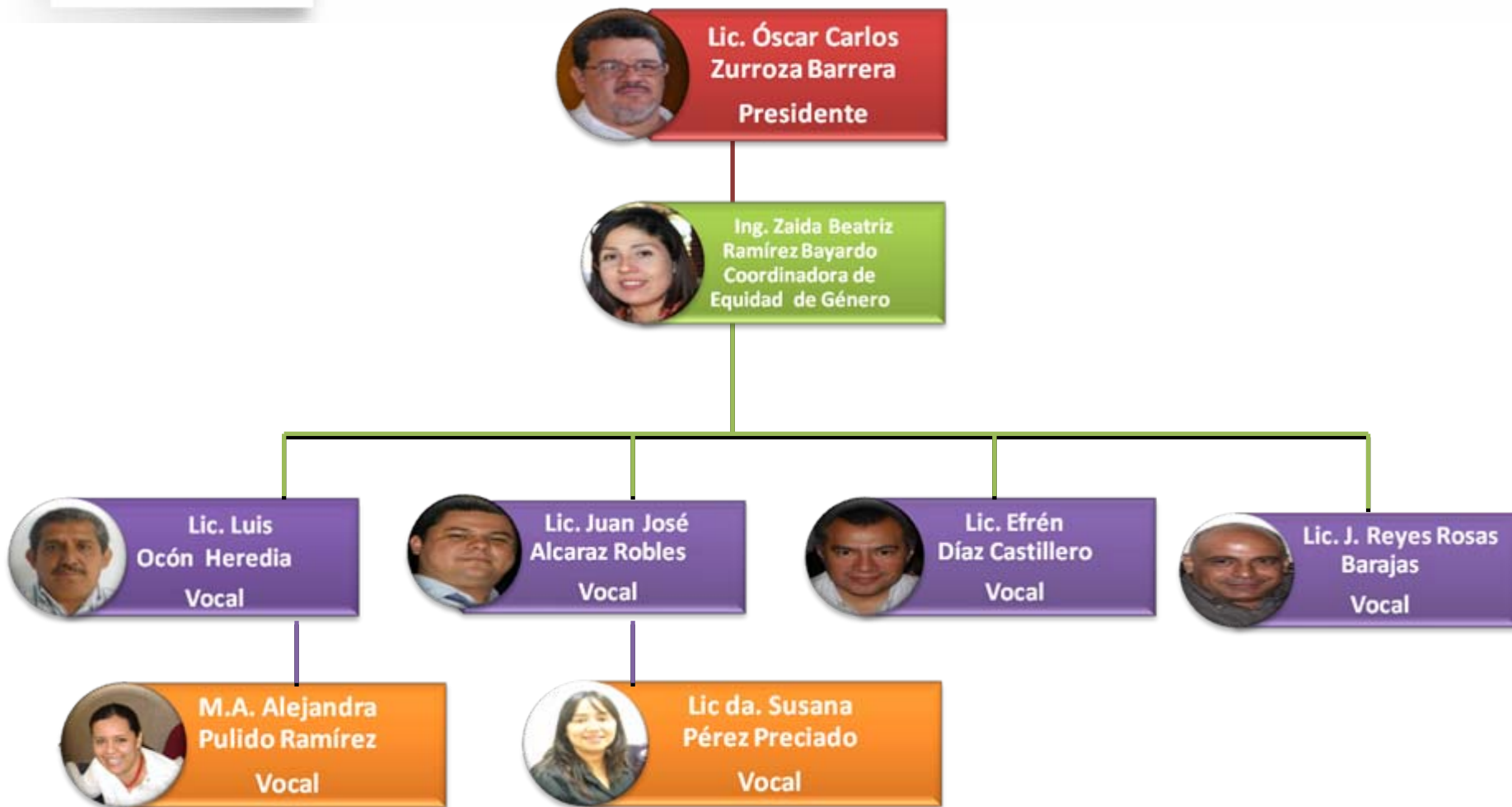
Prevenir el
hostigamiento y
acoso Sexual



Condiciones
favorables de
trabajo



Integrantes del Comité





Documentación:

**Lic. Efrén Díaz
Castillero**



Capacitación:

**Lic. J. Reyes Rosas
Barajas**



**Abuso y
Hostigamiento
Sexual:**

**Lic. Efrén Díaz
Castillero**



Violencia Laboral:

**C.p. Luis Ocón
Heredia**



**Vida Familiar y
laboral:**

**Lic. Juan José
Alcaraz Robles**



**Evaluación del
Desempeño:**

**Lic. J. Reyes Rosas
Barajas**



**Reclutamiento y
Selección del
Personal:**

**Lic. J. Reyes Rosas
Barajas**

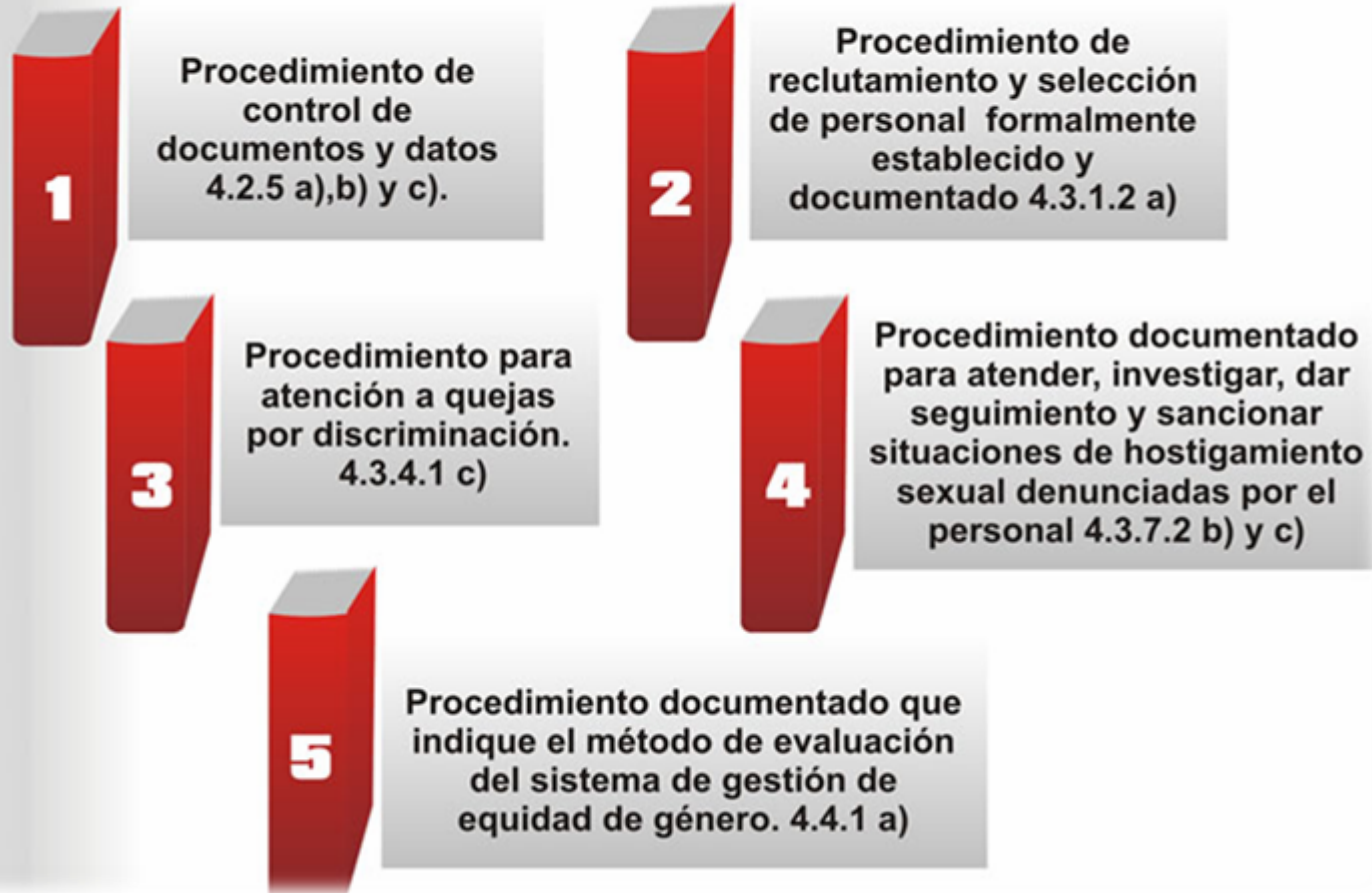


Salud en el Trabajo:

**Lic. J. Reyes Rosas
Barajas**

Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción
<p>1. Fomentar e impulsar la equidad de género en la dependencia.</p>	<p>1. Promover acciones que eviten cualquier forma de discriminación por género, estado civil, ideología, orientación sexual, situación económica, aspecto físico, discapacidad o estado de salud que atenten contra la equidad de género.</p>	<p>1.1 Difundir a todo el personal de la secretaría la Política de Equidad de Género.</p> <p>1.2 Elaborar planes y programas con perspectiva de género.</p> <p>1.3 Difundir el procedimiento de Reclutamiento y selección del personal.</p>
<p>2. Prevenir cualquier tipo de hostigamiento o acoso sexual o laboral al interior, mediante la recepción de quejas.</p>	<p>1. Atender al 100% las quejas de conductas inadecuadas presentadas por el personal.</p>	<p>2.1 Dar a conocer los medios a través de los que se pueden presentar las quejas.</p> <p>2.2 Garantizar la confidencialidad de las quejas.</p>
<p>3. Fortalecer al interior un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas y de igualdad.</p>	<p>1. Propiciar en todo el personal un ambiente sano y condiciones armoniosas y de igualdad.</p>	<p>3.1 Promover la convivencia del personal fuera del horario laboral.</p> <p>3.2 Festejar a trabajadores(as) sus días sociales.</p>

Procedimientos Requeridos por el MEG



Procedimiento: Hostigamiento Sexual

Objetivo:

Ofrecer medidas aplicables que permitan atender, prevenir, sancionar y eliminar situaciones de hostigamiento y abuso sexual

¿Cómo funciona?



Difusión



Política de Equidad de Género

En la Secretaría de Administración tenemos el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, eliminar la discriminación en el desarrollo laboral y prevenir el hostigamiento sexual; asegurando así un ambiente de trabajo de equidad y respeto.

Comité

Imagen



Integrantes del Comité:

Presidente:
Lic. Oscar Carlos Zurroza Barrera

Coordinadora de Equidad de Género:
Ing. Zaida Beatriz Ramírez Bayardo

Vocales:
C.P. Luis Ocoín Heredia
Lic. Juan José Alcaraz Robles
Lic. Efrén Díaz Castillero
Lic. J. Reyes Rosas Barajas
M.A. Alejandra Pulido Ramírez
Licda. Susana Pérez Preciado

Comité de Coordinación del Modelo de Equidad de Género
Secretaría de Administración

Logo





Política de Calidad y Equidad de Género

En la Secretaría de Administración tenemos el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, eliminar la discriminación en el desarrollo laboral y prevenir el hostigamiento sexual; asegurando así un ambiente de trabajo de equidad y respeto.

Elementos de la Política de Equidad de Género



Igualdad de
oportunidades
entre hombres y
mujeres



Eliminar
discriminación



Prevenir el
hostigamiento
Sexual



Condiciones
favorables de
trabajo





Gracias

Nombre del documento: FORMATO DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO Y/O ABUSO SEXUAL	CLAVE: FO-14-04-007
--	---------------------

Fecha: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:

Nombre: _____

Puesto: _____ Tel. Ofic.: _____

Nombre del Jefe/Jefa inmediato/a superior: _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA:

Nombre: _____

Puesto: _____ Tel. Ofic.: _____

Nombre del Jefe/Jefa inmediato/a superior: _____

1. ¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que presenta su queja?
 a) Hostigamiento sexual (De un superior a un subordinado) b) Abuso sexual (De un subordinado a un superior)
2. Este hecho se presentó:
 FECHA: _____ HORA: _____ LUGAR: _____
3. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido? _____
4. ¿Cómo se manifestó este hecho?

5. Reacción inmediata de usted ante la conducta de esta persona

6. ¿Sabe si esta situación había ocurrido con anterioridad con otras personas? SI () NO ()
7. ¿Cómo le afectó esta situación en el ámbito personal, familiar y/o laboral?

8. Datos e información adicional que considere necesario aportar para el seguimiento de su queja:

Regresar