

## Igualdad

Las personas 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

Diferencias biológicas entre la mujer y el hombre, determinadas genéticamente, tratándose de características naturales e inmodificables. El Comité del MEG realizó un diagnóstico para evaluar las condiciones de equidad de género e igualdad de oportunidades dentro del H. Ayuntamiento de Puebla; tanto en dependencias como en Organismos Descentralizados que lo conforman; esta información sirvió de base para establecer acciones afirmativas y acciones a favor del personal.

## Acciones Afirmativas

Medidas de carácter temporal destinadas a corregir la discriminación que surgen de prácticas sociales comunes.

## Acciones a Favor del Personal

Acciones permanentes que favorecen las condiciones de trabajo y oportunidades.

Las acciones a Favor del Personal definidas para este año son:

- Promover un ambiente sano de trabajo para reducir conductas inapropiadas entre del personal del H. Ayuntamiento de Puebla; tanto en dependencias como en

## Organismos Descentralizados

- Generar condiciones para que el personal del H. Ayuntamiento de Puebla; tanto en dependencias como en Organismos Descentralizados, cuente con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente
- Promover acuerdos para que el personal del H. Ayuntamiento de Puebla; tanto en dependencias como en Organismos Descentralizados, pueda balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar

Toda esta información tiene como objetivo contribuir a la transformación de la cultura organizacional del Ayuntamiento en el MEG, a través de la recertificación del MEG-2003 del Plan Municipal de Desarrollo.



# MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

Si necesitas orientación,  
acércate al enlace MEG de tu dependencia  
Consulta más información  
sobre el Modelo de Equidad de Género en  
[www.pueblacapital.gob.mx/wb/pue/meg](http://www.pueblacapital.gob.mx/wb/pue/meg)



## 1. Política del H. Ayuntamiento de Puebla

El Ayuntamiento del Municipio de Puebla, asume el compromiso de establecer dentro de las Dependencias y Organismos que conforman su Administración Pública, las condiciones necesarias para promover la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres; **fortalecer un ambiente sano** que permita impulsar el desarrollo en los ámbitos laboral y familiar; garantizar la **no discriminación para el acceso al empleo; y prevenir todo tipo de hostigamiento y acoso** tanto sexual como laboral; reafirmando las bases del programa que plantea el **Modelo de Equidad de Género MEG:2003**, para propiciar una Administración con equidad y transparencia.

## 2. Modelo de Equidad de Género (MEG)

Es una herramienta que busca establecer las **condiciones de igualdad y equidad** necesarias para que **mujeres y hombres** puedan desarrollarse, tanto personal como laboralmente, y se les reconozca por sus capacidades, independientemente de su sexo.

### Beneficios / Alcance del MEG

- a. Mejora el clima organizacional y el ambiente de trabajo.
- b. Fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad.
- c. Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- d. Mejora la imagen del personal del H. Ayuntamiento de Puebla; tanto en dependencias como en Organismos Descentralizados.

## 3. Comité de Equidad de Género

Las y los Integrantes son responsables de la aplicación y seguimiento del MEG del H. Ayuntamiento de Puebla y organismos descentralizados

### Integrantes:

#### Mtro. Eduardo Rivera Pérez

Presidente Municipal y  
Alta Gerencia

#### Dra. Cecilia Espino González

Directora del Instituto Municipal de las Mujeres  
y Coordinadora del MEG

#### Lic. Roberto Carrasco Roldán

Instituto Municipal de las Mujeres  
Coordinador operativo del MEG

#### L.C. Silvia Cahue Pozos

Coordinación de Comunicación Social  
y Responsable del Subcomité de Difusión

#### Lic. María de los Ángeles Velásco de Inés

Coordinación General de Transparencia y Responsable  
del Subcomité de Control de Documentación

#### Abog. Gabriela Paredes Olguín

Instituto Municipal de las Mujeres y Responsable del  
Subcomité de Discriminación, Hostigamiento, Acoso  
Sexual y/o Laboral

#### LAE. Adriana Solís Pulido

Secretaría de Administración y Tecnologías de  
la Información y Responsable del Subcomité de  
Capacitación, Ambiente y Salud en el Trabajo



LA CIUDAD QUE *Queremos*\*\*

## Lic. Jeannete Loeza Martínez

Secretaría de Administración y Tecnologías de  
la Información y Responsable del Subcomité de  
Recursos Humanos

## Lic. Lorenza Vázquez Espinosa de los Monteros

Contraloría y Responsable del Subcomité de  
Evaluación.

## 4. Conceptos básicos

### Equidad

La Equidad es un valor de connotación social que se deriva de lo entendido como igualdad. Se trata de la constante búsqueda de la justicia social, que asegura a todas las personas condiciones de vida y de trabajo dignas e igualitarias, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras.

### Género

Conjunto de creencias, ideas, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

Concepto que se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

### Roles de Género

Tareas o actividades que se espera que desempeñe una persona, de acuerdo con el sexo al que pertenece.

### Estereotipos de Género

Concepciones preconcebidas sobre cómo es y cómo debe comportarse la mujer y el hombre.