



Comisión Federal de Electricidad®

Consejo de Administración

**Programa de Igualdad de Género e Inclusión
de la Comisión Federal de Electricidad
2020 – 2024.**

Sesión del 08 de Diciembre de 2020

Acuerdo CA-061/2020





Comisión Federal de Electricidad®

Propietarios

Ing. Norma Rocío Nahle García
Secretaria de Energía

Mtro. Arturo Herrera Gutiérrez
Secretario de Hacienda y Crédito Público

Dra. Irma Eréndira Sandoval Ballesteros
Secretaria de la Función Pública

Dra. Graciela Márquez Colín
Secretaria de Economía

Ing. Octavio Romero Oropeza
Director General de PEMEX

Suplentes

Dr. Alberto Montoya Martín del Campo
Subsecretario de Energía

Mtro. Gabriel Yorio González

Mtro. Roberto Salcedo Aquino
Subsecretario de Control y Auditoría de la
Gestión Pública

Mtro. Francisco José Quiroga Fernández
Subsecretario de Minería

Ing. Marcos Manuel Herrarúa y Alamina
Director Corporativo de Administración

Ing. Víctor Manuel Navarro Cervantes
Director Corporativo de Planeación,
Coordinación y Desempeño

CONSEJEROS/AS INDEPENDIENTES

Mtro. Héctor Sánchez López

Ing. Rubén Filemón Flores García

Dr. Luis Fernando Gerardo de la Calle Pardo

Dra. María del Rosío Vargas Suárez

CONSEJERO DESIGNADO POR LOS TRABAJADORES

Propietario

Sr. Víctor Fuentes del Villar
Secretario General del CEN del SUTERM

Suplente

Lic. Mario Ernesto González Núñez
Secretario del Interior del CEN del SUTERM





Comisión Federal de Electricidad®

CORPORATIVO

Lic. Manuel Bartlett Díaz
Director General

Ing. Carlos Andrés Morales Mar
Director Corporativo de Operaciones

Mtro. César Alejandro Hernández Mendoza
Director Corporativo de Negocios Comerciales

Dr. Edmundo Sánchez Aguilar
Encargado de Despacho de la Dirección Corporativa de Finanzas

Mtro. Rubén Cuevas Plancarte
Director Corporativo de Administración

Ing. César Fuentes Estrada
Director Corporativo de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura

Mtro. Guillermo Arizmendi Gamboa
Encargado del Despacho de la Dirección Corporativa de Planeación Estratégica

Dr. Raúl Armando Jiménez Vázquez
Abogado General

Lic. Gustavo E. Varela Ruiz
Auditor Interno

Dr. Leonardo Ramón Álvarez Larrauri
Subdirector de Negocios de Redes

Lic. Luis Fernando Bravo Navarro
Coordinador de Comunicación Corporativa



EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS

Ing. Mario Alberto Villaverde Segura
Director General de CFE Generación I

Ing. José Javier Trujillo Hernández
Director General de CFE Generación II

Ing. Eddy Eroy Ibarra Ibarra
Director General de CFE Generación III

Ing. Carlos Humberto Aguirre Arredondo
Director General de CFE Generación IV

Ing. Adrián Olvera Alvarado
Director General de CFE Generación V

Ing. Agustín Ildelfonso Herrera Siller
Director General de CFE Generación VI

Ing. Noé Peña Silva
Director General de CFE Transmisión

Ing. Guillermo Nevarez Elizondo
Director General de CFE Distribución

C.P José Martín Mendoza Hernández
Director General de CFE Suministrado de Servicios Básicos

Ing. Raymundo Artís Espriú
Director General de CFE Telecomunicaciones e Internet para Todos

EMPRESAS FILIALES

Ing. Marco A. González Martínez
Director General de CFE Calificados

Dr. Miguel S. Reyes Hernández
Director General de CFE Energía

Ing. Mario Morales Vielmas
Director General de CFE Intermediación de Contratos Legados

Mtro. José Arturo Cerón Vargas
Director General de CFE Capital





Comisión Federal de Electricidad®

RED DE ENLACES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Dirección Corporativa de Administración

Mtro. Rubén Cuevas Plancarte

Dr. Arturo J. Ancona García López

Unidad de Género e Inclusión

Mtra. Nimbe D. Durán Téllez

Lic. Ma. Azucena Carrillo Ovalles

Mtra. Dulce María Guevara López

Lic. Emilio Martínez Castrejón

Lic. Brígida Sánchez Sánchez

Lic. Zoé Láscari Benítez

Mtra. Itzel Lozada Pérez

Dirección Corporativa de Operaciones

Lic. Leticia Correa Reyes

Lic. Andrea Díaz Buitrón

Dirección Corporativa de Negocios Comerciales

Lic. María Fernanda Victoria Martínez

Lic. Cynthia Nava Galindo

Dirección Corporativa de Finanzas

Lic. María Raquel Cerecero Díaz

Lic. Ana Padilla Rodríguez

Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura

Mtra. Dámaris Negrete Solís

Lic. Dulce Ma. Reyes Cáceres

Dirección Corporativa de Planeación Estratégica

Ing. Jorge Ortiz Ochoa

Lic. Jorge A. Loaiza López

Oficina del Abogado General

Dra. Elva Leonor Cárdenas Miranda

Lic. Patricia Venegas Rojas



Unidad de Responsabilidades

Mtra. Verónica Aguilera Orta

Coordinación de Relaciones Interinstitucionales

Lic. Sergio Ortega Marín

Lic. Rossio Helena Jiménez Molina

Coordinación de Comunicación Corporativa

Mtra. Diana Marenco Sandoval

Lic. Erika Leonor Moreno Ampudia

Coordinación de Control Interno

Lic. Roberto Chaparro Sánchez

Lic. Viridiana Gutiérrez Aguilar

Auditoría Interna

Lic. Silvia Robledo Mariscal

Lic. Ligia Alfaro Fonseca

Gerencia de Relaciones Laborales

Lic. Roberto Ismael Vélez Rodríguez

Mtra. Maribel Gavilán Miranda

Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas

Lic. José Enrique Bailleres Helguera

EPS Generación I

Lic. Martha Valle Monroy

EPS Generación II

Lic. Reyna María Naranjo Llamas

Lic. Marcela García Osorio

EPS Generación III

Lic. Joel García Ochoa

Lic. Mónica Margarita Vázquez Hernández





Comisión Federal de Electricidad*

EPS Generación IV

Lic. Julieta Verónica Méndez Garza

C.P. Alfonso G. Cañamar Pimentel

EPS Generación V

Mtra. Tatiana de Monserrat Madrid Sánchez

EPS Generación VI

L.R.I. Brenda Guadalupe Rosas Medellín

Lic. Claudia Contreras Rodríguez

EPS Transmisión

Lic. Almendra Núñez Moreno

EPS Distribución

Lic. Susana Montes de Oca Lima

EPS Suministrador de Servicios Básicos

Lic. Francisco de Jesús Galindo López

Empresa Filial CFE Calificados

Lic. Roxana Guadalupe Camacho Cortés

Lic. Flora Zulema Osorio Amarillo

Empresa Filial CFEnergía

Mtra. Mónica Martínez Ramírez

Lic. Gilda Flores Buenfil

Empresa Filial CFE Intermediación de Contratos Legados

Lic. Bertha Edith López Molinar

Empresa Filial CFE Capital

Lic. Fernando Muñoz Alonso

Lic. Violeta Millán Zamora





Comisión Federal de Electricidad*

SUTERM

Lic. Gabriela M. Wartenweiler Pavón

PARTICIPACIÓN DEL SUTERM EN LA INTEGRACIÓN DEL PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA CFE

Lic. María del Carmen Ortega Zúñiga
Secretaria de Previsión Social del SUTERM

Lic. Marcial Maciel Silva
Asesor del SUTERM

Lic. Ana Laura Gutiérrez Melgoza
Auxiliar de la Secretaría de Previsión Social del SUTERM



PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA CFE 2020 – 2024

I. ÍNDICE

I. ÍNDICE	1
II. MENSAJE INSTITUCIONAL	2
III. INTRODUCCIÓN	4
IV. MARCO NORMATIVO	7
V. SIGLAS Y ACRÓNIMOS	9
VI. OBJETIVOS	11
VII. PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN 2020-2024	12
A. EJE TEMÁTICO 1: GÉNERO Y ELECTRICIDAD	13
B. EJE TEMÁTICO 2: CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO	24
C. EJE TEMÁTICO 3: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	36
D. EJE TEMÁTICO 4: MUJERES EN LA CFE	47
E. EJE TRANSVERSAL: CAPACITACIÓN	57
VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	67
IX. METAS GENERALES	70
X. INDICADORES Y METAS ANUALES	77
XI. VISIÓN A FUTURO	85
XII. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA	87
XIII. GLOSARIO	93
XIV. BIBLIOGRAFÍA	102



II. MENSAJE INSTITUCIONAL

Los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres dan cuenta de que históricamente han enfrentado la desigualdad en prácticamente todos los ámbitos de su vida. Esta situación ha implicado una menor participación laboral y menor presencia en puestos directivos, de representación popular y de toma de decisiones. Es decir, en menos opciones para ejercer agencia, autonomía y poder.

En México se ha reconocido esta realidad y se han implementado esfuerzos para revertirla y superarla. Se ha ampliado la legislación para eliminar estas desigualdades en diferentes ámbitos y, a partir de avances graduales, hoy tenemos, por ejemplo, una participación paritaria en las cámaras legislativas. Existen también instrumentos normativos diseñados para desincentivar los comportamientos de discriminación y violencia en contra de las mujeres, pero lo cierto es que los esfuerzos institucionales en abstracto no han sido suficientes para revertir la situación. Debemos tener una visión honesta y crítica a fin de reconocer que es necesario abordar las causas estructurales de la problemática y que esto posibilite avanzar hacia el logro de la igualdad sustantiva.

En la Comisión Federal de Electricidad (CFE) sabemos que la forma de combatir la discriminación y la violencia que se ejerce contra las mujeres es garantizando que las dinámicas más cotidianas se den en espacios seguros, igualitarios y de respeto. Sabemos también que nuestro compromiso tiene que trascender la enunciación de objetivos y realmente incidir en las dinámicas sociales, tanto al interior, como al exterior de nuestra Empresa.

Con ello en mente, esta administración ha diseñado el Programa de Igualdad de Género e Inclusión 2020 - 2024, en el que se establecen acciones concretas para que la CFE sea un espacio laboral libre de violencia de género, en el que se privilegie la igualdad entre mujeres y hombres, se garanticen los derechos que fomenten la corresponsabilidad en las labores de crianza y se hagan compatibles el trabajo con el desarrollo personal y la vida familiar.

Estamos transitando hacia la conformación de proyectos diseñados con perspectiva de género y hacia una estructura laboral igualitaria, y libre de hostigamiento y acoso sexual. La industria eléctrica tiene que ser una opción de carrera atractiva para las mujeres porque su participación es fundamental en nuestro desarrollo. A quienes actualmente formamos parte de la CFE nos corresponde desmitificar la idea de que nuestro gremio es y debe ser un espacio predominantemente masculino. Nuestro compromiso es la implementación ordenada y estratégica de acciones concretas que incidan decididamente en reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

La CFE es una empresa propiedad del Estado mexicano, cuyo origen se planteó a partir del reconocimiento de su función social. Es decir, nuestra labor impacta en relaciones productivas, económicas y sociales. Es, además, detonadora de cambio social. Desde esa conciencia debemos desempeñar cada una de nuestras acciones y orientarlas hacia el logro de la igualdad sustantiva. Ahi está el significado de la inclusión de la perspectiva de género; en



implementar esa base teórica y normativa en acciones que decididamente desafíen y transformen las desigualdades.

Somos una institución de impacto nacional y ejercemos un liderazgo en el sector energético. Eso nos da la posibilidad de implementar acciones verdaderamente igualitarias, al exterior y al interior de nuestra Empresa, y, al hacerlo, ser un referente en la materia.

Este Programa representa el compromiso institucional y personal de quienes somos parte de la CFE. En él se plasma un diagnóstico de las condiciones que prevalecen en nuestra estructura y se plantean propuestas concretas para corregir las desigualdades. Es al mismo tiempo, un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. Ofrecemos nuestro esfuerzo al escrutinio público, con el convencimiento de que daremos resultados tangibles.

Uno de los ejes torales de la administración del presidente Andrés Manuel López Obrador es precisamente la inclusión de las personas que han sido marginadas. La instrucción es clara: No dejar a nadie atrás y no dejar a nadie afuera.

En este sentido, suscribió el Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres que nos conmina a enfocar los esfuerzos para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas se coloquen en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de nuestro país. También, a trabajar para que la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas sean valores de gobierno en los cuales se sustente una nueva cultura nacional.

Nuestro compromiso en la CFE es participar de esta encomienda y este Programa es un paso firme en esa dirección.

La electricidad es un insumo fundamental para la vida y para el desarrollo. La CFE se creó para servir al pueblo de México y ahora, asumimos la responsabilidad de cumplir ese mandato con una visión que contribuya a mejorar la vida de las mujeres en México.

Atentamente

Manuel Bartlett Díaz
Director General



III. INTRODUCCIÓN

El artículo 4º, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, mientras que el artículo 1º constitucional, quinto párrafo, prohíbe la discriminación en razón de género. En ese marco, la igualdad de género constituye un derecho humano vinculado a la no discriminación. Asimismo, como todo derecho humano, es exigible. En este sentido, su protección y defensa se aseguran a través de garantías constitucionales como medios adjetivos para lograr su adecuado cumplimiento.

El rango constitucional de la igualdad entre mujeres y hombres implica que puedan acceder a todos los recursos en igualdad de condiciones; que la formulación e implementación de políticas públicas, programas y proyectos consideren las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y que se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance hacia la igualdad sustantiva.

Por otro lado, la equidad "es un principio ético - normativo asociado a la idea de justicia que busca cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada" (ONUMUJERES, 2015, p.7). La equidad posibilita implementar acciones diferenciadas entre géneros, en tanto que se enfoca en aspectos pendientes por garantizar en un determinado sector vulnerable y, cuando se incorpora como criterio en las acciones de gobierno, coadyuva a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el Sistema de Naciones Unidas, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y todos los instrumentos internacionales de derechos humanos, establecen que se debe hablar de igualdad de género siempre, y que el derecho humano que tenemos todas las personas es el de igualdad. En este sentido, en el año 2006 el Comité de la CEDAW emitió diversas recomendaciones al Estado Mexicano, entre las que señala que en los planes y programas se debe usar sistemáticamente el término "igualdad" (CEDAW, 2006, p.4).

En el marco del diseño del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE se elaboró un diagnóstico, concentrado en dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre la prestación del servicio público de energía eléctrica con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE. Este Programa es relevante porque brinda a la CFE una hoja de ruta para lograr la igualdad sustantiva, mediante acciones ambiciosas aplicables a toda la Empresa.

Los programas en materia de igualdad de género no pueden seguir entendiéndose solo como acciones técnicas con objetivos estrictamente cuantificables ni como la realización de actividades meramente promocionales que no aportan al conocimiento o reflexión en la materia. Por el contrario, estos programas buscan resolver problemas públicos que requieren de acciones sistemáticas y estructuradas. En ese sentido, la política de igualdad de género e inclusión de la CFE implementará un conjunto de acciones articuladas, tendientes a desafiar las desigualdades persistentes en la Empresa y a combatir el androcentrismo que predomina en el sector, proponiéndose ser un referente en la materia.

Para la elaboración de este Programa se realizó una revisión exhaustiva de investigaciones sobre los vínculos que existen entre el género y la electricidad, así como los efectos diferenciados en el bienestar de la población (de acuerdo con su sexo) al tener acceso a la electricidad. La literatura que se consultó está integrada por estudios académicos elaborados por expertas en la materia, informes de la



Organización de las Naciones Unidas (ONU), ONU Mujeres México, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Secretaría de la Función Pública (SFP), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Institutos Estatales de las Mujeres y redes de mujeres que forman parte del sector energético, como la Red Mujeres en Energías Renovables y Eficiencia Energética (REDMEREE).

Asimismo, se consultaron las estadísticas disponibles en el Sistema de Indicadores de Género del INMUJERES e Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), así como las proporcionadas por distintas áreas de la Coordinación de Recursos Humanos de la CFE. También se realizaron entrevistas con distintas personas que trabajan en la Empresa, mesas de trabajo y reuniones con todas las áreas del Corporativo, Empresas Productivas Subsidiarias (EPS), Empresas Filiales (EF) y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), a fin de conocer y determinar las necesidades más apremiantes en materia de igualdad de género en la Empresa, así como la viabilidad de implementar cada una de las acciones que se detallarán más adelante.

Con base en lo anterior, y como se detallará en cada uno de los Ejes Temáticos que componen este Programa, nuestra aproximación al problema parte de cinco observaciones fundamentales:

1. Existen pocos estudios en México que aborden la relación entre género y electricidad con rigor académico. Sin embargo, las referencias internacionales nos indican que existe una relación positiva, por ejemplo, entre la electrificación y el fortalecimiento de capacidades productivas para las mujeres.
2. El sector energético es predominantemente masculino, por lo cual su cultura organizacional replica muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral. Esta situación también está presente en la CFE (IRENA, 2019, p. 2).
3. Las mujeres son, por mucho, la población que más sufre de acoso y/o hostigamiento sexual (CNDH, 2019).
4. La tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina (Rodríguez, 2015, p. 34). Como consecuencia, en la institución se presentan los fenómenos llamados "pisos pegajosos" (las mujeres tienden a quedar estancadas en los puestos de trabajo de menor calificación) y "techos de cristal" (barrera invisible que impide a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad). En la CFE en particular, esto es evidente. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.
5. La capacitación en materia de género se ha impartido en el nivel más básico, sin alcanzar al total del personal; además, se ha identificado confusión en el manejo de conceptos vinculados al tema. Adicionalmente, se observa una baja proporción de participación de hombres en cursos relacionados con igualdad de género.

A partir de la consideración de las causas y efectos que las distinciones de género tienen en los procesos organizacionales de la CFE, así como en las políticas implementadas por la Empresa, se elaboró este Programa, el cual está estructurado en 4 ejes temáticos y 1 eje transversal orientados a un objetivo prioritario cada uno, 16 estrategias puntuales y 89 acciones puntuales. Asimismo, se incluye un apartado de indicadores y metas que permitirán evaluar la implementación de cada uno de los aspectos señalados.



Con las acciones puntuales, detalladas en el desarrollo de cada eje temático, buscamos generar las condiciones que garanticen la igualdad sustantiva para las personas que trabajan en la CFE, incrementar la participación y toma de decisiones de las mujeres en un sector que ha sido mayoritariamente masculino, así como favorecer un cambio de patrones culturales sustentado en el respeto a la igualdad y a trabajar en espacios sin violencia de género.

En este sentido, se busca transversalizar la perspectiva de género en la CFE y sentar las bases para su institucionalización. Es decir, integrar esta perspectiva como corriente principal de todo el quehacer de la CFE y propiciar que los cambios generados permanezcan en el tiempo como parte inherente de la cultura institucional.

Las acciones aquí presentadas buscan resolver problemas inmediatos, pero también tienen una visión de largo plazo. Nos motiva la convicción de mejorar las condiciones de vida de las mujeres mexicanas. Además, este Programa se encuentra alineado con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024 (PND) y con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020–2024 (Proigualdad), el cual se suscribe en un momento de transformación del país en lo general y de las condiciones que viven las mujeres, en lo particular.

Es importante destacar que para la elaboración del Proigualdad, el INMUJERES realizó un ejercicio de democracia participativa en el que se recorrieron todos los estados de la República y se escucharon las voces de todos los sectores representativos de la diversidad de mujeres que habitan en México; lo cual derivó en conocer que una de las necesidades más apremiantes y recurrentes de las mujeres está relacionada con la electricidad (Gasman, 2019).

Como parte del diagnóstico realizado para la elaboración del presente Programa, también se analizó si las políticas públicas en el sector energético del pasado habían contemplado la incorporación de la perspectiva de género y, en ese sentido, se identificó que en el Programa Sectorial de Energía 2013-2018 solamente menciona que su formulación se hace “en cumplimiento del marco jurídico aplicable y en el contexto de la igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género” sin ahondar más allá en qué significa cumplir con dicho marco normativo o en el uso de metodologías específicas para evaluar el impacto diferenciado que tienen las políticas en mujeres y hombres.

Una de las acciones relativas a las mujeres se refiere a la línea de acción transversal 4.6.5 del citado Programa Sectorial, que hace alusión a la consolidación de los programas de infraestructura básica de electricidad y alcantarillado que beneficie a las mujeres en zonas de alta marginación. Además de ello, se establecieron estrategias transversales coordinadas con el INMUJERES para fomentar una mayor participación de mujeres en cargos públicos del sector energético, garantizar la aplicación de programas de cultura institucional y, promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista, entre otros. Fuera de este tipo de acciones, no se encontró registro de políticas públicas de electricidad creadas con perspectiva de género, es decir, políticas con un enfoque teórico y rigor metodológico, en el que se parta de la existencia de una desigualdad estructural entre mujeres y hombres (INMUJERES, 2019).

Esta realidad nos obliga a emprender acciones y proyectos en este sentido, especialmente en la industria eléctrica.



IV. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1º, párrafo quinto, y artículo 4º, primer párrafo

2. Instrumentos internacionales

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José"
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para"
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convenio (No. 100) Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor
- Convenio (No. 111) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Plataforma de Acción de Beijing adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer para dar cumplimiento a la CEDAW
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

3. Leyes

- Ley de la Comisión Federal de Electricidad
- Ley de la Industria Eléctrica
- Ley de Planeación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General de Desarrollo Social
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley General de Víctimas
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación



4. Códigos

- Código Civil Federal
- Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal
- Código Penal Federal

5. Reglamentos

- Reglamento de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad
- Reglamento de la Ley de la Industria Eléctrica
- Reglamento de la Ley General Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Reglamento de la Ley General de Víctimas

6. Otros

- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024
- Programa de Obras e Inversiones del Sector Eléctrico 2014 – 2028
- Programa Sectorial de Energía 2020 – 2024
- Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la CFE
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
- Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública
- Reglas para la Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

7. Normas

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención

8. Normatividad interna

- Acuerdo del Consejo de Administración CA-031/2019, mediante el cual se aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión y tomó conocimiento del cambio de denominación y funciones de la Unidad de Ética Corporativa, Igualdad y Rendición de Cuentas para quedar como Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas
- Código de Conducta de la Comisión Federal de Electricidad
- Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Unidades de Negocio, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, autorizado por el Consejo de Administración el 25 de octubre de 2018, modificado el 25 de abril de 2019
- Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM
- Disposiciones Generales en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos, Contratación de Servicios y Ejecución de Obras en la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias
- Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad



- Lineamientos en materia de Disciplina y Austeridad Presupuestaria de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias. Autorizados por el Consejo de Administración en Acuerdo CA 073/2015 del 9-07-2015
- Lineamientos que regulan el Sistema de Control Interno de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Autorizados por el Consejo de Administración en Acuerdo CA 008/2015 del 27-01-2015. Modificados en Acuerdo CA-064/2017 del 13-07-2017
- Manual de Organización General de la Comisión Federal de Electricidad
- Políticas Generales de Recursos Humanos y Remuneraciones de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias. Autorizadas por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-021-2015 del 27-01-2015
- Programa Anticorrupción de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Autorizado por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-002/2019 del 21-02-2019



V. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
CFE	Comisión Federal de Electricidad
CEDAW	<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i> (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)
CENACE	Centro Nacional de Control de Energía
CENAGAS	Centro Nacional para el Control del Gas Natural
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CNH	Comisión Nacional de Hidrocarburos
CNSNS	Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CONUEE	Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía
CRE	Comisión Reguladora De Energía
EF	Empresas Filiales
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ENUT	Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo
EPS	Empresas Productivas Subsidiarias
FHSSTE	Gerencia del Fondo de la Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas
FSUE	Fondo de Servicio Universal Eléctrico
HAS	Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IMP	Instituto Mexicano del Petróleo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEEL	Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias
ININ	Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares
IRENA	Agencia Internacional de las Energías Renovables
LGBTTTI	Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual
MEG	Modelo de Equidad de Género
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLADE	Organización Latinoamericana de Energía
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU MUJERES	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PEG	Perspectiva de género
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020–2024
REDMERE	Red Mujeres en Energías Renovables y Eficiencia Energética
SENER	Secretaría de Energía
SFP	Secretaría de la Función Pública
SS	Secretaría de Salud
STEM	<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i> (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SUTERM	Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
UGI	Unidad de Género e Inclusión
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UN	Unidad de Negocios
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
USAID	<i>United States Agency for International Development</i> (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)
UTB	Unidad Térmica Británica



VI. OBJETIVOS

Este Programa cuenta con un objetivo general y cinco objetivos prioritarios específicos, correspondientes a cada uno de los ejes temáticos que lo conforman.

Objetivo general:

Mediante la puesta en marcha de las acciones puntuales detalladas en cada eje temático se busca institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la CFE a fin de contribuir a mejorar la situación de las mujeres en México y generar las condiciones que garanticen laborar en entornos libres de violencia de género, con participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles jerárquicos de la CFE.

Objetivos prioritarios específicos:

A partir de la identificación de las principales problemáticas relacionadas con la igualdad de género e inclusión que tienen incidencia directa en la CFE, se delinearon 5 ejes temáticos; cada uno de estos persigue un objetivo prioritario específico. Estos tienen un resultado determinable, son de consecución de mediano y largo plazo y medibles a través de acciones puntuales.

Eje temático	Objetivo prioritario específico
1. Género y electricidad	Contribuir en la reducción de las brechas de género por medio de los proyectos de electricidad de la CFE, para transformar a México en un país más igualitario.
2. Cultura institucional de igualdad de género	Propiciar, dentro de la CFE, un cambio de patrones culturales basado en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual	Garantizar el derecho humano de las personas en la CFE a trabajar en espacios libres de violencia de género.
4. Mujeres en la CFE	Incrementar la participación de las mujeres en la CFE, particularmente en las áreas técnicas y de toma de decisión.
Transversal: Capacitación	Brindar herramientas al personal de la Empresa para cumplir las obligaciones normativas en materia de igualdad de género y facilitar la incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos laborales, a través de distintos programas de capacitación.



VII. PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN 2020-2024

En la implementación de este Programa se contempla la participación de las siguientes áreas:

- Dirección Corporativa de Operaciones
- Dirección Corporativa de Negocios Comerciales
- Dirección Corporativa de Finanzas
- Dirección Corporativa de Administración
- Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura
- Dirección Corporativa de Planeación Estratégica
- Oficina del Abogado General
- Unidades de Negocios
- Coordinación de Recursos Humanos
- Coordinación de Comunicación Corporativa
- Coordinación de Relaciones Interinstitucionales
- Coordinación de Control Interno
- Unidad de Género e Inclusión
- Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas
- Auditoría Interna
- Empresas Productivas Subsidiarias
- Empresas Filiales

Las acciones que derivan del presente Programa serán implementadas por las áreas de la CFE que tengan competencia, según las funciones que desempeñan.

La Unidad de Responsabilidades y el SUTERM, colaborarán en la implementación del presente Programa de conformidad con las disposiciones aplicables que las regulan y en el marco de las acciones de su competencia.

Con el objetivo de alinear los esfuerzos institucionales, la Unidad de Género e Inclusión será el área responsable, a través de la cual se deberán canalizar todas las iniciativas y acciones encaminadas a dar cumplimiento a este Programa. Asimismo, dicha Unidad será la encargada de coordinar la implementación de los compromisos aquí descritos y de cualquier iniciativa o proyecto relacionada con la igualdad de género.

Las disposiciones aquí contempladas buscan beneficiar a todas las personas que trabajan en la CFE, bajo cualquier régimen de contratación.



A. EJE TEMÁTICO 1. GÉNERO Y ELECTRICIDAD

Diagnóstico / Análisis del Estado Actual

Generalmente se tiende a pensar que la energía eléctrica es un tema esencialmente técnico y neutral al género. Sin embargo, impacta de manera distinta a mujeres y a hombres, debido a que la manera en la cual se distribuye y consume la electricidad puede ayudar a eliminar o a ensanchar las brechas de género, en cuanto a las condiciones de salud, educación, bienestar y actividades productivas.

El 25 de septiembre de 2019, la Dra. Nadine Gasman, Presidenta del INMUJERES resaltó, a través de uno de los testimonios de las mujeres que participaron en los foros de consulta para la conformación del del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Proigualdad), cómo el acceso a la electricidad permite a las mujeres sentirse más seguras.

"Antonia es una mujer indígena, oaxaqueña de la zona mixteca y defensora de derechos humanos. Ella y su familia viven en la frontera norte de Tijuana desde hace 32 años y asume su identidad indígena con mucho orgullo. Antonia se unió a la mesa "mujeres construyendo la paz" (...) durante esta mesa se lanzó la pregunta ¿qué es lo que a ti te hace sentir segura (...) Antonia reflexionó un poco y nos dijo de manera precisa: -A mí lo que me hace sentir segura es un foco porque si a mí se me olvida comprar pan a mi hija, no puedo salir porque no tengo electricidad en mi casa.

Antonia después agregó: -Entonces si a mí me preguntan qué es lo que necesito, yo les diré que tener luz en mi colonia, necesito luz en mi casa y fuera de mi casa." (Gasman, 2019)

Entre los resultados de los foros de consulta realizados por el INMUJERES se muestra cómo el acceso a luz eléctrica afecta positivamente la percepción de seguridad que tienen las mujeres. De acuerdo con Clancy y otros (2003, p. 11) mientras los hombres comprenden la energía en términos de ocio, calidad de vida y educación, las mujeres la consideran un medio para disminuir su carga de trabajo, mejorar su salud y reducir sus gastos. Estas diferencias sobre cómo un servicio público se percibe de manera distinta son solo una muestra de cómo el género afecta nuestras vidas.

Las brechas de desigualdad de género representan otra manifestación de cómo se vive el género. Estas desigualdades se presentan en prácticamente todas las esferas de la vida y se derivan de construcciones culturales y sociales asentadas en roles y estereotipos de género, los cuales atribuyen cualidades, características y mandatos a hombres y mujeres, por el solo hecho de serlo. Estas desigualdades tienen consecuencias distintas, según los ámbitos de desarrollo y participación que se analicen, la ginopia existente en las diferentes áreas, tiene repercusión directa en derechos de participación, seguridad, toma de decisiones, económicos y democráticos.

Uno de los objetivos de este Programa es entender cómo decisiones estratégicas en materia de electricidad pueden disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ejemplo, existe evidencia que indica que la electrificación puede tener efectos positivos en la participación laboral femenina, así como en las oportunidades de desarrollo escolar de niños y niñas en áreas rurales (Dinkelmann, 2011, p. 3078; Grogan y Sadanand, 2013, p. 252).

Además, autoras como Soma Dutta, Magi Matinga, Anja Panjwani, Elizabeth Cecelski (2005), Clément Repussard (2015), Joy Clancy, Nthabi Mohlakoana, Yacine Diagne Gueye, Lydia Muchiri, Indira Shakya (2016), entre otras, señalan que tener acceso a electricidad permite a las mujeres transitar por caminos seguros, reducir su dependencia a combustibles fósiles, aumentar el tiempo que se dedica a estudiar, así como emprender negocios, aumentar su independencia económica y facilitar el alcance de metas



emancipadoras. Es decir, la electricidad contribuye de manera positiva a cubrir necesidades básicas, pero también a alcanzar intereses estratégicos de las mujeres. A partir de estas investigaciones, se hace evidente la importancia de incorporar la variable género a la hora de evaluar los proyectos en la CFE y empezar a considerar la forma en la que el acceso a este servicio público podría favorecer a que aquellas mujeres que aún no cuentan con energía eléctrica incrementen su bienestar en diversos sentidos.

Para entender las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y, eventualmente el vínculo entre género y electricidad, es necesario entender primero el uso diferenciado que las mujeres y los hombres hacen del tiempo. Según el Informe *Diagnóstico de Género en México* del Banco Mundial, uno de los factores que incide en la existencia de las brechas de género son las diferencias en el uso del tiempo. Las mujeres mexicanas ocupan de 9 a 12 horas más en labores de cuidado que los hombres y pasan de 17 a 26 horas, prácticamente un día más a la semana, en labores del hogar. Esta concentración en labores no remuneradas dificulta la inserción de las mujeres en el mercado laboral (Banco Mundial, 2019, p. 13).

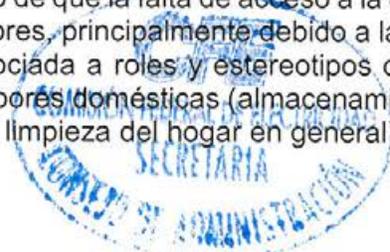
Figura 1. Promedio de horas a la semana de la población mayor de 12 años que realiza actividades domésticas en el hogar.



Fuente: INEGI. (2020). Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo 2019.

Aunado a lo anterior y según los resultados de la última Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) con datos al año 2019, (INEGI, 2020) las mujeres dedican, en promedio, 35.6 horas a la semana a las actividades domésticas para el propio hogar, mientras que los hombres solo dedican 18.4 horas a la semana, lo cual representa 17.2 horas más que los hombres a las labores del hogar, siendo la preparación y servicio de alimentos (13.8 horas) la actividad a la que las mujeres dedican más horas a la semana, seguida por la limpieza de la vivienda (10.1 horas).

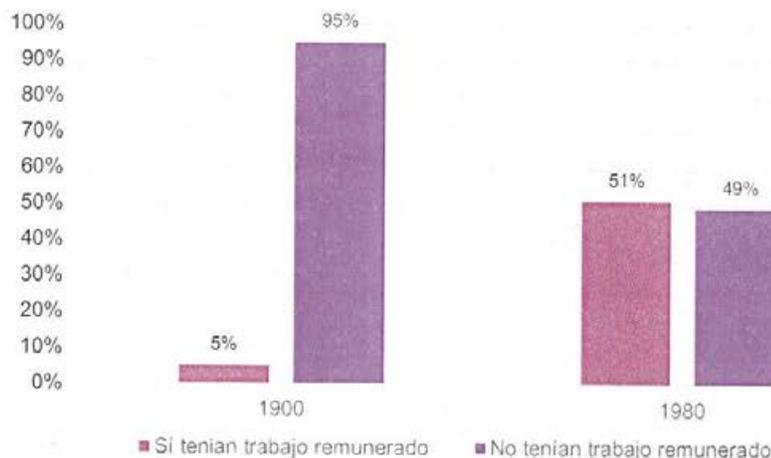
Actualmente no existen datos desglosados por sexo para el caso mexicano que den cuenta sobre quienes son las personas que utilizan la energía eléctrica a nivel doméstico. Sin embargo, la ENUT, principal instrumento oficial que mide las desigualdades en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, proporciona un indicio de que la falta de acceso a la energía eléctrica podría tener efectos diferenciados entre mujeres y hombres, principalmente debido a la división sexual del trabajo. Dicha división se basa en la falsa idea -asociada a roles y estereotipos de género- de que solo las mujeres deben ser las encargadas de las labores domésticas (almacenamiento, preparación y cocción de alimentos, lavado y planchado de ropa, y limpieza del hogar en general) y los deberes de cuidado.



Si bien se requieren cambios sistémicos que dividan más equitativamente las tareas domésticas, lo cierto es que, cuando las mujeres tienen acceso a tecnología que facilita hacer dichas labores, su vida mejora ya que pueden llevar a cabo las mismas tareas en menos tiempo, lo cual está asociado a un incremento en la participación de mujeres en el mercado laboral.

Lo anterior se sustenta en diversos estudios entre los que destaca el elaborado por Emanuela Cardia, Profesora de la Universidad de Montreal, quien usando información estadística de Estados Unidos entre los años 1940 y 1950, logró estimar que aquellas mujeres que dejaron de usar la estufa tradicional de carbón y comenzaron a usar estufas modernas (eléctricas) lograron ahorrar 30 minutos al día (Service of the American Association for the Advancement of Science, 2009). Dicha investigación vincula cómo el cambio tecnológico pudo ser uno de los factores que propiciaron la inclusión de más mujeres en la fuerza de trabajo. Otro resultado encontrado en este análisis, asociado al progreso tecnológico de los electrodomésticos, muestra que mientras en el año 1900 tan solo el 5% de las mujeres casadas tenían trabajos remunerados, para el 1980, el porcentaje aumentó a 51% (Ver Figura 2). En otras palabras, el acceso a tecnología facilita la realización de las actividades domésticas predominantemente realizadas por las mujeres, en virtud de los roles y estereotipos de género, lo cual genera que cuenten con más tiempo para destinar a actividades económicas remuneradas y a actividades recreativas.

Figura 2. Porcentaje de mujeres casadas con trabajos remunerados en Estados Unidos.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del *Service of the American Association for the Advancement of Science* (2009).

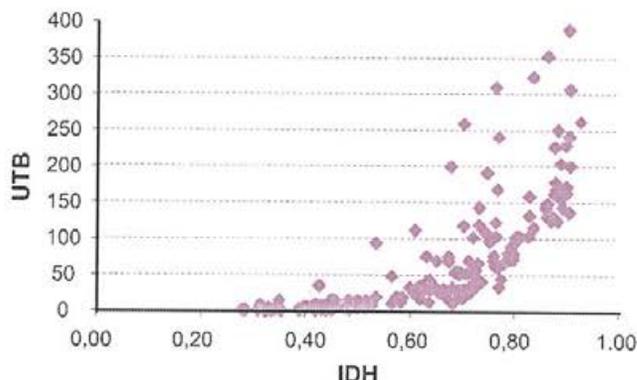
El uso diferenciado del tiempo entre mujeres y hombres no es la única variable que se debe considerar si se quiere comprender cómo el acceso a la electricidad afecta positivamente el bienestar de las mujeres. Para entender dicho vínculo es necesario indagar sobre cómo el consumo de energía puede estar determinado por la pobreza y cómo ésta se vive diferente para mujeres y para hombres.

Dado que la electricidad está relacionada con prácticamente todas las actividades de la vida cotidiana, existe una fuerte relación entre acceso y uso de la energía y la pobreza. Según estudios de la CEPAL, existe una dimensión social en el uso de la energía al observar la relación positiva entre consumo de energía per cápita (UTB)¹ y el Índice de Desarrollo Humano (IDH): al superar la pobreza y mejorar los niveles de desarrollo humano de la población, aumenta el consumo de energía per cápita (CEPAL, 2017, p. 7).

¹ UTB: Unidad Térmica Británica



Figura 3. Relación entre el consumo de energía per cápita, medido en UTB, y el IDH.



Fuente: CEPAL (2017).

La dimensión social en la provisión del servicio de energía eléctrica no solo está reconocida desde la academia y las instituciones internacionales que se enfocan en el desarrollo, sino también en la normatividad mexicana en materia de desarrollo social. De acuerdo con el artículo 36 de la Ley General de Desarrollo Social, la medición de la pobreza utilizada en México tiene considerado tomar en cuenta el acceso a los servicios básicos en la vivienda digna y decorosa. Ello implica que, entre otros elementos, la vivienda deber contar con servicios básicos y complementarios, entre ellos que el servicio de energía eléctrica sea obtenido del servicio público, de panel solar o de otra fuente, planta particular, y que el combustible para cocinar sea gas LP o gas natural, electricidad, y si es leña o carbón que la cocina cuente con chimenea. Con base en lo anterior, y dado que el rol de género asigna a las mujeres una mayor carga del trabajo doméstico, la incidencia de carencia de la vivienda en contextos de pobreza representa un factor que condiciona las elecciones de las mujeres para participar en el mercado del trabajo remunerado, lo cual incide en su autonomía económica (CONEVAL, 2020, p.4).

El Estado mexicano también ha reconocido, a través de diversos instrumentos, su obligación de proporcionar servicios básicos en la vivienda, específicamente el acceso a la electricidad; un ejemplo de ello es la conformación del Fondo de Servicio Universal Eléctrico (FSUE) enfocado a cubrir las necesidades de la población que todavía no cuenta con este servicio público.

En México todavía existe un número importante de personas que no cuentan con electricidad en sus hogares, lo cual los coloca en una situación de vulnerabilidad. De acuerdo con cifras de la Comisión Federal de Electricidad (CFE, 2020), en el 2015 el 98.53% de la población en México contaba con acceso al servicio de energía eléctrica. En la última Encuesta Intercensal del INEGI del 2015, y cuyos datos fueron recopilados del portal Cuéntame, se establece que México tiene una población de 119,938,473 millones de habitantes, podemos decir que 1,173,095 personas no contaban con energía eléctrica. Es importante tener en cuenta que existe un patrón espacial en el sur del país que se caracteriza por presentar los mayores valores de pobreza energética (García-Ochoa y Graizbord, 2016, p. 309).



Tabla 1. Población en México con acceso al servicio de energía eléctrica (%) trimestral a partir del año 2013.

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Grado de electrificación	96.09	96.56	96.72	96.85	97.68	97.89	98.11	98.23	98.43	98.53 ²	98.55

Fuente: Elaboración propia con información del sitio web de la CFE. ¿Quiénes somos? Indicadores operativos.

De acuerdo con las Reglas de Operación del FSUE los esfuerzos de este Fondo para lograr que todas las personas de México tengan acceso al servicio de energía eléctrica se enfocan en financiar proyectos dirigidos a comunidades rurales y zonas urbanas marginadas. Entre los tipos de apoyo que establece el FSUE están la extensión de líneas de distribución en aquellas comunidades que se encuentran a menos de 5 kilómetros de las mismas, mientras que para el resto de las poblaciones (las zonas más alejadas e inaccesibles) se plantea financiar sistemas aislados (SENER, 2017). Además, el gobierno de México ha plasmado su interés en promover proyectos de electrificación a comunidades alejadas en el Programa de Obras e Inversiones del Sector Eléctrico (2014-2028) al identificar como prioridades a dichas comunidades alejadas y marginadas. En este Programa se indica que, con la finalidad de incrementar el grado de electrificación en el periodo proyectado, se plantea la ejecución de obras de electrificación en localidades de mayor pobreza energética, para lo cual se establece la necesidad de aplicar "sistemas de electrificación para comunidades remotas que se encuentran muy alejadas de la red de distribución" (POISE, 2014-2028, p. 6-28).

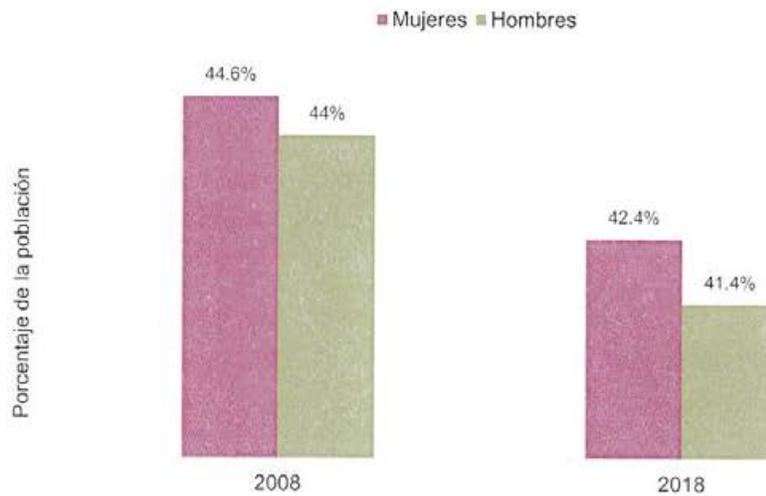
La existencia de programas estatales y fideicomisos que reconocen la dimensión social del acceso y uso de la electricidad y sus alcances en la distribución de oportunidades entre la población es un gran paso para reducir las desigualdades que existen en nuestro país. No obstante, es imprescindible que en todos los proyectos de electrificación en los que se involucre la CFE, también se considere la categoría género y las implicaciones diferenciadas que tiene la provisión de este servicio para muchas mujeres de México, especialmente de quienes se encuentran en situación de pobreza.

Como ya lo hemos abordado, el acceso a un servicio público como lo es la electricidad habilita el ejercicio de derechos y oportunidades. Para profundizar el análisis sobre el vínculo entre género y electricidad, es necesario identificar las interseccionalidades, es decir, la presencia de otros factores asociados a la identidad de las personas, además del sexo, que afectan dicho ejercicio de derechos y acceso a oportunidades. En el informe publicado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2019) que analiza la evolución de la pobreza extrema entre el año 2008 y el 2018 se presentó evidencia de cómo las desigualdades en México se acentúan debido a diversos factores, entre los cuales destacan: si la persona habla una lengua indígena, el tipo de localidad donde se habita y grupo de edad al que pertenece.



² Dato definitivo al tercer trimestre de 2015.

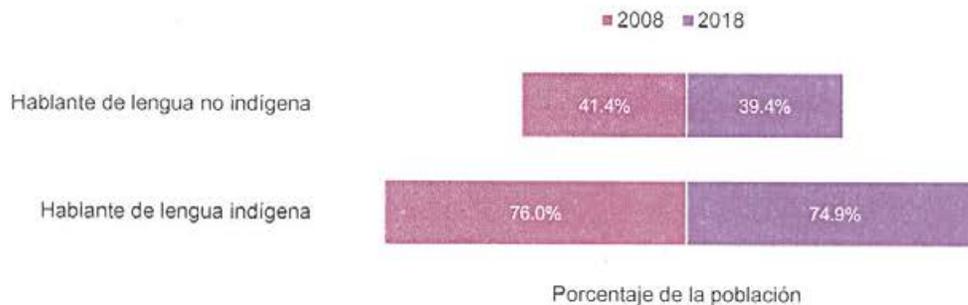
Figura 4. Porcentaje de población en pobreza extrema por sexo en México.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del CONEVAL (2019).

La Figura 4 presenta el porcentaje de la población, desagregado por sexo, que se encontraba en situación de pobreza tanto en el 2008 y su evolución en el 2018. Con base en esta información se observa que existe una mayor proporción de mujeres en condición de pobreza extrema.

Figura 5. Porcentaje de población en pobreza extrema que habla lengua indígena en México.

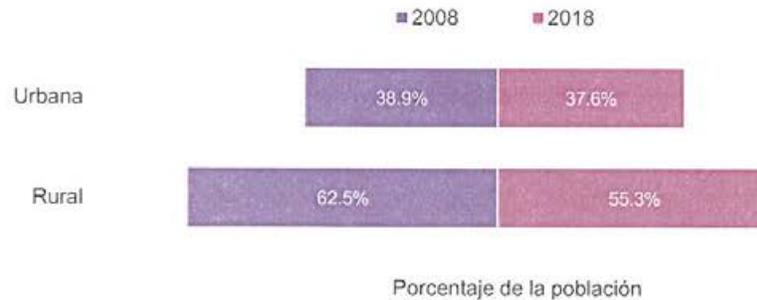


Fuente: Elaboración propia con base en datos del CONEVAL (2019).

En la Figura 5, se resalta que, tanto en el año 2008 como en el 2018, el porcentaje de la población que hablaba una lengua indígena y se encontraba en condición de pobreza extrema fue mayor al porcentaje de quienes no hablaban una lengua indígena.



Figura 6. Porcentaje de población en pobreza extrema por localidad en México.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del CONEVAL (2019).

Finalmente, otra variable que incide en que un porcentaje importante de la población mexicana se encuentre en pobreza extrema tiene que ver con la localidad que habitan. En la Figura 6 podemos observar que la población en zonas rurales que se encontraba en situación de pobreza extrema excede a la población en zonas urbanas. Es decir, el porcentaje de la población de zonas urbanas en pobreza extrema fue de 38.9% para 2008 y de 37.6% para 2018, mientras que la población rural en pobreza extrema fue de 62.5.% para 2008 y 55.3% para 2018 (CONEVAL, 2019, p. 6).

Entre los hallazgos más relevantes, al menos en materia de igualdad de género, el CONEVAL resalta que las mujeres indígenas que habitan zonas rurales pertenecen al grupo más vulnerable y propenso a la pobreza. Otro elemento más para considerar que los proyectos de electrificación dirigidos a comunidades rurales y analizados con anterioridad deben incorporar la perspectiva de género para evaluar los efectos positivos para los grupos en situación de mayor vulnerabilidad, que para el caso de México son las mujeres indígenas.

Es importante resaltar que los proyectos de electricidad por ningún motivo deben reforzar roles y estereotipos de género cuando están enfocados a las mujeres. En este sentido, cuando los componentes de una intervención pública consideran a las mujeres como las únicas a cargo del hogar, como únicas cuidadoras de su familia o las responsables de mantener la paz en sus comunidades se están perpetuando roles de género y ello no contribuye a mitigar las desigualdades que persisten en nuestra sociedad.

Asimismo, al hablar de género y acceso o uso de la electricidad debemos distinguir entre aspectos orientados a mejorar la condición de vida o necesidades prácticas y aquellos orientados a alcanzar los intereses estratégicos de las mujeres (Molyneux, 1985; Moser,1991; Young,1997). Mientras las necesidades prácticas hacen referencia mayormente a las actividades que llevan a cabo las mujeres como parte de un rol de género (labores domésticas y de cuidado, principalmente dirigidas a su familia), los intereses estratégicos están vinculados con las exigencias de las mujeres por participar activamente en la toma de decisiones en el espacio público, tradicionalmente reservado a los hombres, como la creciente demanda de las mujeres por incrementar su participación en los espacios públicos como lo son la política o los sectores estratégicos de la economía, entre otros.

Como parte de las recomendaciones para incluir las necesidades prácticas de las mujeres en los proyectos de electrificación, resalta la diversidad en la conformación de los equipos de campo que implementan políticas de electrificación, especialmente en las zonas rurales. De acuerdo a lo expuesto



por la antropóloga Elsa Peña Haaz³ (2020), con base en su experiencia trabajando con grupos nahuas del estado de Morelos y Guerrero, identificaron que por cuestiones culturales o usos y costumbres, las mujeres beneficiarias de los proyectos de desarrollo no siempre se sienten con suficiente confianza para expresar sus necesidades básicas al personal, predominantemente masculino, que lleva a cabo los estudios de factibilidad y las evaluaciones de impacto social en dichos proyectos. De ahí que una de las recomendaciones para incluir las necesidades prácticas de las mujeres de estas comunidades sea una cuidadosa conformación de los equipos en campo. Esta conformación debe considerar la inclusión de mujeres (ingenieras y/o antropólogas) para que las habitantes de las comunidades puedan expresar sus inquietudes con quienes se sienten más cómodas y de acuerdo con sus normas sociales.

En lo relativo a la promoción de intereses estratégicos de las mujeres y los proyectos de electrificación, la Organización Latinoamericana de Energía (OLADE) ha señalado que las políticas energéticas suelen dirigirse al suministro de energía y no al ciclo de desarrollo integral. Sin embargo, detrás de la generación, suministro, comercialización o distribución de luz, de la construcción de paneles solares, o la puesta en marcha de una planta eléctrica es posible promover proyectos productivos para las mujeres, crédito, asistencia técnica y diversas iniciativas tendientes a potenciar el poder de las mujeres (OLADE, 2015).

Adicionalmente, resulta indispensable que como personas servidoras públicas identifiquemos que las acciones puestas en marcha no deben estar enfocadas solamente en cubrir las necesidades prácticas de las mujeres, como por ejemplo otorgarles apoyos para contar con combustibles asequibles y no contaminantes, sino deben de ir más allá. Las intervenciones también deben propiciar la autonomía de las mujeres, por ejemplo: fomentar que ellas operen las centrales mini hidroeléctricas que se lleven a una localidad como parte de un proyecto de electrificación. De igual forma, tomar en cuenta las voces de la diversidad de las mujeres y las variables de género en los proyectos de electrificación hace posible que tengan un papel activo en su propio desarrollo.

La importancia de incluir al género como una variable de análisis está ampliamente documentada. Sin embargo, en los datos de la CFE no se logró identificar información que diera cuenta de:

- Qué porcentaje de los contratos de electricidad, es decir, personas usuarias/clientas, son mujeres y qué porcentaje son hombres.
- Información sobre el consumo de electricidad en los hogares dependiendo de ciertas características sociodemográficas.
- Datos desagregados por sexo sobre personas beneficiadas por los proyectos sociales de la Empresa.
- Personas participantes en los programas de ahorro energético desagregadas por sexo.

Resaltamos este hecho dado que tales datos son relevantes para diseñar proyectos de electricidad con perspectiva de género.

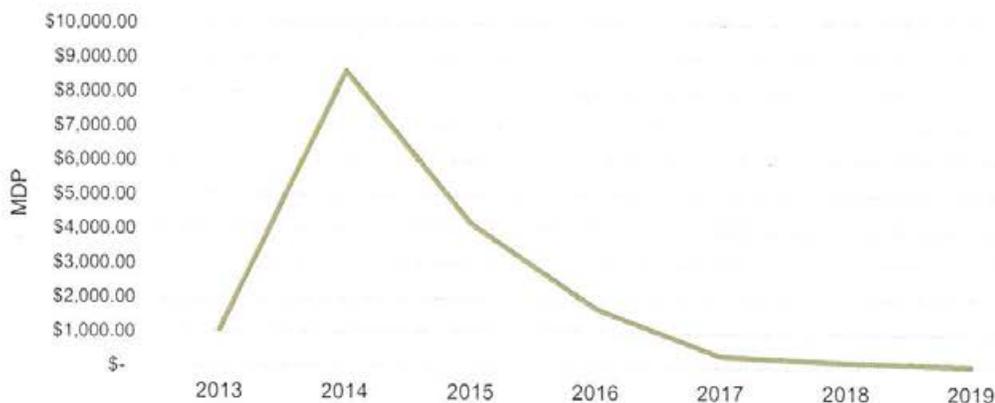
Para implementar cualquier proyecto que incorpore un análisis de género, o bien, que impulse el ingreso de más mujeres a la industria eléctrica -una industria fuertemente masculinizada- es necesario contar con los recursos económicos necesarios. En este sentido, desde el año 2008 en México, en el Presupuesto de Egresos de la Federación de cada ejercicio fiscal se etiquetan recursos para garantizar acciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. Actualmente el Anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres" contempla tales recursos.

³ Elsa Peña Haaz actualmente forma parte de la Subdirección de Negocios de Redes, específicamente del equipo de desarrollo social encargado de la evaluación de proyectos de electrificación con energías renovables.



Si bien las autoridades han reconocido la importancia de contar con recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres, los recursos etiquetados en el Anexo 13 en la CFE han ido decreciendo, después de que alcanzaran su punto máximo en 2014, como se puede observar en la Figura 7.

Figura 7. Presupuesto de la CFE correspondiente al Anexo 13 del PEF Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Dirección Corporativa de Finanzas de la CFE (2019).

Adicionalmente, se han identificado áreas de mejora en la planeación, ejecución y rendición de cuentas de los recursos relativos al Anexo 13 en la CFE, a fin de que éstos sean utilizados en acciones que impacten efectivamente en reducir las desigualdades de género y caminar gradualmente hacia tener presupuestos con perspectiva género.

En virtud de lo anterior, se plantean las siguientes líneas de acción:



Eje Temático 1. Género y Electricidad

Objetivo prioritario: Contribuir en la reducción de las brechas de género por medio de los proyectos de electricidad de la CFE, para transformar a México en un país más igualitario.

Estrategia prioritaria 1.1

Generar y difundir conocimiento sobre los vínculos entre electricidad y género.

Acciones puntuales:

- 1.1.1 Elaborar estudios y publicaciones sobre el impacto diferenciado que tiene la electricidad en mujeres y hombres.
- 1.1.2 Generar información desagregada por sexo en las bases de datos de la CFE relativas al acceso, uso y necesidades de energía eléctrica.
- 1.1.3 Desarrollar indicadores con perspectiva de género, para los procesos que lleva a cabo la CFE, EPS y, en su caso, EF.
- 1.1.4 Elaborar un manual metodológico y práctico para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de electricidad.
- 1.1.5 Desarrollar y difundir campañas de información sobre los vínculos entre género y electricidad.

Estrategia prioritaria 1.2

Transversalizar la perspectiva de género en las políticas y proyectos de electricidad promovidos por la CFE.

Acciones puntuales:

- 1.2.1 Promover que los proyectos de la Empresa, especialmente aquellos orientados a apoyar comunidades vulnerables, favorezcan la disminución de brechas de género.
- 1.2.2 Incorporar variables en las encuestas o evaluaciones de impacto que visibilicen las brechas de desigualdad de género en el uso y acceso a la electricidad.
- 1.2.3 Evaluar la posibilidad de que se proporcionen espacios adecuados para niñas y niños que acompañen a las personas usuarias a realizar trámites en las oficinas de servicios al público de la CFE.
- 1.2.4 Desarrollar mecanismos internos que promuevan la transparencia y rendición de cuentas con respecto al uso de recursos destinados a acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.2.5 Elaborar diagnósticos sobre desigualdades de género para ser incorporados en los proyectos de electricidad.
- 1.2.6 Promover el empoderamiento de las mujeres por medio de su incorporación activa en las diferentes etapas de los proyectos de electrificación con energías renovables.
- 1.2.7 Promover estrategias encaminadas a reducir la pobreza energética de las mujeres.



Estrategia prioritaria 1.3

Colaborar en el cumplimiento de las obligaciones del Estado Mexicano previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres⁴.

Acciones puntuales:

- 1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.
- 1.3.2 Fomentar la participación de la CFE en proyectos orientados a atender las necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres.
- 1.3.3 Difundir información al interior de la CFE sobre la legislación vigente en materia de derechos humanos de las mujeres.
- 1.3.4 Desarrollar campañas para garantizar que la prestación de servicios al público se realice sin discriminación por género, orientación o identidad sexual.

Estrategia prioritaria 1.4

Establecer redes de colaboración para la igualdad de género e inclusión.

Acciones puntuales:

- 1.4.1 Conformar una Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.
- 1.4.2 Generar un documento normativo que establezca las funciones de la Red de Enlaces.
- 1.4.3 Fortalecer la participación de la CFE en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 1.4.4 Establecer mecanismos de colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y academia dedicadas a impulsar la igualdad de género e inclusión, especialmente para la incorporación de más mujeres en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) y en la industria eléctrica mexicana.



⁴ Los instrumentos internacionales que el Estado Mexicano ha suscrito y de los cuales emergen sus obligaciones de garantizar los derechos humanos de las mujeres a los que se hace referencia son: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

B. EJE TEMÁTICO 2. CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Diagnóstico / Análisis del Estado Actual

Derivado de la división sexual del trabajo, se ha naturalizado que las mujeres sean quienes ejerzan en mayor medida los deberes de cuidado, lo cual se vincula con el espacio privado y constituye trabajo no remunerado, mientras que el trabajo productivo se ha asociado al espacio público ejercido y ocupado por los hombres. De esta manera, mientras las mujeres se han incorporado al mercado laboral -con las desigualdades mencionadas- los hombres no se han involucrado en la misma medida en las labores domésticas y de cuidado, lo cual ha originado, además, que las mujeres deban realizar dobles o triples jornadas de trabajo. El trabajo doméstico no remunerado y de cuidados constituye un factor estructural de la desigualdad de género y para la situación de las mujeres.

Lo anterior, así como los roles y estereotipos de género, han permeado en los mercados laborales, reproduciéndose e incrementando las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres. De esta manera, las estructuras laborales no son neutrales a las relaciones de género. “Las organizaciones comúnmente han sido un reflejo de la división sexual del trabajo y, por ende, reproductoras de un determinado orden social de género. Es decir, éstas juegan un papel central en mantener y reproducir un orden de las cosas que señala qué son apropiadas para el hombre y cuáles para la mujer” (Subiñas, 2013, p. 25). En efecto, no han sido neutrales sino ciegas al género, ya que “no se reconocen las desigualdades de género, ni la importancia de solucionarlas. Se presenta una actitud defensiva frente al tema, en la que se trata de justificar, como suficiente, lo que hace la institución” (INMUJERES, 2002, p. 32).

De acuerdo con el INMUJERES (2002), el género se expresa en las instituciones en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos. Tales expresiones de las relaciones de género pueden ser a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia asumidas como la forma normal de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se cuestionan.

Resulta esencial tener presente que los prejuicios basados en dichos roles y estereotipos y que pueden orientar determinados comportamientos organizacionales, a menudo no son conscientes. Son creencias adoptadas por la mayoría de las personas que forman parte de las organizaciones, que no se expresan verbalmente ni se discuten o cuestionan. En consecuencia, para poder cambiar estos comportamientos se requiere comenzar por tomar conciencia de su existencia, a nivel personal y de manera colectiva, como parte de la cultura organizacional y del clima laboral (Gutiérrez, 2018, p. 10).

A continuación se indica la manera en la que las relaciones de género pueden reflejarse al interior de las organizaciones:



Tabla 2. Expresiones de las relaciones de género en la cultura organizacional.

Subrepresentación de las mujeres en cargos de decisión. Techos de cristal.	Interrupción de la vida laboral de las mujeres con mayor frecuencia que los hombres, debido a deberes de cuidado.
Desigualdad salarial en perjuicio de las mujeres.	A fin de permanecer o ascender profesionalmente, las mujeres deciden no tener pareja o hijos(as), disertación que no es tan frecuente para los hombres.
Dobles o triples jornadas de trabajo para las mujeres.	Roles y estereotipos de género normalizados.
Falta de políticas de conciliación entre vida laboral, personal y familiar.	Profesiones y actividades consideradas como "femeninas o masculinas".
Violencia de género.	Acoso sexual y hostigamiento sexual.
Prejuicios acerca de lo que se considera que pueden hacer o no las mujeres (como actividades que requieren esfuerzos físicos).	Consideraciones acerca de que en las elecciones profesionales de las mujeres no tienen injerencia los roles y estereotipos de género.

Fuente: Elaboración propia con datos de Inmujeres.
"Cultura Institucional y equidad de género en la Administración Pública" (2002).

Esas ideas preconcebidas interiorizadas en el actuar institucional pueden, por ejemplo, determinar preferencias subjetivas hacia la selección de personal masculino para el desempeño de ciertos cargos o de puestos de decisión. No se debe soslayar que cuando las prácticas laborales discriminatorias - explícitas o implícitas- "son recurrentes y se asumen como naturales, tienden a instalarse en las instituciones" (Heller, 2008, p. 112).

Uno de los mecanismos que, dentro de la cultura institucional, puede reproducir roles y estereotipos de género es el lenguaje, el cual tampoco ha permanecido neutro a los patrones que prevalecen en la sociedad y, por ende, ha reproducido las relaciones desiguales entre mujeres y hombres. Uno de los componentes que deben imperar en la comunicación es que la misma sea incluyente a fin de evitar actos de distinción, restricción, exclusión, negación o imprecisión. El segundo componente se refiere a la eliminación del sexismo, esto es, la actitud o acción que menosprecia, excluye y estereotipa a las personas por su sexo, casi siempre a las mujeres (SFP, 2020).

Por otro lado, en lo que concierne al mandato constitucional de no discriminación, resulta indispensable que las organizaciones públicas creen condiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos y el libre desarrollo de la personalidad; en tal sentido, debe fomentarse el respeto a la diversidad sexual, así como a la identidad y expresión de género. Un paso inicial es reconocer los prejuicios -muchas veces inconscientes- de presuponer la heterosexualidad o el género de las personas que nos rodean, y desnormalizar el lenguaje discriminatorio.

Para poder mitigar las desigualdades de género se requiere desarrollar la capacidad de identificar estas diferencias y las implicaciones que tienen en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, es decir, incorporar la perspectiva de género, lo cual implica poder transitar desde una aparente neutralidad, en cuanto a la reproducción de las desigualdades de género, hacia el desarrollo de las políticas internas y estrategias metodológicas en la gestión institucional que efectivamente y de forma explícita eliminen los estereotipos que reproducen esas desigualdades (Gutiérrez, 2018, p. 33).

La perspectiva de género debe incorporarse de manera transversal, es decir, "como una dimensión integrada en todas las fases del proceso de las políticas públicas. Su aplicación abarca todos los órdenes de la gestión, leyes, políticas, programas y proyectos en todas las áreas y niveles sociales,



políticos y económicos” (García Prince, 2013, p. 19). Como se señaló anteriormente, entre los objetivos del presente Programa se encuentra transversalizar la perspectiva de género en la CFE y sentar las bases para su institucionalización, es decir, las acciones deben permanecer en el tiempo y convertirse en parte inherente de la cultura institucional.

La cultura organizacional puede incidir en el ingreso, permanencia y promoción de las mujeres a través de varios procesos influidos por estereotipos y roles de género. Acorde con Camarena y Saavedra (2019), tales procesos pueden materializarse principalmente en: 1) Reglas informales, redes masculinas existentes en las organizaciones; 2) Política de recursos humanos relativa a la selección y evaluación del personal de la organización; 3) Escasez de mentorización de mujeres; 4) Falta de políticas organizacionales tendientes a lograr un mayor respeto a la vida privada y a la conciliación entre el trabajo y la familia, y 5) Roles y estereotipos de género.

Asimismo, el rol reproductivo y los deberes de cuidado también inciden de manera directa en el desarrollo profesional de las mujeres. Aunque en México ha mejorado la tasa promedio de participación de mujeres en la fuerza laboral, grupos como las mujeres jóvenes y madres jefas de familia enfrentan limitaciones en conseguir y mantener empleos de buena calidad. De hecho, uno de los factores asociados a la obtención de empleo y la permanencia en éste es la crianza. De acuerdo con la OCDE, la paternidad en México es asociada a una mayor probabilidad de que los padres consigan empleo y puedan mantenerse en éste. Por el contrario, la maternidad se relaciona con una menor posibilidad de mantenerse en el empleo para las mujeres debido a los estereotipos asociados (OCDE, 2017).

La conciliación entre la esfera laboral, la personal y la familiar constituye una tendencia insoslayable para lograr la corresponsabilidad entre el trabajo y las responsabilidades relacionadas con la crianza no solo para las mujeres sino también para los hombres. Heller indica que el costo de la no conciliación puede implicar “situaciones indeseadas para la empresa, como ausentismo laboral, menor compromiso, motivación e involucramiento del personal de la organización” (Heller, 2008, p.131). Bajo esa tesitura, la conciliación implica la puesta en marcha de acciones que tiendan a la reorganización de tiempos, al replanteamiento de los roles de género, como por ejemplo, que la crianza es un asunto que concierne sólo a las mujeres. Entre las acciones para ello se encuentran el otorgamiento de licencias por paternidad.

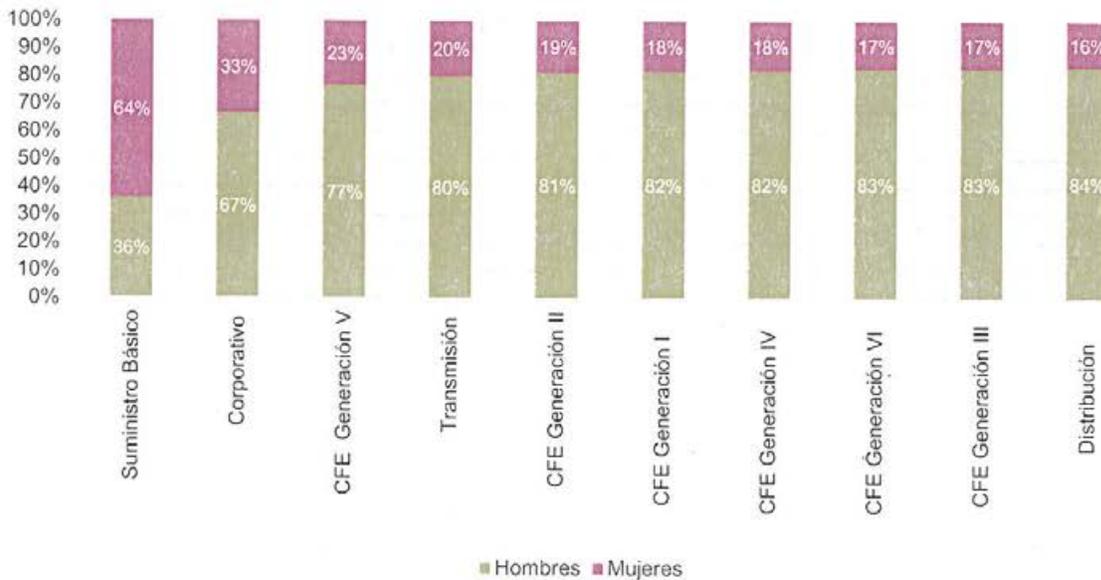
Estos patrones de desigualdad de género se han replicado en el sector energético. “A pesar de los avances, persisten la segregación laboral por género, desconfianza en las habilidades técnicas de las mujeres, la subrepresentación de las mujeres en puestos de decisión y dificultades para conciliar la vida laboral y familiar” (Caballero, 2018, p. 25).

En el caso de la CFE, al mes de abril del 2020, del total de personas que laboran en la CFE, 75% son hombres y 25% son mujeres. El porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores y en las áreas técnicas.

La siguiente figura muestra la distribución del personal del Corporativo y EPS por sexo. En todas existe una ocupación mayoritaria de hombres, salvo en la EPS Suministrador de Servicios Básicos, en la cual puede incidir el tipo de actividades que tiene encomendadas y que pudieran estar asociadas a roles de género (por ejemplo, las ventas y las áreas de servicios son ocupadas en su mayoría por mujeres). En el resto de las EPS y en el Corporativo, el porcentaje de mujeres varía del 16% al 23%.



Figura 8. Distribución del personal de la CFE por sexo en Corporativo y EPS.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Coordinación de Recursos Humanos de la CFE (Abril, 2020).

Al analizar la desagregación por sexo de algunas categorías de puestos al interior de la CFE se observa que es un espacio ocupado mayormente por hombres. Se requiere un proceso gradual para que esos espacios comiencen a ser ocupados también por mujeres, el cual deberá suceder a través de acciones articuladas, concientización del personal respecto a sesgos y prejuicios en torno al desarrollo profesional de las mujeres y abatir los techos de cristal que han impedido el ascenso de las mujeres en la estructura jerárquica de la CFE.

La siguiente figura muestra la distribución de mujeres y de hombres en los puestos de mayor jerarquía al interior de la Empresa. Es de observar que, en 83 años de vida de la CFE, no ha habido una sola mujer al frente de esta Empresa. Como se muestra en la Figura 9, actualmente las 7 direcciones corporativas están a cargo de hombres, al igual que las 14 direcciones generales de las EPS y EF y la totalidad de las subdirecciones.

Asimismo, la Figura 9 muestra un porcentaje mucho mayor de hombres en relación con mujeres en las coordinaciones y gerencias. Estos niveles representan la toma de decisiones más sustantivas de la Empresa; además de que las disciplinas de los titulares de esas áreas son diversas.

Lo anterior es una muestra significativa de que, a medida que se asciende en la estructura jerárquica, la presencia de mujeres va siendo cada vez menor hasta desaparecer en los últimos niveles. Esta idea se refuerza si contemplamos a los niveles de mando (Gerencia y superiores) en los cuales, en conjunto, participan únicamente 7% de mujeres.



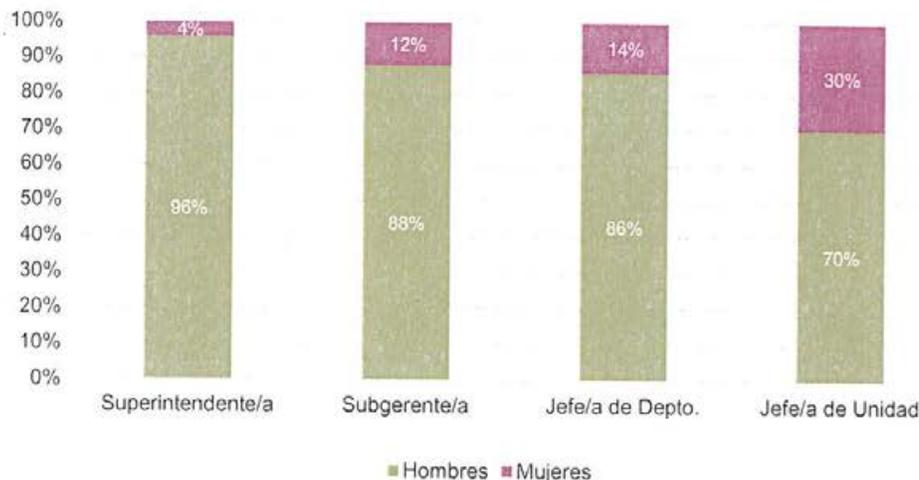
Figura 9. Distribución de puestos de mando de la CFE por sexo ⁵.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Coordinación de Recursos Humanos de la CFE (Abril, 2020).

En la Figura 10 se observa un desequilibrio en las superintendencias en las cuales solo el 4% de sus titulares son mujeres. La misma tendencia de baja representación de mujeres se hace visible en las subgerencias, jefaturas de departamento y jefaturas de unidad, con el 12%, 14% y 30% de mujeres respectivamente.

Figura 10. Distribución de ciertas categorías de puestos en la CFE por sexo ⁶.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Coordinación de Recursos Humanos de la CFE (Abril, 2020).

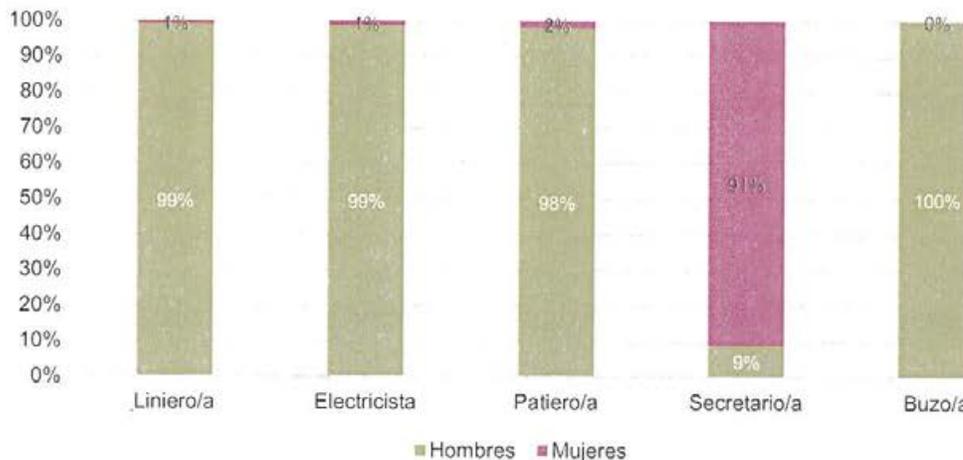
La Figura 11 representa la distribución por sexo de las plazas de liniero/a, electricistas, patiero/a, secretaria/o y buzo/a. Los porcentajes mostrados representan la forma en la que la segregación laboral impera en esas actividades, las cuales se han considerado como masculinas, contrario a las funciones

⁵ La categoría Director/a Corporativo/a incluye a la Oficina del Abogado General.

⁶ En el puesto de superintendente se agruparon: Superintendente de Área I y II, Auxiliar Central I y II, Central Combustión Interna, Central I, II y III, Estudios, Mantenimiento I II y II, Operación Zona II y III, Producción II y II, Regional, Turno I, II y III, Zona I, II y III. La categoría Subgerente/a contempla: Subgerente, Subgerente Regional y Subgerente Divisional. En la categoría Jefe/a de Departamento se contemplan: Jefe de Departamento, A, B, C, Administrativo II, Administrativo III, de Residencia, Divisional, GO IV B, GO IV C, Obra, Regional, Residencial, Subárea, Técnico I, II, III, Zona I, II y II.

de secretario/a, vinculadas tradicionalmente a las mujeres. Los porcentajes son contundentes; mientras que linieros y electricistas hombres representan el 99%, las mujeres solo llegan al 1%; situación que se invierte en la plaza de secretarías/os en donde las mujeres ocupan el 91%.

Figura 11. Distribución de ciertas categorías de puestos⁷ en la CFE por sexo (2).



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Coordinación de Recursos Humanos de la CFE (Abril, 2020).

Dado que la industria eléctrica se ha constituido como un espacio laboral predominantemente masculino, éste ha asumido una visión androcéntrica, coadyuvando a la invisibilidad de las condiciones y necesidades de las mujeres. Formular políticas, emitir normatividad, realizar investigaciones o elaborar proyectos únicamente desde la perspectiva masculina, asumiendo que sus resultados y/o efectos son válidos o iguales para hombres y mujeres, ha originado mayores desigualdades.

En el Informe *“Advancing Gender in the Environment: Making the case for women in the energy sector”* de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés) y la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), se señala que los roles de género, las responsabilidades de cuidado y el uso del tiempo afectan la participación y permanencia de las mujeres en el sector. De esta manera, la falta de condiciones favorables dificulta que las mujeres puedan equilibrar la vida familiar y la laboral. Alrededor del 95% de los hombres en el sector tienen pareja y un tercio de ellas no trabajan fuera de casa; mientras que la mayoría de las parejas de las mujeres del sector laboran fuera del hogar. De esta manera, para que las mujeres y hombres se incorporen y permanezcan en el sector es necesario que ambos tengan acceso a sistemas de apoyo como guarderías, horarios flexibles y un cambio cultural que se centre en resultados. En ese sentido, al mejorar las condiciones de trabajo se asegura que se conserve el talento del personal (USAID, UICN, 2018, p. 7).

Dicho Informe menciona como soluciones transformadoras, la implementación de paridad al interior de las organizaciones, así como mejorar las prácticas de reclutamiento y las políticas de recursos humanos a fin de mejorar los esquemas de conciliación y revertir los estereotipos de género. Las acciones en materia de conciliación constituyen uno de los ejes más importantes para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

⁷ En el puesto de liniero/a se agruparon las siguientes categorías: Ayudante Liniero, Ayudante Liniero LV, Cabo Liniero, Cabo Liniero Montador, Liniero, Linero A, B y C, Liniero Encargado, Liniero Encargado LV y Liniero LV. En el puesto electricista se agruparon las siguientes categorías: Ayudante electricista, Electricista, Electricista Ayudante, Electricista B y C, Técnico Electricista, Técnico Electricista A, B y C y Técnico Electricista Titulado. El puesto patiero contiene las categorías I, II y III. El puesto secretario/a contempla: Secretaria, Secretaria B y C, Secretaria Asistente, Secretaria Auxiliar II, Secretaria de Subárea, Divisiva, Ejecutiva A, B y C, Especializada, Gerencia, Gerencia Divisiva, I, II, Oficina, Regional, Subgerencia, y Zona.

Cabe mencionar que muchas mujeres deben postergar el ejercicio de determinados derechos como el de la maternidad, al considerar que no siempre es posible conciliar las responsabilidades laborales y la vida familiar, en particular la lactancia materna. La reinserción laboral, después de que concluye la licencia por maternidad, es una de las principales causas por la que suspenden la lactancia antes de los seis meses de edad del o la menor. Además, otro número importante de mujeres se han visto obligadas a dejar sus trabajos remunerados para no descuidar la responsabilidad que involucra la decisión de ser madres y alimentar con leche materna a sus hijas e hijos (UNICEF, SS, IMSS, STPS, 2019, p. 5).

Las mujeres que deciden alimentar a sus hijas e hijos con leche materna en ocasiones se ven obligadas a extraerla en ambientes del centro de trabajo que no reúnen las condiciones apropiadas para la extracción y conservación de la leche materna, tales como los baños, almacenes, oficina o lugares inadecuados. Estas situaciones desalientan a las trabajadoras con hijos e hijas en edad de lactar (UNICEF, SS, IMSS, STPS, 2019, p. 5). En ese contexto, al interior de la Empresa se ha implementado el uso de lactarios como una de las acciones para fomentar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

De acuerdo con información de la Subgerencia de Seguridad Social, en el año 2020 existen 7 salas de lactancia en diferentes centros de trabajo⁸ de la CFE ubicados en la Ciudad de México. Es de vital importancia garantizar el uso efectivo de estos espacios para las mujeres que decidieron lactar porque es una de las diversas acciones que las y los empleadores pueden implementar para conciliar la vida familiar y el trabajo. Cabe destacar que la existencia de lactarios es tan solo una medida que la CFE ha implementado para asegurar el derecho de las trabajadoras a que sus hijas e hijos reciban leche materna. Es por ello que, las mujeres que han decidido lactar, pueden optar por salir una hora antes de que termine su jornada laboral para así poder ejercer su derecho a la lactancia materna.

La crianza de las hijas e hijos es un asunto de corresponsabilidad entre sociedad, empresa, padres y madres. Por tal motivo, al interior de la CFE, se ha impulsado la incorporación de los hombres a las actividades de cuidados de las y los recién nacidos por medio de las licencias de paternidad. Esta es una de las formas en las que los hombres pueden contribuir para consolidar la igualdad de género ya que el ejercicio de la paternidad de manera activa y responsable favorece que las mujeres cuenten con mayores oportunidades de éxito profesional y desarrollo humano. Sobre este aspecto, en el año 2018 se incorporaron las licencias por paternidad en Oficinas Nacionales de la CFE. Durante ese año, 41 hombres las solicitaron. De enero a septiembre del 2019, 31 hombres ejercieron este derecho.

Por otra parte, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación constituye un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en dicha materia. En el año 2017, la CFE obtuvo la certificación otorgada por esa Norma para veinte centros de trabajo, en los cuales laboraban 3,242 personas. La calificación global obtenida fue de 78 sobre 100 puntos sin medidas adicionales, lo cual otorgó el nivel de certificación básico.

La certificación referida se puede otorgar en cuatro niveles, de acuerdo con la existencia de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas. Es innegable que dicha certificación constituyó un avance significativo; sin embargo, con una visión integral y a largo plazo, en el 2019 se consideró pertinente no mantener la certificación de la Norma citada a fin de que, de manera previa a una nueva certificación, se diseñen e implementen políticas con perspectiva de género orientadas a

⁸ Edificio Cuauhtémoc, Edificio Reforma, Torre Pedregal, Edificio Mississippi, Conjunto Olivar de Los Padres (Don Manuelito), Conjunto Tenayuca y Conjunto Ródano-Atoyac-Lerma



avanzar hacia cuestiones de mayor impacto y que incidan ampliamente en los ejes que la misma Norma contempla: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato, de oportunidades y de resultados.

Con las acciones detalladas en este Programa se buscará mejorar la calificación obtenida en el 2017, ampliar la certificación a otros centros de trabajo e incluso obtener otras certificaciones nacionales e internacionales en la materia.

Como parte del diagnóstico de género al interior de la Empresa, también se analizó la distribución de préstamos otorgados por el FHSSTE en el periodo del año 2015 al mes de agosto de 2019. En este sentido se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3. Distribución de los préstamos otorgados a personal de la CFE por sexo.

	Absolutos	Relativos
Hombres	9,273	73%
Mujeres	3,376	27%
Total	12,649	100%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Gerencia del Fondo de la Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas (FHSSTE) de la CFE (2019).

De acuerdo con información del FHSSTE (Ver Tabla 3) correspondiente al periodo señalado, el otorgamiento de préstamos se distribuye de la siguiente manera: 73% de los créditos han sido otorgados a hombres y 27% para mujeres. Estos porcentajes son muy parecidos a la manera en la que se distribuye la plantilla de personas que trabajan en la CFE al desglosarla por sexo (75% hombres, 25% mujeres).

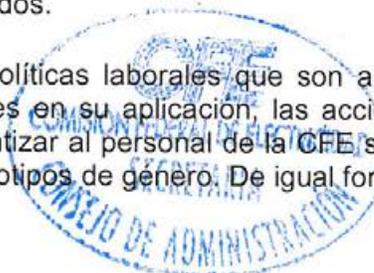
Tabla 4. Distribución de préstamos otorgados a personal de la CFE por tipo de contrato y sexo.

	Mujeres		Hombres		Total
	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos	
Personal de Confianza	519	15%	1,510	16%	2,029
Personal Sindicalizado	2,857	85%	7,763	84%	10,620
Total	3,376	100%	9,273	100%	12,649

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Gerencia del Fondo de la Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas (FHSSTE) de la CFE (2019).

Como se aprecia en la Tabla 4, respecto a la distribución de préstamos de acuerdo con el tipo de contrato y del sexo se identificó que del total de mujeres que recibieron préstamos, el 15% tenían contrato de confianza, mientras que el 85% restante son sindicalizadas. Del total de hombres que recibieron préstamos, el 16% contaban con contrato de confianza mientras que el 84% restante fue para hombres sindicalizados.

Considerando que las políticas laborales que son aparentemente neutrales en su diseño, pueden causar efectos desiguales en su aplicación, las acciones previstas en este Programa tienen como principal objetivo concientizar al personal de la CFE sobre prácticas que han sido normalizadas pero que han replicado estereotipos de género. De igual forma, es necesario cambiar los roles marcados



por la división sexual del trabajo mediante acciones que fomenten la corresponsabilidad en el cuidado de hijos e hijas y las labores domésticas, así como fomentar espacios de diálogo en los que se puedan reflexionar acerca de modelos de masculinidad alternativos a los tradicionales; incrementar el número de salas de lactancia a fin de que las mujeres puedan ejercer ese derecho en un espacio destinado para ese fin, seguro, higiénico y cómodo. Aunado a ello, se proponen esquemas de horario flexible y sistemas de trabajo a distancia, lo cual coadyuva a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Asimismo, es necesario eliminar los sesgos de género que pueden estar presentes en la normatividad y que derivan en prácticas discriminatorias para coadyuvar de esa manera a una verdadera inclusión laboral. Resulta indispensable, además, revisar los procesos que pudieran obstaculizar el ingreso, ascenso o permanencia de las mujeres al interior de la Empresa, como los perfiles de puestos y los mecanismos de evaluación de desempeño. Es tiempo de comenzar a revertir la segregación laboral al interior de la CFE en donde espacios laborales han estado ocupados en gran parte por hombres.

No se debe dejar a un lado que tenemos la obligación legal de que en todas las comunicaciones oficiales se debe usar lenguaje incluyente y no sexista.⁹ Por ello, resulta indispensable incorporar de manera definitiva un lenguaje incluyente libre de discriminación y sexismo en todos los comunicados que se generen en la CFE. Además, a fin de promover espacios laborales más inclusivos es necesario garantizar el respeto, la igualdad y la no discriminación hacia la población Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTTTI).

En virtud de lo anterior, en la medida en que el personal de la CFE identifique prácticas, normas, acciones y omisiones que conlleven la reproducción de roles y estereotipos de género, podrá -conscientemente- dejar de realizarlas para que de manera gradual se modifiquen patrones y se reduzca la desigualdad aun persistente entre mujeres y hombres, consolidándose así una cultura institucional en la cual sea inherente la igualdad de trato, de oportunidades y de resultados para todas las personas que integran esta Empresa.

En virtud de lo anterior, las líneas de acción que se proponen son:



⁹ Artículo 17, fracciones IX y XIII de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Eje Temático 2. Cultura Institucional de Igualdad de Género

Objetivo prioritario: Propiciar, dentro de la CFE, un cambio de patrones culturales basado en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia prioritaria 2.1

Promover, entre el personal de la CFE, valores institucionales de inclusión e igualdad entre mujeres y hombres.

Acciones puntuales:

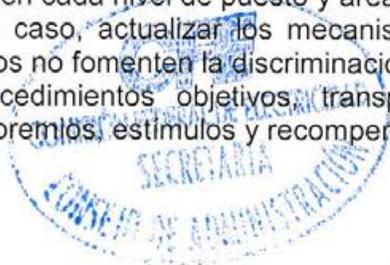
- 2.1.1 Realizar campañas de información y difusión que fomenten la igualdad e inclusión, la erradicación de los estereotipos de género y el respeto a la diversidad sexual.
- 2.1.2 Revisar la normatividad y políticas internas a fin de detectar, y en su caso actualizar, disposiciones que contengan sesgos de género, así como incorporar el principio de igualdad de género en los principales documentos normativos relacionados con la cultura organizacional de la CFE.
- 2.1.3 Mantener y, en su caso, ampliar la certificación de centros de trabajo respecto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, o similares.
- 2.1.4 Diseñar un esquema de auditoría interna en estándares de igualdad, en coordinación con las áreas correspondientes de la CFE, el cual será revisado continuamente con el objetivo de detectar áreas de oportunidad.
- 2.1.5 Fomentar espacios de diálogo entre los hombres de la CFE a fin de reflexionar sobre las cargas sociales que les imponen los estereotipos de género.
- 2.1.6 Desarrollar campañas que fomenten la igualdad y la no discriminación hacia la población Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTTTI).

Estrategia prioritaria 2.2

Impulsar que los procesos de ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal que trabaja en la CFE se realicen en condiciones de igualdad de oportunidades.

Acciones puntuales:

- 2.2.1 Desarrollar e implementar criterios transparentes de reclutamiento y ascenso.
- 2.2.2 Elaborar perfiles de puesto para las áreas de la CFE, a fin de que la selección y promoción del personal sea equitativa y sin discriminación por motivos de género u orientación sexual.
- 2.2.3 Asegurar que los procesos de entrevistas de ingreso, exámenes o evaluaciones estén libres de sesgos de género.
- 2.2.4 Promover que, en igualdad de circunstancias, se dé preferencia a las personas del sexo subrepresentado en cada nivel de puesto y área de adscripción.
- 2.2.5 Revisar y, en su caso, actualizar los mecanismos de evaluación del desempeño, a fin de asegurar que éstos no fomenten la discriminación por motivos de género u orientación sexual.
- 2.2.6 Implementar procedimientos objetivos, transparentes y sin sesgos de género para el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas.



Estrategia prioritaria 2.3

Implementar esquemas que fomenten la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Acciones puntuales:

- 2.3.1 Promover que tanto mujeres como hombres, de todos los niveles jerárquicos, modalidad de contratación y áreas de adscripción puedan solicitar permisos para atender situaciones personales o familiares, de conformidad con la normatividad en la materia.
- 2.3.2 Continuar proporcionando guarderías para hijas e hijos del personal de la CFE y establecer esquemas de evaluación sobre dicho servicio.
- 2.3.3 Promover la realización de actividades para hijas e hijos del personal que trabaja en la CFE.
- 2.3.4 Promover esquemas de horarios diferenciados y trabajo a distancia, sin afectar la productividad y operatividad de la Empresa.

Estrategia prioritaria 2.4

Desarrollar un sistema de cuidados que fomente la corresponsabilidad familiar para evitar sobrecargas que deriven en menos oportunidades en el ámbito laboral.

Acciones puntuales:

- 2.4.1 Realizar y difundir campañas de información sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de la maternidad, paternidad y labores en el hogar.
- 2.4.2 Garantizar que las personas que trabajan en la Empresa gocen de licencias de maternidad y/o paternidad para el cuidado de hijos (as) recién nacidos (as) u adoptados (as), sin condicionamientos.
- 2.4.3 Garantizar que existan las condiciones necesarias para que, de requerirlo, las madres trabajadoras hagan uso de los horarios y espacios de lactancia.
- 2.4.4 Realizar campañas para promover la lactancia materna, destacando la importancia de que las mujeres elijan el medio de alimentación más adecuado para sus hijas/os.
- 2.4.5 Desarrollar análisis periódicos sobre el uso de los lactarios, así como las licencias de maternidad y paternidad, a fin de evaluar la posibilidad de incrementar los periodos de licencia que se otorgan.
- 2.4.6 Implementar medidas para facilitar que las personas que trabajan en la CFE puedan cuidar a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.
- 2.4.7 Incrementar el número de centros de trabajo que cuentan con lactarios.

Estrategia prioritaria 2.5

Incorporar la perspectiva de género en las comunicaciones institucionales.

Acciones puntuales:

- 2.5.1 Elaborar y promover el uso de un manual de comunicación con perspectiva de género para orientar la elaboración de los documentos oficiales de la Empresa (oficios, correos, mensajes, campañas y comunicados).



- 2.5.2 Utilizar lenguaje incluyente y no sexista en la denominación de los puestos, descripción de funciones, reglamentos, manuales y políticas de la CFE.
- 2.5.3 Desarrollar un proceso interno para que la Unidad de Género e Inclusión certifique que los documentos están elaborados con lenguaje incluyente y no sexista.
- 2.5.4 Promover que en las imágenes institucionales tales como trípticos, boletines informativos, posters, etc., se incluya representación de mujeres y hombres y sin estereotipos de género.
- 2.5.5 Difundir información sobre igualdad de género e inclusión a través de las redes sociales oficiales de la CFE.
- 2.5.6 Conmemorar las fechas designadas para promover la toma de conciencia en torno a la inclusión y la igualdad de género.



C. EJE TEMÁTICO 3. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Diagnóstico / Análisis del Estado Actual

Como se señala en los ejes temáticos que conforman este Programa, las mujeres enfrentan diversos y complejos obstáculos en su desarrollo profesional. Aunado a ello, también pueden estar expuestas a situaciones de hostigamiento sexual y acoso sexual lo cual, sin duda, ponen en riesgo su integridad, física y psicológica frenando o condicionando su ingreso, permanencia o ascenso al interior de las organizaciones.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), realizada en el 2016 por el INEGI, contiene información referente a las experiencias de violencia de tipo físico, económico, sexual, emocional y patrimonial, que han enfrentado las mujeres de 15 años y más en los distintos ámbitos de su vida. Con base en ella se sabe que el 26.6% de las mujeres mayores de 15 años que trabajan o trabajaron alguna vez, han sufrido algún acto violento, o de discriminación por razones de género a lo largo de su vida. Mientras que el 22.5% de las mujeres han experimentado al menos un incidente de violencia o discriminación laboral durante los 12 meses previos a la ENDIREH.

De ese 22.5% señalado, el 6.6% sufrió violencia sexual; el 6.5%, violencia emocional y el 0.8%, violencia física (INEGI, 2016). Del 22.5% de las mujeres que declararon haber sido víctimas de violencia laboral durante los 12 meses previos a la ENDIREH, el 6.5% señaló haber sufrido violencia emocional, mientras que el 6.6% reportó haber sufrido violencia sexual y el 0.8% violencia física (INEGI, 2016).

De acuerdo con la ENDIREH el 79.1% de las agresiones en el ámbito laboral se dieron en las instalaciones del trabajo, mientras que el 20.9% de las agresiones se dan en las inmediaciones (INEGI, 2016).

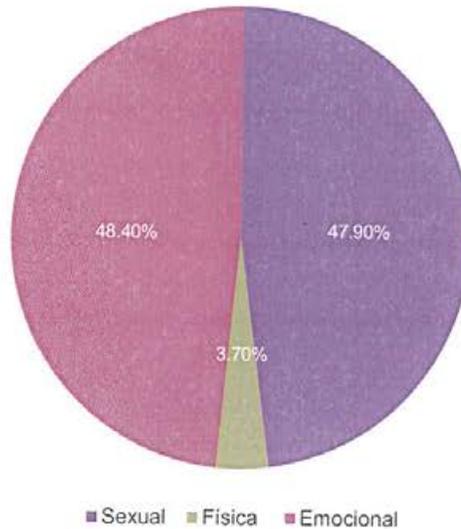
Figura 12. Lugar de incidencia de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral durante los 12 meses previos a la Encuesta.



Fuente: INEGI. (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares.

El tipo de violencia ejercida contra las mujeres en el trabajo fue emocional (48.4%); sexual (47.9%) y física (3.7%) (INEGI, 2016b).

Figura 13. Tipo de Violencia que sufrieron las mujeres en el ámbito laboral durante los 12 meses previos a la Encuesta.

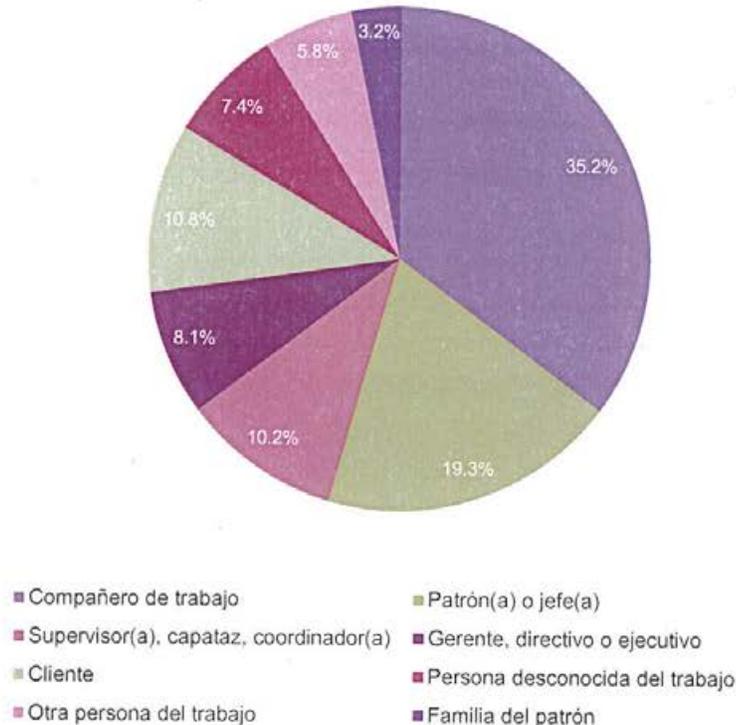


Fuente: INEGI. (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares.

La ENDIREH reporta además que cada mujer que sufrió violencia laboral, durante los 12 meses previos a la realización de la Encuesta, tuvo un promedio de 3 agresores. Los principales agresores fueron compañeros de trabajo (35.2%); "patrón(a) o jefe(a)" (19.3%); clientes (10.8%) y "supervisor(a), capataz, coordinador(a)" (10.2%) (INEGI, 2016b).



Figura 14. Agresores de mujeres en el ámbito laboral durante los 12 meses previos a la Encuesta.



Fuente: INEGI. (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares, 2016*.

Esta altísima incidencia necesariamente prende una alerta sobre la realidad que enfrentan las mujeres en el entorno laboral, por lo que es urgente y prioritario establecer mecanismos integrales que garanticen no solo la atención de este tipo de violencia, sino una adecuada aplicación de sanciones y, por supuesto, medidas de prevención ante este tipo de conductas.

Desde el enfoque teórico, el acoso sexual y el hostigamiento sexual pueden analizarse desde una perspectiva sociocultural y desde una perspectiva focalizada en la cultura organizacional (Cuenca, 2015 p. 528). Desde el enfoque sociocultural, dichas conductas se originan en una relación de poder legitimada por las diferencias estructurales entre mujeres y hombres, es decir, el acoso sexual y el hostigamiento sexual son conductas que fungen como mecanismos mediante los cuales se afianza la relación de dominación de los hombres respecto a la subordinación de las mujeres.

Esas relaciones de poder han sido consideradas como uno de los elementos de mayor importancia para explicar la situación de violencia que sufren las mujeres en el ámbito laboral. En ese contexto, no pueden disociarse tales relaciones de poder de los roles y estereotipos de género que, entre otros aspectos, constituyen mandatos sociales de cómo debe comportarse un hombre y cómo una mujer. "Cada cultura, y en ella cada grupo dominante consensualizan sus estereotipos de hombre y de mujer como únicas formas de ser hombres y mujeres; como si siempre hubiera sido así, y como si siempre fuera a ser así" (Lagarde, 2015 p. 155).

De esta manera, como señala Bourdeau (2000, p. 30) las tendencias a la sumisión y al ejercicio de la dominación no están inscritas en la naturaleza y tienen que estar construidas por un prolongado trabajo

de socialización. En ese sentido, la aplicación de estereotipos de género en el ámbito laboral es una manifestación de violencia contra las mujeres; como producto de este proceso, se les adscriben cualidades estereotipadas a hombres y a mujeres que tienden a ser diferenciadas y jerarquizadas.

Lo anterior es indicativo de que el acoso sexual y el hostigamiento sexual en muchas ocasiones están más relacionados con el poder que con el sexo, sobre todo en los casos de *quid pro quo* (cuando se condiciona alguna prestación o la permanencia en el empleo a cambio de conductas con connotación sexual). Lo anterior debido a que las personas que realizan estas conductas están acostumbradas a tratar con las víctimas en una situación de subordinación o asimetría de poder, reproduciendo tales actitudes en el ámbito laboral, como consecuencia de roles y estereotipos de género, así como de las experiencias culturales de los individuos y de su forma de socialización (Frias, 2011, p. 335).

Ahora bien, el otro enfoque para abordar el acoso sexual y el hostigamiento sexual es el que se centra en la cultura organizacional y en el papel del entorno laboral. Según Cuenca (2015, p. 529), la incidencia de estas conductas depende del clima de la organización, entendido como la tolerancia hacia la presencia de tales conductas, las normas y los valores que imperen respecto a lo considerado como femenino o masculino.

Otros factores organizacionales que propician la ocurrencia de estos casos en el espacio laboral, son principalmente, condiciones laborales precarias, ambientes solitarios, menor estatus jerárquico con relación a los hombres, control masculino en la toma de decisiones, actitudes y prácticas que toleran la violencia masculina, limitado marco legislativo y de políticas para prevenir y hacer frente a esta problemática, falta de sanción para quienes realizan estas conductas, y el solo hecho de ser mujer, constituyen factores de riesgo para ser víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual. De esto se desprende que no hay una única causa que explique la violencia contra la mujer, la violencia surge a partir de la convergencia de especificidad de factores en un contexto general de desigualdades de poder ya sea en lo individual o en lo grupal y que impacta en el mundo global (ONU, 2006, pp. 27-28).

Cuenca (2015) señala que otro aspecto concreto sobre el cual han trabajado los modelos teóricos basados en la cultura organizacional es que determinados estudios muestran que hay mayor incidencia de estas conductas cuando la proporción de hombres en el trabajo es mayor y que esta mayoría masculina supondría un aumento sobre todo en las formas físicas del acoso, como tocamientos y agresiones, entre otras.

De lo anterior se desprende que la realidad sociocultural es vital en la comprensión del acoso sexual y hostigamiento sexual, pero las características de la organización también son cruciales en su incidencia y forma (Cuenca, 2015, p. 549).

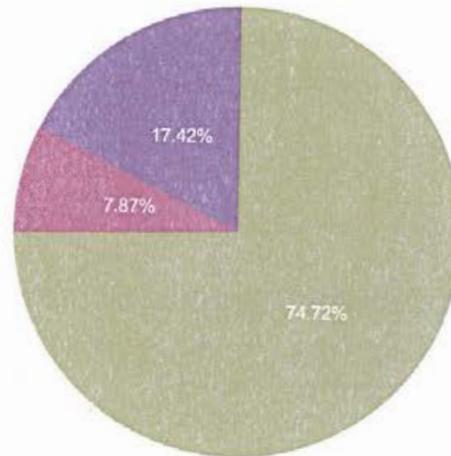
El hostigamiento sexual y el acoso sexual, abordados desde el enfoque de derechos humanos, lesionan derechos fundamentales, entre ellos, el derecho a la igualdad, la no discriminación laboral en razón de sexo, el libre desarrollo de la personalidad, el acceso a una vida libre de violencia, el derecho a la integridad física, psicológica y moral, entre otros.

El movimiento social de denuncia y visibilización de la violencia de género denominado #MeTooMX puso en evidencia que el hostigamiento sexual y el acoso sexual constituyen problemas estructurales vinculados a la desigualdad de género y a una situación de mayor vulnerabilidad para las mujeres, quienes, además, tienen mayor presencia en posiciones subordinadas y en espacios laborales de mayor precariedad. Lo anterior está presente en prácticamente todas las organizaciones, lo que genera inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo. Adicionalmente, los



mecanismos de atención a estos casos han resultado insuficientes y poco eficaces, lo cual deriva en que solo algunas de las víctimas de estas conductas se atreven a denunciar ante las autoridades.

Figura 15. Porcentaje de denuncias presentadas ante la SFP con respecto al sexo de la víctima en el período septiembre de 2016 a septiembre de 2018.



■ Mujeres ■ Hombres ■ No se especificó el sexo de la víctima

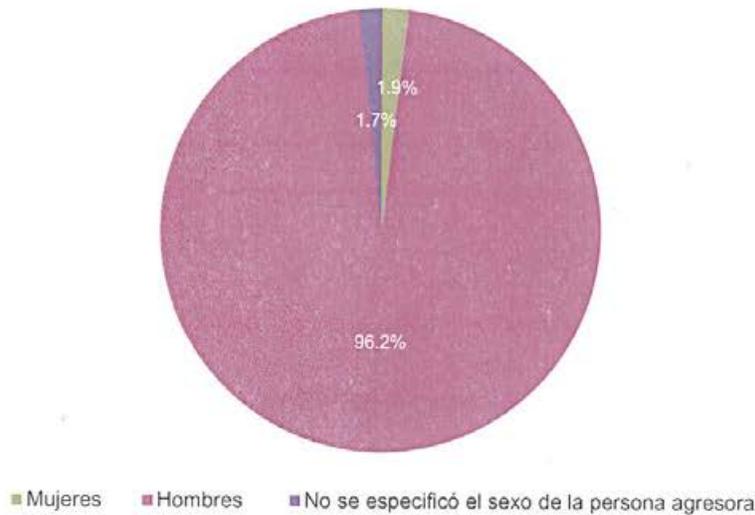
Fuente: CNDH. (2019). Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018).

El Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos indica que, en el período de septiembre de 2016 a septiembre de 2018, el 74.72% de las víctimas que denunciaron algún hecho de hostigamiento sexual y acoso sexual fueron mujeres, mientras que el 7.87% de las personas que presentaron una queja fueron hombres. En el 17.42% de las denuncias, no se especificó el sexo de la víctima (CNDH, 2019 p. 12).

Sin embargo, del total de casos presentados por denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual, el 96.27% de los casos, los agresores fueron hombres, mientras que solamente en el 1.99% las mujeres fueron agresoras. Es decir, mientras la gran mayoría de las víctimas son mujeres, prácticamente todos los agresores son hombres (CNDH, 2019 p. 113).



Figura 16. Porcentaje de casos por sexo de los agresores en el periodo de septiembre de 2016 a septiembre 2018 en la APF.



Fuente: CNDH. (2019). *Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)*.

Tabla 5. Número de personas denunciadas y denunciantes por sexo en casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en 2018.

Sexo de la persona denunciante	Sexo de la persona denunciada			Total
	Hombre	Mujer	Sin especificar	
Hombre	9	2	1	12
Mujer	179	6	7	192
No especificado	4	1	2	7
Total	192	9	10	211

Fuente: CNDH. (2019). *Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)*.

De acuerdo a la información presentada por la CNDH, del total de casos registrados por el Instituto Nacional de las Mujeres en el 2018, el 84.83% de las denuncias por hostigamiento y/o acoso sexual fueron presentadas por parte de una mujer contra un hombre; el 4.26% de los casos denunciados fueron de un hombre contra otro hombre; el 2.84% de los casos fueron denuncias presentadas por una mujer contra otra mujer y solo el 0.94% de los casos reportados en el 2018 fueron denuncias presentadas por un hombre contra una mujer; sumando las cifras en las cuales no se especificó el sexo de la persona denunciante, el 90.99% de las denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual fueron contra un agresor hombre, por un 4.26% de denuncias en las cuales la persona agresora fue una mujer. (CNDH, 2019, p.33). Uno de los datos más relevantes es que se registró un mayor número de denuncias de hombres contra hombres que de mujeres contra hombres.

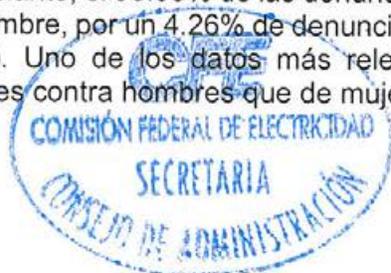
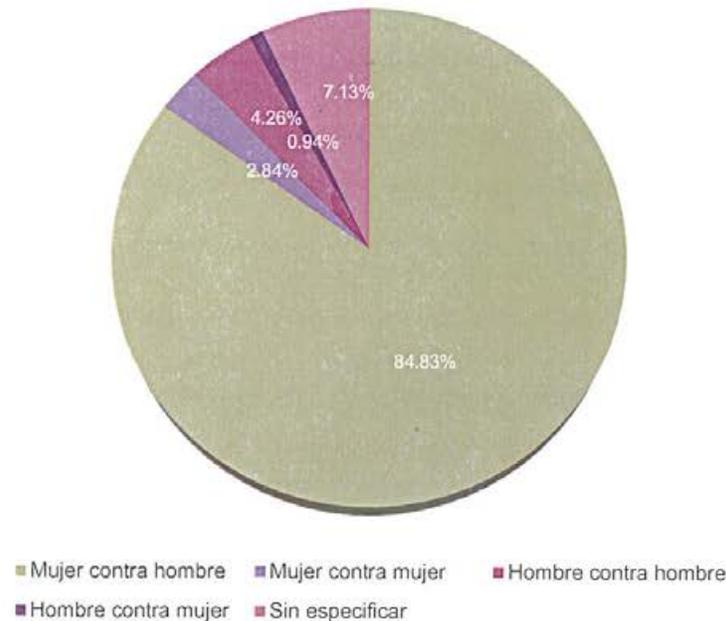


Figura 17. Porcentaje de personas denunciantes y denunciadas por Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la APF en 2018.



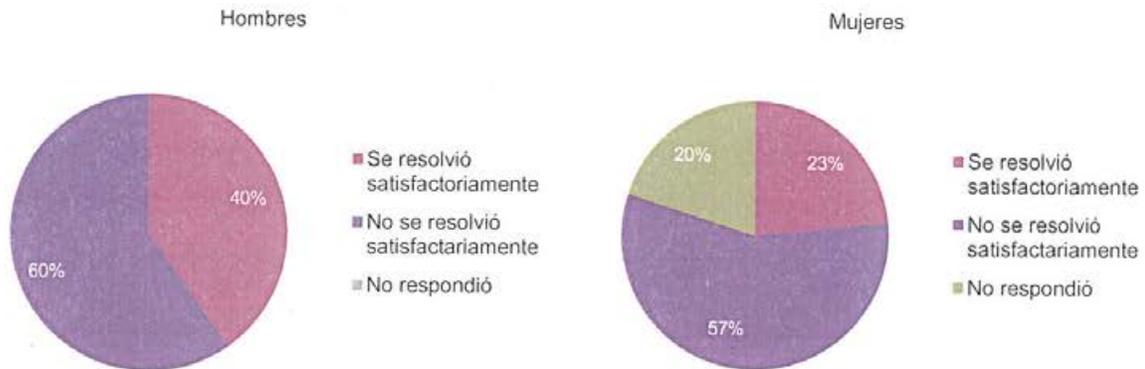
Fuente: CNDH. (2019). *Diagnóstico de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)*.

Como puede observarse, el acoso sexual y el hostigamiento sexual son conductas ejercidas mayoritariamente por hombres hacia mujeres, lo que supone una reafirmación de los roles tradicionales masculino-femenino basado en una relación de poder reproduciendo, las diferencias entre géneros. “Este poder se encuentra vinculado a conseguir, mantener o incrementar un determinado estatus de género o laboral en la institución” (Frias, 2020).

En efecto, las mujeres tienden a estar expuestas de forma más recurrente que los hombres a conductas constitutivas de acoso sexual y hostigamiento sexual, y el número promedio de conductas que padecen es significativamente mayor al de los hombres. La tolerancia y minimización de éstos favorece que se produzcan expresiones más explícitas y graves de violencia (Frias, 2020).



Figura 18. Porcentaje de personas víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual cuyo caso se resolvió satisfactoriamente.



Fuente: Elaboración propia con información de BASICCO INTERNATIONAL CERTIFICATION CO. (2017). *Informe Final Norma Mexicana NMX-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para la Comisión Federal de Electricidad*

Por otro lado, de acuerdo con información proporcionada por la Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública de la CFE, durante el año 2019 se registraron 19 casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, aunque no se cuenta con datos desagregados por sexo, de la víctima ni del agresor.

No debe perderse de vista que el hecho de que existan pocos registros de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual, de los que se tenga conocimiento no implica que no existan más. Por ejemplo, según la organización civil México Evalúa, "para los delitos de hostigamiento/acoso sexual y abuso sexual, la cifra negra alcanza el 99.8%" (México Evalúa, 2020) En ello puede incidir el temor a represalias, miedo a la revictimización, a que no se les crea, a la impunidad, entre otros aspectos.

La falta de una adecuada recolección y sistematización de la información relacionada con las quejas que se presentan por estas conductas en la CFE puede incidir de manera negativa en los procesos de atención y seguimiento de los casos. Resulta indispensable contar con datos estadísticos homologados, adecuadamente sistematizados, desagregados y confiables que permitan evaluar la efectividad de las acciones emprendidas en torno a prevenir, erradicar y sancionar conductas que generan un ambiente en el que se vulneren los derechos humanos de las mujeres, por lo que se deben implementar acciones a partir de los diagnósticos que se obtengan en áreas de alta incidencia de conductas violentas contra las mujeres.

Necesitamos más y mejor información para poder implementar políticas más eficaces, que protejan a las mujeres de violencias sistémicas en el espacio laboral. Poder desempeñar sus funciones sin violencia de género no solo es un derecho humano, sino que propicia un círculo virtuoso que les permite a las mujeres tener carreras laborales más prósperas y, con ello, mayor independencia y poder de negociación, incluso en sus hogares.

El registro adecuado de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual no sólo permite el seguimiento de los procesos y de los servicios que se brindan a la persona que ha sido víctima, sino también puede evitar la necesidad de realizar entrevistas sucesivas y repetitivas. Asimismo, el registro de información permite sistematizarla, con lo cual se puede desagregar la información de las personas que se atienden. Todo ello resulta fundamental para planear acciones para la prevención, sanción y erradicación de estas conductas (CEAV, s/f).

No debe soslayarse que el proceso que debe seguir una persona que ha sido víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual puede resultar complejo, sobre todo tomar la decisión de denunciar. Para ello, se requiere, por supuesto, valentía y la certeza de que no sufrirá revictimización ni represalias.

Asimismo, las personas al ser violentadas en los espacios laborales pueden verse inmersas en situaciones graves de estrés, depresión y miedo, lo cual puede incidir negativamente en su salud física y mental; ello repercute en el entorno laboral, propiciando ambientes hostiles y dañinos, no sólo para la persona que es violentada, sino en general para todo el grupo de trabajo.

Por todo ello, la atención que debe brindarse a toda persona que acude a interponer una queja por conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, debe ser dentro de un marco de respeto a los derechos humanos, observando en todo momento una actitud empática y ofrecerle una atención integral, debido al proceso traumático que pudiera representar, con sentimientos de angustia, desconfianza e inseguridad, por lo que se debe abordar con una adecuada capacitación y sensibilidad de la persona de primer contacto, así como con perspectiva de género.

Como ya se señaló, la atención de los casos con perspectiva de género significa, en primer término, la no revictimización, además de la consideración de que existen relaciones asimétricas de poder basadas en el género. También es necesario eliminar estereotipos de género, a fin de identificar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género. La presencia de estas condiciones en la atención resulta imprescindible para eliminar este tipo de conductas, brindar certeza a las víctimas, y garantizar su estabilidad laboral, además de incorporar los estándares internacionales en la materia.

Una de las acciones requeridas para enfrentar este problema es aplicar la teoría del ciclo (o espiral) de inteligencia en la atención de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, tanto en la planeación, recolección, procesamiento, sistematización, análisis y difusión de la información. Esto permitirá contar con estadísticas completas y confiables; detectar patrones de comportamiento, zonas de incidencia, modus operandi; y actualizar estrategias con base en información confiable.

El 31 de marzo del 2020, el Director General de la CFE firmó el "Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Federal de Electricidad" (Pronunciamiento), a fin de prohibir al interior del Corporativo, sus Empresas Productivas Subsidiarias y sus Empresas Filiales, cualquier conducta de este tipo, así como cualquier forma de violencia de género. Esto representa un refrendo el compromiso de no permitir actos que menoscaben los derechos humanos de las mujeres.

Las acciones que se proponen a continuación tienen el objetivo primordial de que la persistencia de estas conductas dejen de formar parte del andamiaje institucional de la CFE, que no sean conductas que formen parte de las prácticas de la cultura organizacional; crear entornos seguros y libres de violencia; garantizar el adecuado seguimiento y atención de los casos; y crear una cultura de prevención y garantizar la imposición de sanciones.



Eje Temático 3. Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Objetivo prioritario: Garantizar el derecho humano de las personas en la CFE a trabajar en espacios libres de violencia de género.

Estrategia prioritaria 3.1

Establecer medidas orientadas a la prevención de conductas de violencia de género.

Acciones puntuales:

- 3.1.1 Revisar y mantener actualizada la normatividad interna a fin de evitar que se propicien situaciones de precariedad o arbitrariedad en el entorno laboral.
- 3.1.2 Diseñar y mantener actualizada la normatividad interna, manuales de procedimientos y protocolos de actuación en torno a la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género.
- 3.1.3 Realizar campañas de prevención de la violencia de género en el trabajo, particularmente hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.
- 3.1.4 Implementar campañas orientadas a que la atención al público esté libre de violencia de género.

Estrategia prioritaria 3.2

Implementar un mecanismo integral de recepción, seguimiento y atención de denuncias exclusivo para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Acciones puntuales:

- 3.2.1 Poner en marcha mecanismos de denuncia innovadores y de fácil acceso exclusivos para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que garanticen la confidencialidad de la información.
- 3.2.2 Desarrollar campañas de difusión para promover el uso responsable de los mecanismos de denuncia.
- 3.2.3 Difundir los mecanismos de acompañamiento y canalización en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 3.2.4 Generar informes estadísticos sobre la incidencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 3.2.5 Realizar diagnósticos periódicos sobre áreas potencialmente susceptibles de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- 3.2.6 Evaluar continuamente los procedimientos y mecanismos de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.



Estrategia prioritaria 3.3

Desarrollar estrategias orientadas a la prevención y atención de otras formas de violencia de género en el trabajo.

Acciones puntuales:

- 3.3.1 Incorporar en las encuestas institucionales preguntas en torno a la percepción de violencia de género y discriminación por motivos de género, identidad u orientación sexual en los centros de trabajo de la CFE a fin de determinar causas y patrones de violencia de género y emitir propuestas para su erradicación.
- 3.3.2 Diseñar e implementar los manuales y protocolos de actuación que sean requeridos para dar atención, seguimiento y sanción a las distintas formas de violencia de género en el trabajo.
- 3.3.3 Realizar campañas de concientización sobre las distintas formas de violencia de género en el trabajo.
- 3.3.4 Sistematizar la información de casos recibidos y atendidos y con ello desarrollar un sistema de registro de conductas relacionadas con violencia de género en el trabajo.



D. EJE TEMÁTICO 4. MUJERES EN LA CFE

Diagnóstico / Análisis del Estado Actual

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), las normas culturales y sociales influyen en las percepciones de las niñas acerca de sus capacidades, su rol en la sociedad, así como en sus aspiraciones profesionales y personales (UNESCO, 2019, p. 58). En términos de esa Organización, la participación en las disciplinas STEM en detrimento de las niñas comienza tempranamente y se hace más evidente en los niveles de educación superior. Asimismo, las mujeres abandonan las disciplinas STEM en números desproporcionados durante sus estudios universitarios, en su transición al mundo laboral e incluso en su trayectoria profesional (UNESCO, 2019, p. 22).

Las jóvenes representan solo el 35% del total de estudiantes en el mundo en materias STEM. También se observan diferencias por disciplinas, con el menor número de matrículas femeninas en ingeniería, manufactura y construcción, ciencias naturales, matemáticas, estadísticas, así como tecnologías de la información y la comunicación (UNESCO, 2019, p. 23).

Existen diversos factores que influyen en la participación de niñas y mujeres, su rendimiento y su progresión en los estudios y las carreras STEM, los cuales interactúan entre sí en forma compleja. Siguiendo lo señalado por la UNESCO (2019), tales factores inciden a nivel individual, familiar y de pares, escolar y social.

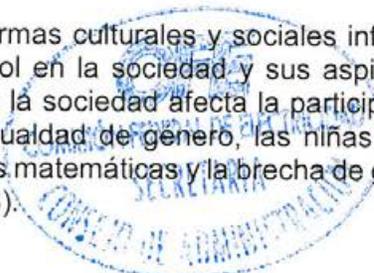
A nivel individual, los estereotipos de género acerca de estas carreras son preponderantes a través del proceso de socialización y se adquieren a temprana edad. Existen dos estereotipos predominantes en relación con el género y las STEM: "los niños son mejores en matemáticas y ciencias que las niñas" y "las ciencias e ingeniería son carreras masculinas" (UNESCO, 2019, p. 43).

El sesgo de auto-selección es la razón principal por la que las niñas dejan de optar por disciplinas relacionadas con las STEM, lo cual está influenciado por el proceso de socialización e ideas estereotipadas acerca de los roles de género. (UNESCO, 2019, p. 46).

En el ámbito familiar, las madres y padres con creencias tradicionales acerca de los roles de género y que tratan a las niñas y los niños de manera desigual pueden reforzar estereotipos negativos acerca del género y sus capacidades en las STEM, así como también pueden tener una gran influencia en la participación de las niñas en las STEM y en su rendimiento a través del entorno, las experiencias y el estímulo que brindan (UNESCO, 2019, p. 49).

Factores dentro del ambiente escolar, incluyendo el perfil del profesorado, su experiencia, sus creencias y expectativas, el plan de estudios, los materiales o recursos de aprendizaje, las estrategias docentes y las interacciones docentes-estudiantes, las prácticas de evaluación y, en general, el entorno escolar pueden ayudar a reforzar o a desvanecer los estereotipos sobre las aptitudes vinculadas a las STEM basadas en el género (UNESCO, 2019, p. 56).

De igual forma, las normas culturales y sociales influyen las percepciones de las niñas acerca de sus capacidades, su rol en la sociedad y sus aspiraciones profesionales y personales. El grado de igualdad de género en la sociedad afecta la participación y el rendimiento de las niñas en las STEM. En países con más igualdad de género, las niñas tienden a tener actitudes más positivas y mayor confianza acerca de las matemáticas y la brecha de género en el rendimiento en la asignatura es menor (UNESCO, 2019, p. 58).

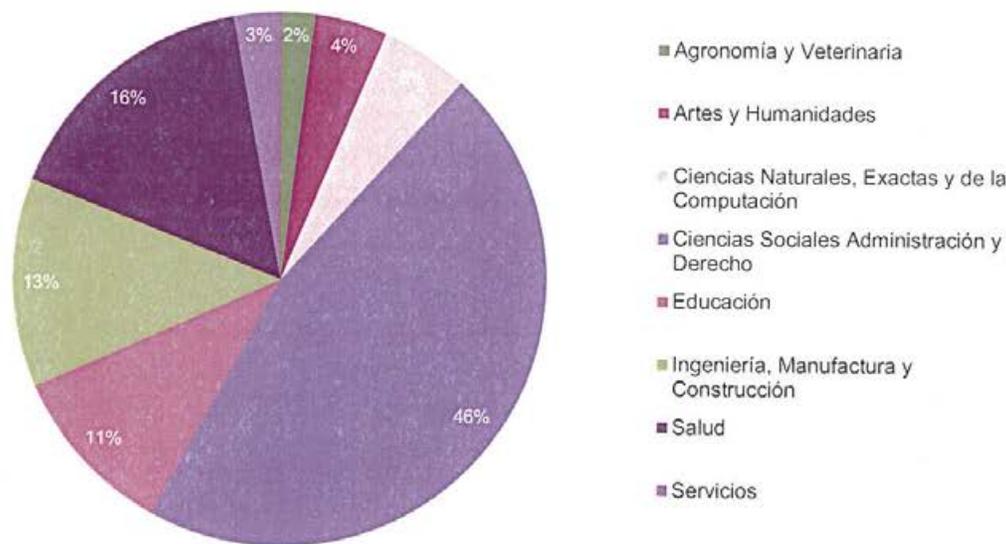


En ese contexto, la subrepresentación de las niñas y mujeres en la educación y en las carreras STEM no puede verse de manera aislada, ya que su ingreso y permanencia se vinculan con los factores descritos afectando negativamente el interés, su dedicación y su rendimiento.

La construcción social de género puede repercutir en la elección de carrera universitaria y más tarde, en los sectores laborales. Por ejemplo, aunque el 20% de las personas graduadas en ingeniería son mujeres, ellas solo representan el 11% de las ingenieras activas en el mercado laboral. Diez años después de graduarse, solo 3 de cada 100 continúan trabajando en campos relacionados con las áreas STEM (Concejo, 2018).

A continuación, con información de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se señalan algunas estadísticas respecto a la matrícula universitaria y tecnológica desagregada por área de estudio a efecto de mostrar la diferencia existente en la ocupación de carreras respecto a mujeres y hombres:

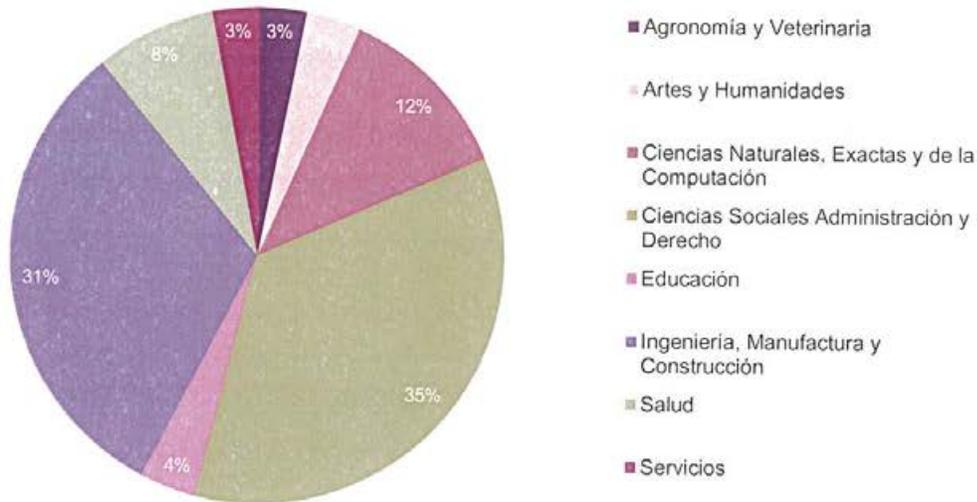
Figura 19. Matrícula de Licenciatura Universitaria y Tecnológica por Área de Estudio de Mujeres en México 2019.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ANUIES, disponible en el Sistema de Indicadores de Género INMUJERES e INEGI (2019).



Figura 20. Matrícula de Licenciatura Universitaria y Tecnológica por Área de Estudio de Hombres en México 2019.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ANUIES, disponible en el Sistema de Indicadores de Género INMUJERES e INEGI (2019).

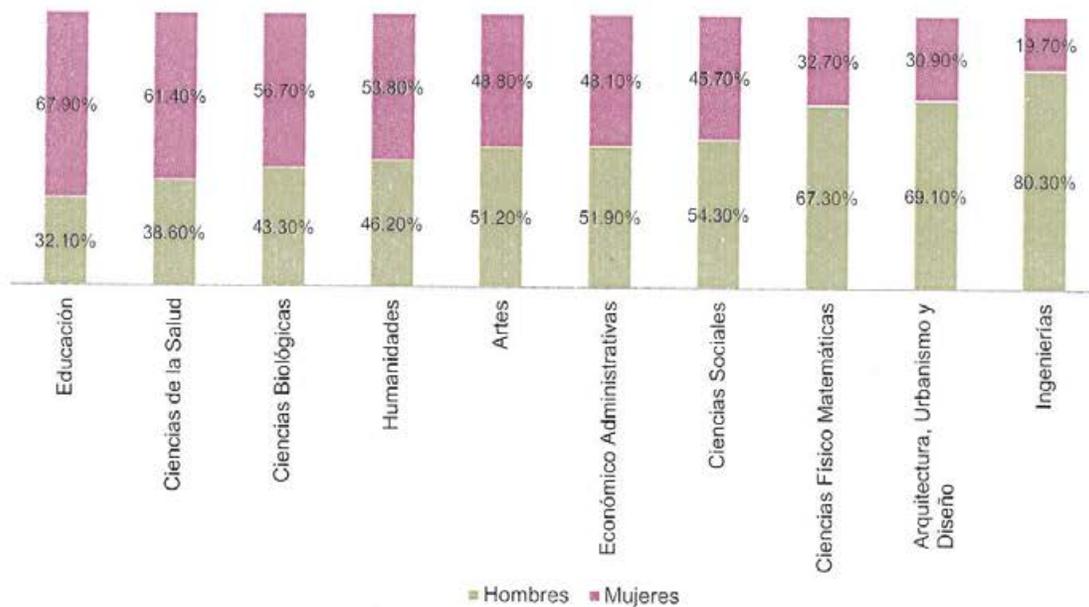
De lo anterior se advierte que casi la mitad (46%) de las mujeres en el año 2019 se encontraban inscritas en una carrera relacionada con las Ciencias Sociales, Administración y Derecho; mientras que en el caso de los hombres correspondía a poco más de un tercio (35%) de dicha población. En lo que respecta a carreras relacionadas con ingeniería, manufactura y construcción, el 31% de los hombres estaban matriculados en esas carreras, mientras que solo el 13% de las mujeres decidieron estudiar en dichos ámbitos.

En relación con las carreras vinculadas a Educación, se tiene registro que tan solo el 4% de los hombres decidieron estudiarlas, mientras que el 11% de las mujeres se enrolaron en estos programas. Finalmente, se destaca que en el año 2019 12% de los hombres decidieron estudiar carreras relacionadas con las Ciencias Naturales, Exactas y de Computación, mientras que solo el 5% de las mujeres tomaron la misma decisión.

Como se observa, la diferencia en las áreas de estudio entre mujeres y hombres es significativa; en lo que respecta a carreras relacionadas con ingenierías hay un predominio masculino, comprobándose una brecha de género, la cual se explica con lo referido en el punto anterior en relación con los estereotipos de género, el sentido de pertenencia e identificación con carreras que se asocian mayormente a lo masculino.

Las estadísticas citadas se replican en la distribución de las y los profesionistas ocupados. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), con datos del Observatorio Laboral, al primer trimestre del 2020, muestran que el número de profesionistas concentrados en el área de las ingenierías es de 80% de hombres y únicamente 20% de mujeres, mientras que las áreas profesionales en donde las mujeres representan más de la mitad del total de profesionistas ocupadas son Educación, Ciencias de la Salud, Ciencias Biológicas y Humanidades. El porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas en el país alcanza el 46.1 % del total de los profesionistas ocupados (Observatorio Laboral, s/f).

Figura 21. Porcentaje de profesionistas en México ocupados por sexo.



Fuente: Observatorio Laboral con datos al primer trimestre del 2020 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Con base en los datos de la ENOE al primer trimestre del 2020, recopilados por el Observatorio Laboral, las carreras con mayor porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas son: formación docente para educación básica, nivel preescolar (97.6%); trabajo y atención social (90.5%) y diseño (87.4%), mientras que las carreras con menor porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas son: construcción e ingeniería civil (8%); electricidad y generación de energía (4.1%), ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves (2.3%) (Observatorio Laboral, s/f).

Históricamente las mujeres han tenido una participación laboral menor que los hombres. Esto se relaciona con que, debido a la idea de que a ellas les correspondía realizar las tareas del hogar y los deberes de cuidado, se incorporaron al sistema educativo y al mercado laboral remunerado más tarde que los hombres. Es decir, el ingreso, permanencia y ascenso de las mujeres en el ámbito laboral también se ha hecho con base en la división sexual del trabajo, esto es, en la diferenciación que social y culturalmente se les ha otorgado a los roles de mujeres y hombres.

Además de una menor participación, las mujeres perciben, en promedio, ingresos inferiores que los hombres, aún en los casos en los que cuentan con las mismas características objetivas que sus contrapartes masculinas: nivel de educación, cargo o tipo de empresa. Según el Banco Mundial, la diferencia salarial promedio es de 9.6% (Banco Mundial, 2019, p.47).

En cuanto a los ingresos, el INEGI e INMUJERES reportan que la brecha que existe entre hombres y mujeres, independientemente de la edad, escolaridad y situación conyugal, se ha mantenido entre el año 2005 a 2018; la mediana del ingreso mensual¹⁰ de los hombres en el año 2018 fue de 4,446 pesos mensuales, mientras que para las mujeres fue de 3,557 pesos mensuales, una diferencia de 889 pesos (INEGI, 2018, p.128).

¹⁰ La mediana del ingreso mensual se refiere al valor del ingreso percibido por la mitad de la población ocupada en el mercado laboral. Es una medida de tendencia central utilizada frecuentemente ya que elimina el efecto de valores externos.

Otro factor que incide en el ingreso, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo es el fenómeno social denominado segregación laboral, en sus dos vertientes: horizontal, en la cual mujeres y hombres se concentran en determinados sectores con una distribución no uniforme, lo cual se evidenció líneas arriba. Carreras profesionales que están ocupadas en su mayoría por mujeres o por hombres, lo cual está influenciado por roles y estereotipos de género.

La segmentación vertical implica el acceso desigual de las mujeres a puestos gerenciales y de decisión, tanto en la iniciativa privada, como en el sector público. Ello se explica en gran medida por la existencia del fenómeno denominado “techo de cristal”, el cual constituye una barrera invisible que dificulta o impide a las mujeres alcanzar puestos de mayor responsabilidad al interior de las organizaciones. Asimismo, las mujeres deben enfrentar el denominado “piso pegajoso,” del cual no se pueden despegar al ocupar puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por lo tanto, de menor salario (Camarena, 2018). Todo ello incide en la posición de la mujer, esto es, el lugar en el que se encuentra dentro de la estructura de poder sin poder ascender en la misma.

Al respecto, el INMUJERES, a través del Sistema de Indicadores de Género, señala al porcentaje de mujeres en puestos directivos de la Administración Pública desde 2010, observándose que en 10 años se ha incrementado solo 4 puntos porcentuales, llegando a 2020 con el 40.35%:

Tabla 6. Porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública en México.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
Nacional	36.55%	35.77%	36.59%	37.38%	38.79%	37.46%	38.53%	37.79%	38.17%	39.52%	40.35%

Fuente: Inmujeres, Cálculos con base en INEGI, ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 2005-2020. Primer trimestre.

De conformidad con la Agencia Internacional de las Energías Renovables (IRENA, por sus siglas en inglés), el 75% de las mujeres perciben la existencia de barreras para incursionar y avanzar en el sector energético, siendo las percepciones de los roles de género el obstáculo que se considera más importante para acceder a este sector. “Los prejuicios sobre los roles de género también reducen el acceso de las mujeres a información sobre profesiones y a las redes pertinentes. También determinan las prácticas de contratación, así como el grado de acceso de la mujer a formas de incorporación al mercado laboral como pasantías y programas de aprendizaje” (IRENA, 2019, p. 2).

En el sector energético, existen datos de una participación laboral femenina incluso inferior al promedio del resto de las industrias. De acuerdo con *Electricity Human Resources Canada*, las mujeres representan entre el 20 y el 25% de la fuerza laboral en la industria energética en países industrializados, menos del 6% están en posiciones técnicas y menos del 1% ocupan puestos de alta dirección (EHRC, 2017, p. 16).

Para el caso de México, de acuerdo con el estudio *Women Matter MX* (McKinsey, 2018), en el que se analiza la participación de las mujeres en diferentes industrias en nuestro país, el sector energía, industrial y agrícola es donde la disparidad entre mujeres y hombres es más pronunciada (con respecto a otros sectores). De acuerdo con este estudio, en México tan solo 20% de la fuerza laboral son mujeres, lo cual significa 15 puntos porcentuales por debajo del promedio en todos los niveles.

De conformidad con la Hoja de Ruta de Género para la Transición Energética, el porcentaje de mujeres y hombres en las dependencias gubernamentales del sector energético¹¹ es de 75% de hombres, 24.5% de mujeres y únicamente el 0.5% de mujeres ocupan puestos de decisión (REDMEREE, 2019).

Lo señalado en los apartados anteriores se ha replicado en la CFE ya que predomina personal masculino en la plantilla laboral, en las áreas técnicas y en los puestos de mando.

Tras revisar los datos internos de contratación, sabemos que:

- Del total de personal de la Empresa, el 75% son hombres mientras que el 25% son mujeres; lo anterior al mes de abril de 2020. Es notable, además, que el porcentaje de mujeres se reduce notablemente en los niveles jerárquicos superiores y en las áreas técnicas.
- La entidad federativa con mayor porcentaje de mujeres es la Ciudad de México con 34 % de la plantilla. Por el contrario, el estado de Sinaloa es el que cuenta con menor proporción de mujeres, con tan solo 16 % de la plantilla laboral.

Tabla 7. Plantilla del personal de la CFE por sexo.

Entidad Federativa	% Hombres	% Mujeres
Ciudad de México	66%	34%
Morelos	69%	31%
Puebla	72%	28%
Jalisco	73%	27%
Querétaro	73%	27%
Oaxaca	73%	27%
Durango	73%	27%
Nuevo León	74%	26%
Guanajuato	75%	25%
Baja California Norte	75%	25%
Aguascalientes	75%	25%
Yucatán	75%	25%
Veracruz	75%	25%
Sonora	75%	25%
Tabasco	75%	25%
Michoacán	76%	24%
Colima	77%	23%
Nayarit	77%	23%
Tamaulipas	78%	22%
Zacatecas	78%	22%
Quintana Roo	79%	21%
Estado de México	79%	21%
Guerrero	80%	20%
Chiapas	80%	20%
San Luis Potosí	80%	20%
Campeche	80%	20%
Chihuahua	80%	20%
Baja California Sur	81%	19%
Hidalgo	82%	18%
Coahuila	82%	18%
Tlaxcala	82%	18%
Sinaloa	84%	16%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Gerencia de Administración y Servicios de la CFE (2019).



¹¹ El porcentaje se realizó con base en la información proporcionada por: CENACE, CENEGAS, CFE, CNH, CNSNS, CONUEE, CRE, IMP, INEEL, ININ y SENER en 2017.

a) Tipo de contrato

La plantilla laboral se distribuye de la siguiente manera, de acuerdo con el tipo de contrato y sexo:

- Del total de personas que trabajan en la CFE, el 59% son hombres sindicalizados y 20% del personal son mujeres sindicalizadas. Los hombres con plazas de confianza representan el 16 % de la plantilla laboral, mientras que las mujeres son solo el 5 % del total del personal.

Tabla 8. Personal que labora en la CFE por tipo de contrato y sexo.

	Personal de Confianza	Personal Sindicalizado	Total
Hombres	16%	59%	75%
Mujeres	5%	20%	25%
Total	21%	79%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Gerencia de Administración y Servicios de la CFE (2019).

De acuerdo con información de la Gerencia de Administración y Servicios, la antigüedad promedio de los hombres que trabajan en la CFE es de 15 años con 5 meses, mientras que para las mujeres es de 13 años y 6 meses.

b) Escolaridad

Con datos de la Gerencia de Administración y Servicios, al 18 de febrero de 2020, sabemos que el porcentaje de mujeres contratadas que cuentan con un título universitario representan el 38%, mientras que el porcentaje de hombres representa el 28 %. La mayor concentración de personal entre hombres (30%) se encuentra en el segmento de preparatoria terminada mientras que la mayor concentración de mujeres (38%) está en el segmento que cuentan con un título universitario.

Tabla 9. Escolaridad del personal de la CFE por sexo.

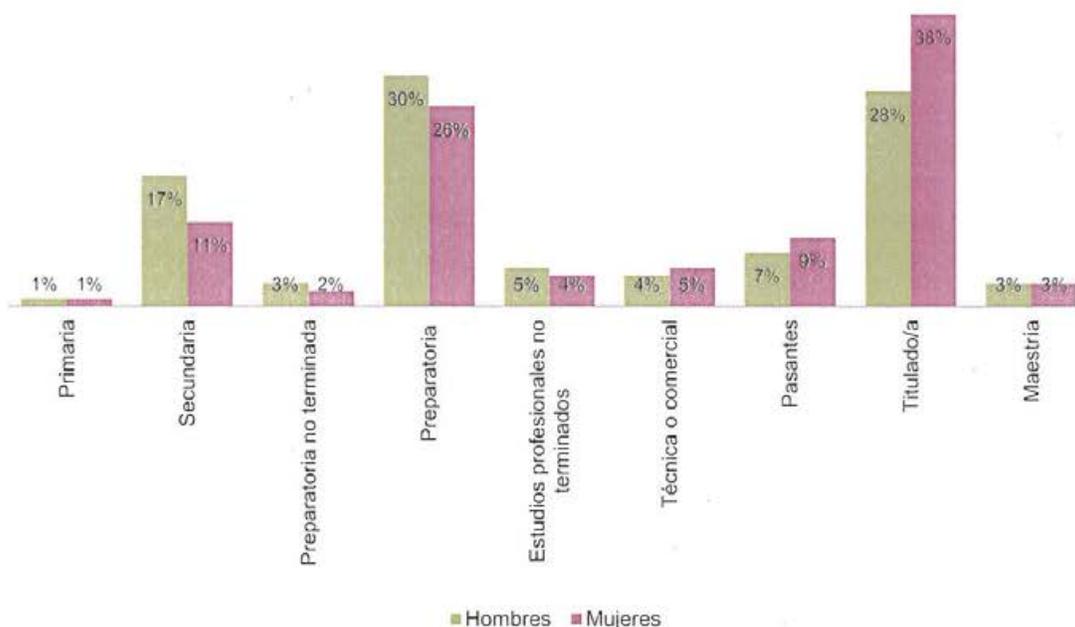
Escolaridad	Hombres		Mujeres		Total
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	
Primaria no terminada	93	0%	16	0%	109
Primaria	753	1%	159	1%	915
Secundaria no terminada	260	0%	69	0%	329
Secundaria	9,728	17%	2,096	11%	11,824
Preparatoria no terminada	1,760	3%	364	2%	2,124
Preparatoria	16,886	30%	364	2%	2,124
Estudios profesionales no terminados	2,675	5%	750	4%	3,425
Técnica o profesional	2,489	4%	861	5%	3,350
Pasantes/as	3,879	7%	1,670	9%	5,549
Titulados/as	15,422	28%	6,907	38%	22,329
Diplomado	14	0%	5	0%	19
Posgrado	135	0%	69	0%	204
Maestría	1,452	3%	628	3%	2,080
Doctorado	42	0%	14	0%	56
Total	55,591		18,290		73,881

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Gerencia de Administración y Servicios de la CFE (2019).

Los estudios muestran que la diversidad entre el personal estimula la creatividad y la innovación al sumar conocimientos, habilidades y experiencia. Según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las mujeres controlan el 70% del gasto en el consumo mundial, por lo que tener más mujeres en puestos de decisión refleja las necesidades del mercado e informa mejor sobre el comportamiento de la economía y el proceso de toma de decisiones. Las empresas con equipos directivos con diversidad de género obtienen mejores resultados y se recuperan antes de las crisis económicas (Fuentes, 2015).

La Figura 22 permite observar esta concentración de manera más clara. Las mujeres están relativamente mejor capacitadas. Esto contrasta claramente con el hecho de que no ocupan los puestos con mayores responsabilidades al interior de la Empresa.

Figura 22. Escolaridad del personal de la CFE por sexo.

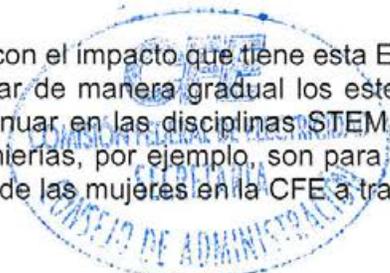


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Gerencia de Administración y Servicios de la CFE (2019).

En el caso particular de la CFE, la primera mujer en incorporarse a la Empresa fue Emilia Hernández Sánchez, en 1946, quien se desempeñó como Taquimecanógrafa Especializada "B" hasta 1977. La primera mujer en ocupar un puesto de más jerarquía fue Emilia López de Nava, quien se desempeñó como Secretaria Privada de mando de 1969 a 1988.

Desde esa fecha hasta el año 2019, solamente 23 mujeres han estado en posiciones de mando dentro de la CFE. La única mujer que ha ocupado el cargo de Directora Corporativa fue de diciembre de 2018 a octubre de 2019.

Derivado de lo anterior, con el impacto que tiene esta Empresa en el país, se pueden realizar acciones que coadyuven a eliminar de manera gradual los estereotipos de género que desalientan a niñas y mujeres acceder o continuar en las disciplinas STEM, acciones que mitiguen la percepción social y cultural de que las ingenierías, por ejemplo, son para los hombres. Se requieren acciones graduales que visibilicen el trabajo de las mujeres en la CFE a través de campañas que acerquen a la sociedad



en su conjunto a ver una Empresa en donde las mujeres comienzan a tener mayores y mejores oportunidades de trabajo.

Una ingeniera eléctrica, una liniera o una abogada especializada en Derecho Energético, por ejemplo, pueden causar un impacto favorable en niñas y en adolescentes, abrir su abanico de posibilidades y brindarles nuevos horizontes profesionales. De la misma forma, se pueden realizar acciones de coordinación con otras instancias para acercar esas referencias femeninas en escuelas de educación media y superior.

Asimismo, pueden concertarse acciones de coordinación en universidades para que las estudiantes de ingeniería, por ejemplo, accedan a realizar prácticas profesionales o de servicio social en áreas de la Empresa relacionadas con las carreras que estudian o terminan.

A fin de hacer de esta Empresa un espacio de igualdad de oportunidades, para impulsar el talento de las mujeres al interior de la CFE e incorporar a más hombres en los esfuerzos por lograr la igualdad, se proponen las siguientes líneas de acción:



Eje Temático 4. Mujeres en la CFE

Objetivo: Incrementar la participación de las mujeres en la CFE, particularmente en las áreas técnicas y de toma de decisión.

Línea estratégica 4.1

Promover el interés y participación de niñas y jóvenes en la industria eléctrica.

Acciones puntuales:

- 4.1.1 Impartir pláticas, conferencias y actividades en escuelas que motiven a las niñas a participar, en su momento, en la industria eléctrica.
- 4.1.2 Participar en proyectos destinados al desarrollo de mujeres jóvenes en la industria eléctrica.
- 4.1.3 Establecer coordinación con organizaciones de la sociedad civil para desarrollar proyectos orientados a romper los estereotipos de género que limitan las aspiraciones profesionales de las niñas y jóvenes mexicanas.
- 4.1.4 Desarrollar esquemas de prácticas profesionales y servicio social orientados a la participación de mujeres en las áreas técnicas, operativas y gerenciales de la Empresa.
- 4.1.5 Aprovechar los espacios culturales y recreativos en los que participa la CFE para fomentar la inclusión de mujeres en los espacios laborales.
- 4.1.6 Desarrollar campañas para visibilizar el trabajo de las mujeres en la CFE.

Línea estratégica 4.2

Incentivar el acceso y permanencia de las trabajadoras de la CFE en posiciones de liderazgo.

Acciones puntuales:

- 4.2.1 Realizar las acciones requeridas para dar cumplimiento a la reforma constitucional en materia de paridad de género e implementarlas.
- 4.2.2 Desarrollar programas de mentoría para las trabajadoras de la CFE.
- 4.2.3 Realizar acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres en las áreas que tengan un bajo porcentaje de participación femenina.
- 4.2.4 Realizar un análisis para determinar qué acciones afirmativas en favor de grupos subrepresentados pueden desarrollarse en la CFE e implementarlas.
- 4.2.5 Promover que en los eventos de la CFE se incremente la participación sustantiva de las mujeres, especialmente en presidium e intervenciones públicas.



E. EJE TEMÁTICO TRANSVERSAL: CAPACITACIÓN

Diagnóstico / Análisis del Estado Actual

Como se ha documentado, al interior de la Empresa existen desigualdades asociadas a prácticas discriminatorias que ponen en desventaja a las mujeres. Para revertir y superar dichas desigualdades es necesario eliminar las creencias y prácticas normalizadas que las reproducen y perpetúan. Por ejemplo, es necesario reflexionar sobre las causas de la escasa representación de mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones al interior de la CFE. Para lograrlo, es necesario cuestionar, desnormalizar y replantear prácticas inmersas en la cultura organizacional que han permitido la manifestación de las desigualdades de género.

De acuerdo con el curso Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) impartido en el Campus Virtual de la CFE, los programas de capacitación pueden ser uno de los instrumentos más efectivos para propiciar la reflexión e invitar a la acción a fin de modificar conductas que ya no deben formar parte de los valores o normas de una empresa.

Aunado a lo anterior, se destaca la obligación normativa que tiene la CFE de capacitar a todo su personal en materia de igualdad de género, no discriminación por motivos de género y prevención de la violencia de género, así como de dotar a las y los trabajadores de herramientas para que puedan incorporar la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones que desarrollen en el ejercicio de sus funciones.

En ese sentido, con base en los estándares de ONU Mujeres (2018), los criterios mínimos a los que deben orientarse los programas de capacitación en materia de igualdad de género son:

1. Transformación social - Promover los derechos humanos.
2. Cumplir las necesidades específicas de capacitación - Adecuarse a cada sector, industria y/o área de trabajo para reflejar la forma en que se pueden realmente implementar los cambios.
3. Aprendizaje transformativo - Armonizar el contenido con métodos creativos de aprendizaje para adultos de tal forma que se pueda construir conocimiento de manera conjunta y, con ello, fortalecer habilidades y fomentar cambios de actitudes.
4. Igualdad y diversidad de género - Aplicar un enfoque interseccional que abarque las interconexiones entre distintas formas de desigualdad y opresión incluyendo el sexismo, homofobia, transfobia y otros grupos marginados.
5. Sustentabilidad - La capacitación en materia de género debe ser parte de una estrategia más amplia, orientada a transformaciones interconectadas.
6. Innovación y creatividad - Propiciar las herramientas de capacitación vivenciales y participativas, así como el uso de recursos tecnológicos.

Los elementos anteriormente señalados deben contemplarse en todo el ciclo de capacitación y siempre realizarse con perspectiva de género. Es decir, el análisis, diseño, planeación, desarrollo, implementación y evaluación debe observar los 6 criterios mencionados y cada uno debe contener las variables del análisis de género (ONU Mujeres, 2018, p. 21).

Entre los hallazgos más relevantes que se encontraron al analizar las estadísticas en materia de capacitación que proporcionó la Gerencia de Capacitación se encuentran:

- a) La cantidad de personas que tomaron capacitación en temas de género entre los años 2015 y 2019 es mínimo (Tabla 10), comparado con el número total de personas que han tomado algún curso

sobre cualquier otro tema. Es decir, el porcentaje de personas capacitadas en materia de género representa tan solo el 2% o 1%, según el año que se analice.

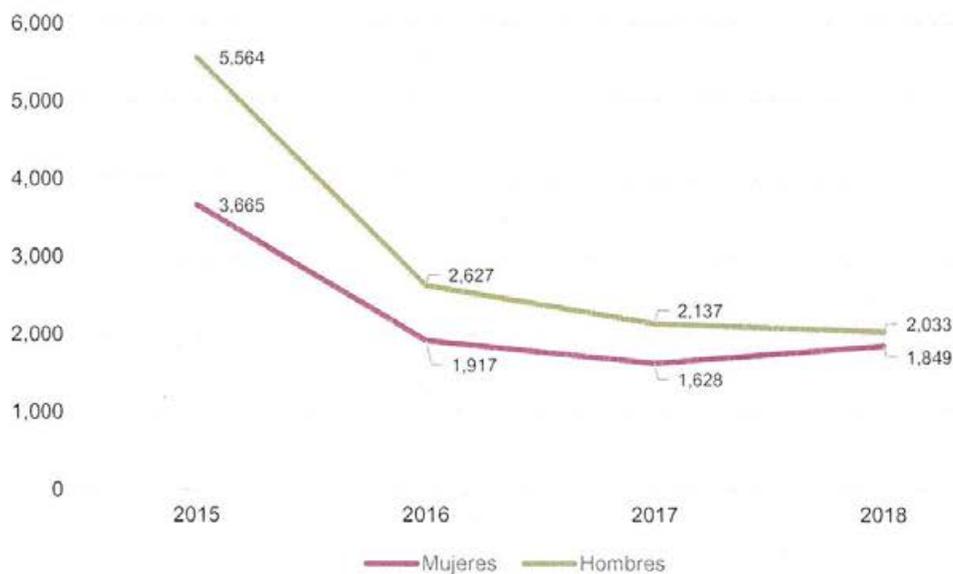
Tabla 10. Proporción de personal de la CFE que se han capacitado en temas de género vs. personal que ha tomado otras capacitaciones.

	2015	2016	2017	2018
Capacitación en diversos temas	98%	99%	99%	99%
Capacitación en género	2%	1%	1%	1%
Total de personas capacitadas	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).

- b) En el mismo periodo, se identifica una tendencia a la baja en la cantidad de personas que se han capacitado en temas de género. La Figura 23 muestra este descenso en el número de personas que han tomado dichos cursos, siendo el periodo de 2015 a 2016 donde se apreció uno de los cambios más notables. En esos años, se registró una reducción del 52.7% (2,937) en el número de hombres que recibieron dichos cursos y del 47.7% (1,748) en el número de mujeres capacitadas en estos temas.

Figura 23. Número de trabajadores/as de la CFE capacitadas en temas de género.

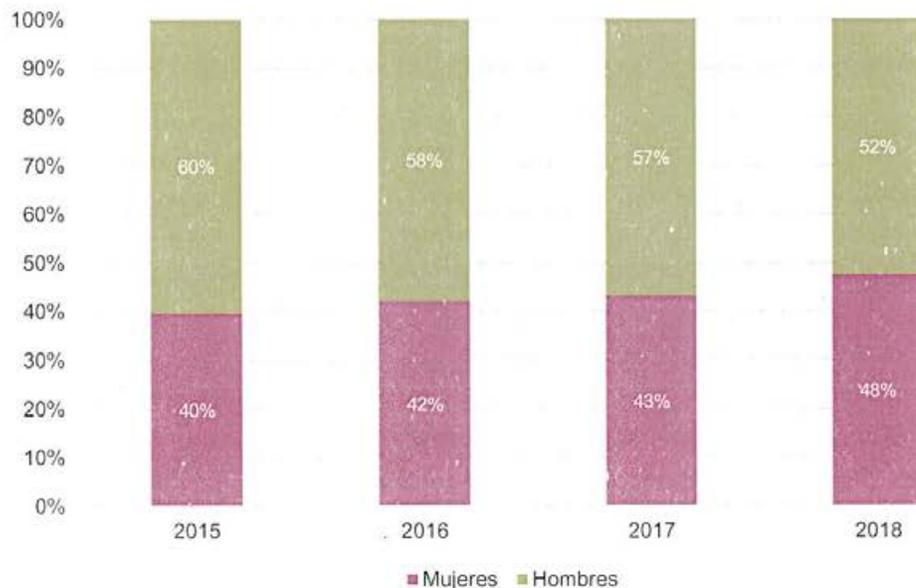


Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).

- c) Pareciera que hay una subrepresentación de hombres que participaron en la capacitación de género. Si bien al analizar la Figura 23 se puede notar que el número de hombres que se capacitaron en temas de género siempre fue mayor al número de mujeres, al analizar al mismo personal capacitado, pero en términos relativos (Figura 24), se puede observar que en la distribución podría existir una subrepresentación de los hombres. Se esperaría que la proporción de hombres capacitados en temas de género fuera similar a la proporción de hombres que trabajan en la Empresa, no obstante el rango de hombres que ha participado en

este tipo de cursos ha oscilado entre 52% y 60%. En este sentido, resulta indispensable, no solo reforzar esfuerzos para capacitar al mayor número de personas posibles y revertir la tendencia a la baja que ya se mencionaba, sino establecer estrategias que logren captar el interés de los hombres, quienes representan la mayoría del personal de CFE.

Figura 24. Porcentaje del personal de la CFE capacitado en materia de género.



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).

Al revisar los contenidos de la capacitación que se ha impartido en materia de género en la CFE¹², de manera previa a la creación de la UGI, se observa que no todos los cursos estaban alineados con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres y que se continuó por varios años la capacitación con base en el antiguo modelo de equidad. Asimismo, se han observado confusiones conceptuales en aspectos básicos, como hablar de equidad de género e igualdad de género indistintamente.

Aunado a lo anterior, se ha detectado que en algunas áreas el personal carece de los conocimientos para poder incorporar la perspectiva de género en los procesos sustantivos de la Empresa, lo cual dificulta cumplir con dicha obligación. Esta perspectiva permite conocer los impactos diferenciados que una determinada acción tiene en mujeres y hombres, así como la forma en que se puede incidir en reducir las desigualdades de género. En este sentido, es indispensable que las personas que desarrollan los procesos sustantivos de la Empresa conozcan las herramientas metodológicas del análisis de género.

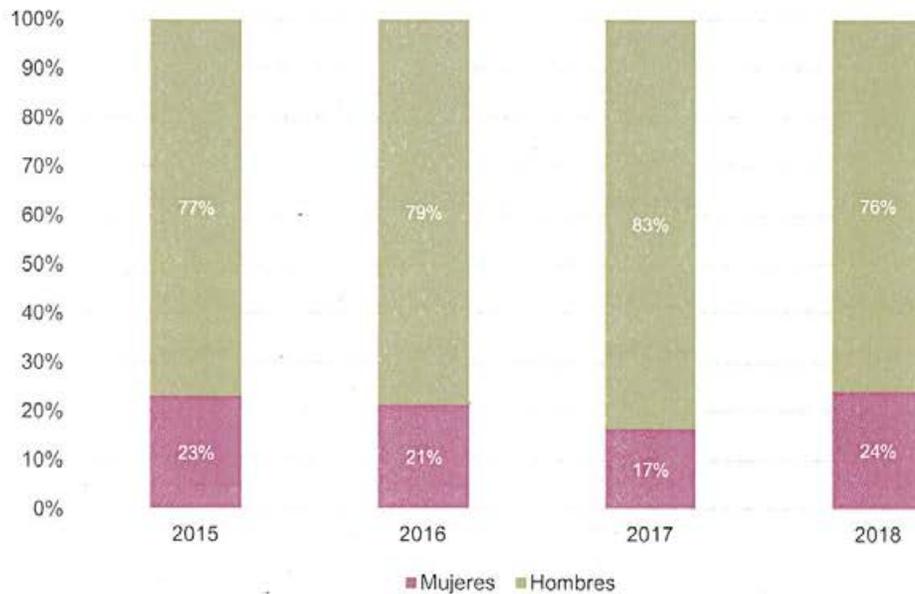
Si bien existen temáticas que aparentemente son neutrales al género, el abordar los problemas públicos desde esta perspectiva transversal puede contribuir a mitigar las desigualdades entre mujeres y hombres que existen en nuestro país y en nuestra Empresa. A través de distintas modalidades de capacitación se concientiza acerca de las desigualdades para que desde el entorno personal, la reflexión y el conocimiento se puedan comenzar a proyectar los cambios hacia el entorno laboral. Se debe pugnar porque la capacitación brinde herramientas teóricas que a la vez posibiliten desnormalizar

¹² La búsqueda contempló cursos en cualquier modalidad o conferencias sobre género, o que incluyeran las palabras: 'género', 'equidad', 'mujer', 'igualdad', 'masculinidades', 'sexo', 'cuidado', 'familia', 'paternidad', 'maternidad', 'crianza' e 'hijos'.

conductas basadas en roles y estereotipos de género, que coadyuven a visibilizar acciones que, no por haber sido realizadas en el entorno laboral, significa que sean adecuadas, que se cuestionen los modelos de feminidad o masculinidad imperantes y que han generado conductas discriminatorias, entre otros aspectos, que resultan indispensables para comenzar a generar entornos libres de violencia de género, de respeto, inclusión y de no discriminación hacia las mujeres o a la diversidad sexual.

Ahora bien, la capacitación del personal no se circunscribe únicamente a temas de género. La capacitación en general fortalece las capacidades productivas. La cantidad de personal de la CFE que tomó capacitación general entre los años 2015 y 2018, tal como lo muestra la Figura 25, es más o menos consistente con los porcentajes de hombres y mujeres en la Empresa, aunque las mujeres parecen ligeramente subrepresentadas.

Figura 25. Porcentaje del personal de la CFE que asistió a capacitación general.

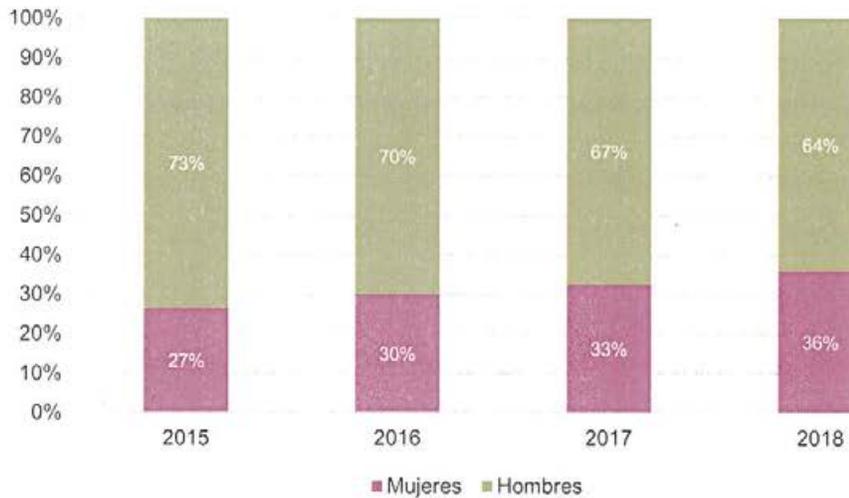


Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).

A continuación se presentan los datos sobre la capacitación que se ha impartido tanto en temas de desarrollo humano como en formación escolarizada. Al analizar el porcentaje de personal capacitado en temas de desarrollo humano entre los años 2015 y 2018 (Figura 26) destaca que en todos los años el porcentaje de mujeres excedió al 25%, lo cual podría indicar una subrepresentación en este tipo de cursos, toda vez que ellas representan un cuarto del personal que labora en la CFE.



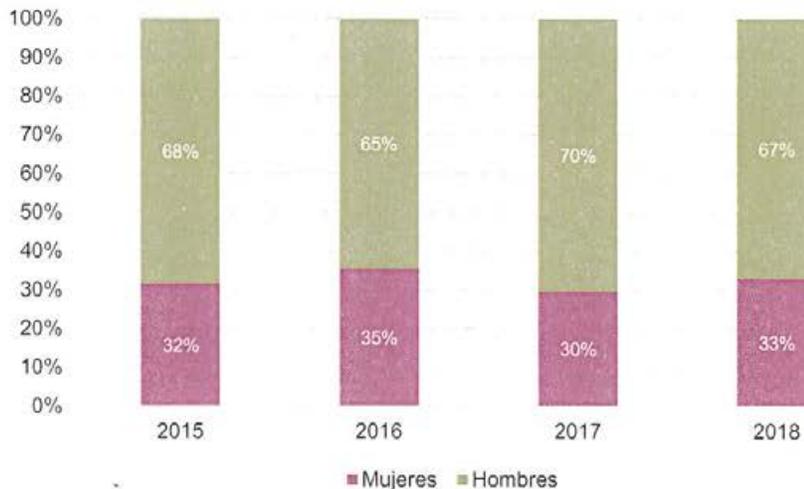
Figura 26. Porcentaje de personal de la CFE capacitado en Desarrollo Humano.



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).

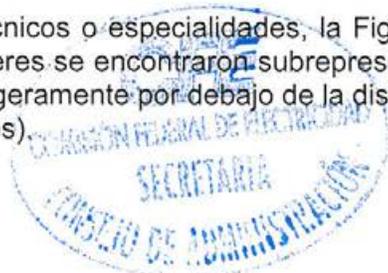
Por otro lado, el porcentaje de hombres capacitados en temas de desarrollo humano ha ido decreciendo (73% en 2015 hasta llegar a 64% en 2018). Lo mismo sucede en cursos escolarizados (personal que cursó educación básica o media superior). Las mujeres tienen una representación superior respecto al porcentaje de puestos que ocupan en la Empresa, sobre todo si recordamos que, en la CFE, las mujeres con baja escolaridad son relativamente menos que los hombres. Si se combinan estos datos con la información que conocemos sobre escolaridad, pareciera que las mujeres tienen, en promedio, mayores niveles de estudios escolarizados que sus contrapartes masculinas (Ver Figura 27).

Figura 27. Porcentaje de personal de la CFE que cursó estudios escolarizados.



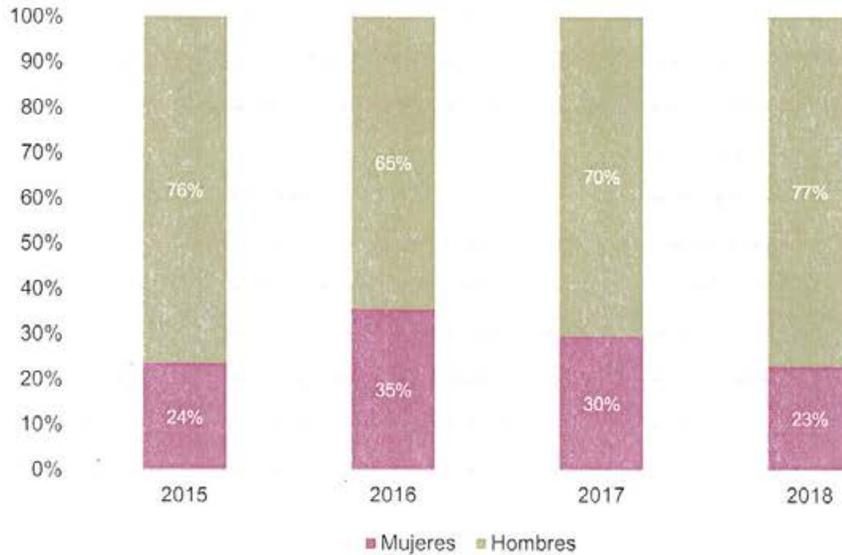
Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).

En el caso de los cursos técnicos o especialidades, la Figura 28 muestra que para los años 2015 a 2018, pareciera que las mujeres se encontraron subrepresentadas: el porcentaje de mujeres que han tomado dichos cursos está ligeramente por debajo de la distribución porcentual del personal de la CFE (75% hombres y 25% mujeres).



Es de llamar la atención que para el año 2016 el porcentaje de mujeres que se capacitó en estos temas fue de 35%, mientras que para el 2017 fue del 30%, lo cual contrasta con porcentajes menores de los años anteriores.

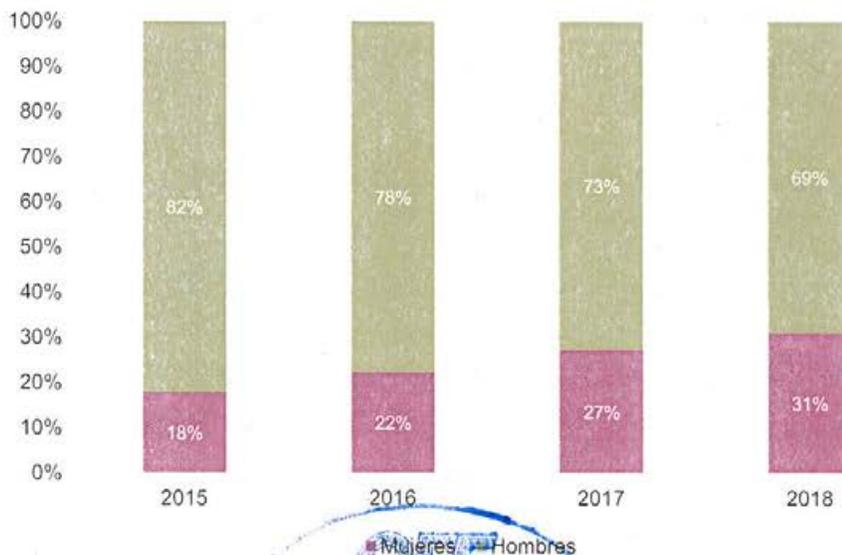
Figura 28. Porcentaje de personal de la CFE que asistió a capacitaciones técnicas o de especialidad.



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).

Respecto al personal que se capacitó en temas transversales, en la Figura 29 se observa una tendencia que refleja que entre el año 2015 y el 2019 un porcentaje mayor de mujeres decidió tomar dichos cursos.

Figura 29. Porcentaje de personal de la CFE capacitado en temas transversales



Fuente: Elaboración propia con base en información proporcionada por la Gerencia de Capacitación de la CFE (2019).



Por otra parte, el informe presentado en virtud de la Certificación de 20 centros de trabajo de la CFE en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 señala que, aunque se presentó evidencia de las capacitaciones impartidas en materia de género, no se especificaron los medios de verificación de asistencia de las y los participantes en dichos eventos. Asimismo, se reportó información incompleta sobre las cartas descriptivas de las acciones de capacitación en igualdad género. De igual manera, el informe indica que cinco de los seis sitios que presentaron evidencias para la certificación de la referida Norma, no abordaron todas las temáticas de capacitación en la materia, correspondientes a violencia, igualdad y no discriminación de género (BASICCO, 2017, p. 16).

La referida certificación no señaló datos desagregados por sexo del personal que recibió capacitación, ni se presentó la evidencia contundente de difusión de la oferta de capacitación en materia de género al interior de la CFE (BASICCO, 2017, p. 16). En ese sentido, se destaca que los datos desagregados por sexo son fundamentales para conocer la situación en la que se encuentran las mujeres con respecto a los hombres y poder así dar cuenta de las desigualdades de género existentes. Lo anterior se vuelve necesario para realizar diagnósticos y llevar a cabo planes y programas con perspectiva de género. La importancia de generar datos desagregados por género es que comparan cualitativa y cuantitativamente a mujeres y hombres en variables como lo es la edad, escolaridad, cargo o puesto, ingresos económicos, entre otros (INMUJERES, 2007).

Como se indicó anteriormente, los programas de capacitación pueden ser una herramienta de gran utilidad para transformar ideas y valores que no deben formar parte de la cultura organizacional. En este sentido, algunos de los aspectos detectados en las capacitaciones impartidas durante 2019 y 2020 por la UGI y que resulta importante enfocarse en ellos, es respecto a la concepción que prevalece en algunas áreas sobre el papel o desempeño de las mujeres al interior de la Empresa, destacando los siguientes¹³:

1. Existe muy poco conocimiento sobre la igualdad de género como obligación jurídica de las personas servidoras públicas.
2. Se ha normalizado que la Empresa sea mayoritariamente ocupada por hombres, aduciendo que las mujeres no están representadas en algunas áreas simplemente por no adecuarse a sus expectativas.
3. Se considera "normal" que las mujeres ocupen lugares o plazas de menor jerarquía, como si fuera una elección meramente individual, soslayando los obstáculos que las mujeres deben sortear para el ingreso, permanencia y ascenso en la Empresa (deberes de cuidado, dobles jornadas de trabajo, techos de cristal, etcétera).
4. Persisten ideas que indican que hay actividades laborales que las mujeres no pueden desarrollar en razón de su sexo, debido a que requieren fuerza física o alguna habilidad asociada indefectiblemente a los hombres, lo cual fomenta y refuerza los estereotipos de género que contribuyen a la segregación laboral y discriminación en razón de género.
5. Debido a sus experiencias personales, presentan dificultad para notar la generalidad que se vive al interior y exterior de la Empresa, lo cual limita que perciban las desigualdades existentes.
6. Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual están indebidamente normalizadas; en muchos casos al punto de no identificarse como tales o culpabilizando a las víctimas por su forma de vestir o de interactuar.
7. Se considera que la electricidad es neutral al género por lo que no se identifica que existe una relación entre ambos, lo cual dificulta que observen el beneficio potencial que las acciones de la CFE tienen en reducir las desigualdades de género.

¹³ Información sistematizada por la UGI en el periodo comprendido de agosto del 2019 a septiembre de 2020.



8. Presentan resistencia a modificar la forma de relacionarse en su entorno laboral, generando ambientes de exclusión.

En este sentido, se ha identificado que quienes tienden a presentar menos resistencia a incorporar la perspectiva de género en sus labores cotidianas en la Empresa de la CFE son las mujeres, especialmente aquellas que han sufrido discriminación y/o violencia de género, no necesariamente dentro de la CFE, sino en algún aspecto o momento de sus vidas.

Estas resistencias son áreas de oportunidad en la impartición de cursos vinculados a dichas temáticas, ya que el primer paso debe ser la toma de conciencia respecto a la importancia que representa la igualdad de género en los espacios laborales para lograr una verdadera inclusión, que no exista discriminación por género o por diversidad sexual, así como la erradicación del acoso sexual y del hostigamiento sexual.

Es importante destacar que también se ha podido identificar la existencia de personal masculino de la CFE genuinamente interesado en contribuir a la construcción de espacios de trabajo más igualitarios, a través de programas de formación o de otros proyectos; sobre lo cual destaca la participación de algunos mandos de la CFE en los cursos impartidos durante el año 2020 por la UGI, así como la solicitud expresa de capacitar a centros de trabajo completos.

En ese sentido, resulta indispensable que las personas que impartan capacitación en materia de igualdad de género al interior de la CFE tengan un alto grado de especialización y que los contenidos e información que transmitan estén alineados con la normatividad vigente y la política nacional en la materia. De esta manera, se evita la confusión conceptual y, sobre todo, la reproducción de estereotipos de género, como por ejemplo, la impartición de cursos de imagen personal o acondicionamiento físico para las mujeres, aludiendo indebidamente a que con ello se puede lograr la igualdad de género.

Asimismo, existen diversas formas de capacitar en estas temáticas, como son cursos, conferencias, mesas temáticas, foros, videos, conversatorios, lo que contribuye a que un mayor número de personas se interesen en compartir sus experiencias en torno al tema, y así generar ideas, propuestas y acciones, que aporten a la igualdad de género e inclusión.

El Gobierno de México ha reconocido la importancia de impulsar la industria eléctrica como motor de crecimiento y desarrollo del país. En este sentido, el hecho de contar con una empresa altamente masculinizada limita que las mujeres formen parte de temas y acciones tan relevantes para el nuevo proyecto de Nación. Siguiendo las recomendaciones de instituciones internacionales y nacionales en la materia, se ha determinado que una manera de revertir este hecho y contar con más mujeres en sectores tan estratégicos es por medio de la capacitación.

Para lograr que la capacitación sea una herramienta de cambio institucional a favor de la igualdad de género al interior de la CFE, es necesario enfocarse en 4 rubros principales:

- a) Brindar capacitación a todo el personal de la CFE sobre distintos aspectos de igualdad de género e inclusión, así como de prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- b) Fomentar que más hombres conozcan sobre temas de igualdad de género y cuál puede ser su papel en la construcción de un México más justo e igualitario.
- c) Capacitar en temas técnicos, operativos y habilidades directivas a las mujeres que trabajan en la Empresa, para lograr vencer los obstáculos estructurales que les han impedido escalar en la jerarquía institucional.



- d) Brindar herramientas para incorporar la perspectiva de género en las acciones, proyectos, programas y normatividad de la Empresa.

Para lograr los resultados esperados al capacitar en igualdad de género, es necesario que se imparta de manera gradual, abarcando distintos niveles de aprendizaje, modalidades y aspectos en la materia; por lo que es recomendable que las áreas incluyan las diversas temáticas en sus programas de capacitación y se aseguren que su personal cubra los niveles correspondientes.

Por otra parte, a fin de lograr que la CFE se convierta en una Empresa más igualitaria e incluyente, es necesario trabajar por el pleno ejercicio de los derechos de las trabajadoras y trabajadores que forman parte de la comunidad LGBTTTI, así como de todas aquellas que tienen identidades de género u orientaciones sexuales distintas a la heterosexual. En ese sentido, resulta relevante que en los programas de formación en materia de igualdad de género se abarque este tema, generando espacios laborales igualitarios y libres de violencia de género, propiciando así que las preferencias sexuales de las y los trabajadores no constituyan una limitante para su desarrollo profesional.

En virtud de los datos presentados, las líneas de acción que se requieren son las siguientes:



Eje Temático Transversal: Capacitación

Objetivo prioritario: Brindar herramientas al personal de la Empresa para cumplir las obligaciones normativas en materia de igualdad de género y facilitar la incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos laborales, a través de distintos programas de capacitación.

Estrategia prioritaria 5.1

Instrumentar un modelo integral de capacitación en materia de igualdad de género e inclusión.

Acciones puntuales:

- 5.1.1 Revisar, depurar y actualizar el contenido de los cursos institucionales en materia de género e inclusión.
- 5.1.2 Incorporar un apartado sobre igualdad de género e inclusión en los programas anuales de capacitación de la CFE en distintos niveles de profundidad.
- 5.1.3 Incluir capacitación básica en materia de género en los programas de capacitación para personal de nuevo ingreso.
- 5.1.4 Desarrollar cursos especializados para promover la incorporación de la perspectiva de género en los temas y funciones específicas que se realizan en cada área.
- 5.1.5 Garantizar la capacitación, actualización y certificación para las personas consejeras en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en términos de la normatividad en la materia.
- 5.1.6 Garantizar que las personas adscritas a las áreas de recursos humanos e integrantes de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género reciban capacitación en materia de igualdad de género.
- 5.1.7 Desarrollar un programa para habilitar personas capacitadoras internas en temas de género.
- 5.1.8 Desarrollar capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres.

Estrategia prioritaria 5.2

Promover la igualdad de género a través de los programas de capacitación.

Acciones puntuales:

- 5.2.1 Desarrollar procesos de capacitación transparentes, libres de sesgos de género, que consideren a todo el personal involucrado.
- 5.2.2 Fomentar que los espacios de capacitación se otorguen de manera paritaria entre mujeres y hombres.
- 5.2.3 Favorecer la participación en los programas de capacitación del sexo subrepresentado en cada área temática.
- 5.2.4 Generar indicadores y estadísticas desagregadas por sexo sobre las personas que han recibido capacitación homologados para toda la Empresa.
- 5.2.5 Incorporar al personal masculino en los trabajos de capacitación mediante cursos con enfoque en nuevas masculinidades.
- 5.2.6 Llevar a cabo conferencias y seminarios de mujeres que realizan actividades o tareas relevantes en el sector.
- 5.2.7 Impulsar la profesionalización de las mujeres en la industria eléctrica.



VIII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para que cualquier programa sea exitoso es importante que tenga un objetivo claro e indicadores de evaluación definidos. La política de igualdad de género e inclusión de la CFE busca institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la CFE a fin de contribuir a mejorar la situación de las mujeres en México y generar las condiciones que garanticen laborar en entornos libres de violencia de género, con participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles jerárquicos de la Empresa.

Para medir si estos objetivos se van cumpliendo con las acciones puntuales implementadas, se eligieron una variedad de indicadores que evaluarán de manera periódica los avances en la consecución de cada objetivo prioritario. En este sentido, cada acción puntual cuenta con al menos un indicador absoluto a partir del cual se pueden construir indicadores relativos y generar análisis que den cuenta del impacto que dichas acciones tienen en la consecución de los objetivos prioritarios.

Además, se tiene contemplado que cada proyecto (según su naturaleza) cuente con indicadores propios. De acuerdo con la especificidad técnica, la población objetivo, las localidades seleccionadas, las aproximaciones metodológicas que la intervención amerite, las tecnologías adecuadas que resuelvan la necesidad y con la Dirección Corporativa, EPS, y en su caso, Empresa Filial con la que se coordinen los proyectos, se generará un apartado de seguimiento y evaluación de los impactos con perspectiva de género.

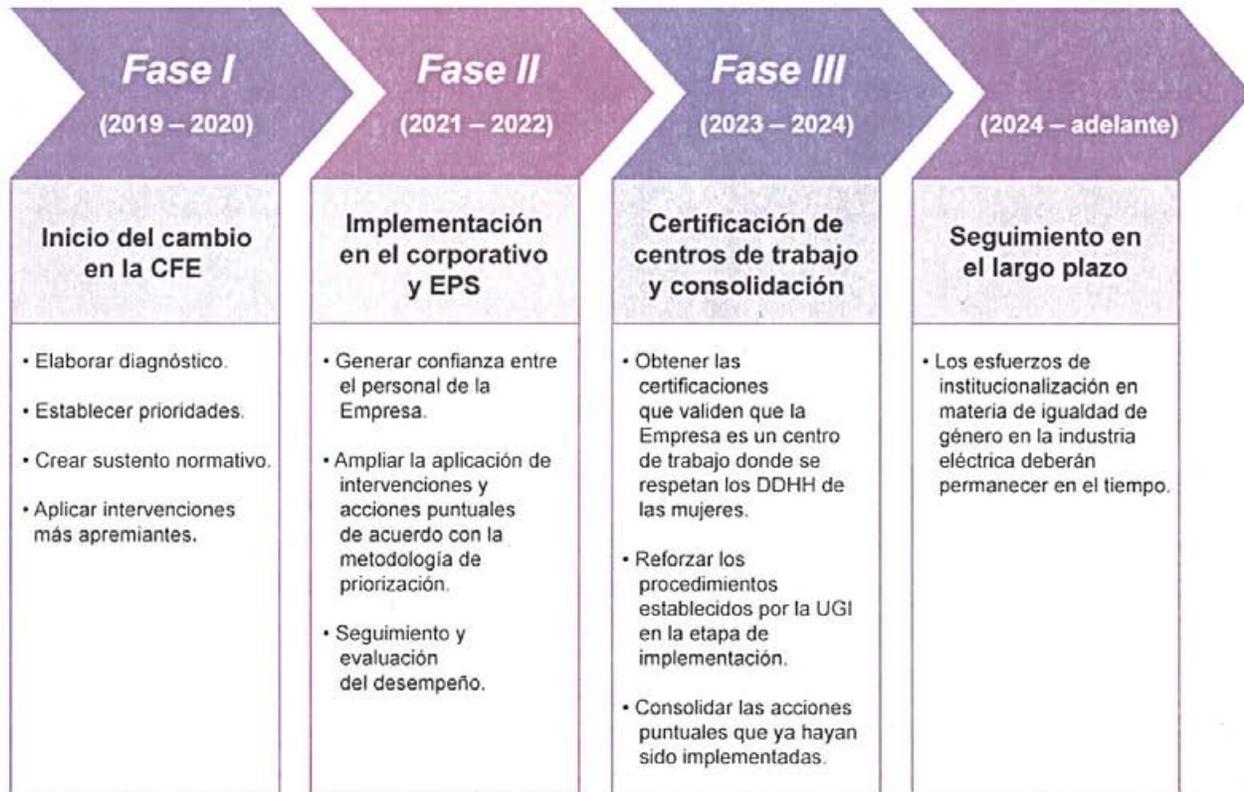
Con base en la información recabada por las distintas áreas, la UGI será la responsable de elaborar un informe anual sobre la implementación de este Programa y sus resultados. Para ello se han establecido indicadores de gestión y de impacto que muestren el avance de cada acción puntual y los efectos en la población a la que van dirigida, cuando sea el caso.

Esto permitirá hacer sugerencias de ajustes y modificaciones, además de ser más eficaces en lograr nuestro objetivo de largo plazo: una CFE en donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y libertades de crecimiento laboral, en un entorno seguro y respetuoso de todas y de todos. Solo así podremos saber qué aspectos de la política implementada funcionan y cuáles deben revisarse o reforzarse.

En este sentido, la implementación de este Programa está contemplada en fases, como se detalla a continuación:



TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como se ha desglosado, los resultados de las acciones puntuales contenidas en este Programa son de corto, mediano y largo plazo. Los cambios normativos e intervenciones urgentes tendrán resultados en el corto y mediano plazo. No obstante, es importante tener en cuenta que la consecución de la igualdad sustantiva, así como el ejercicio y respeto pleno de los derechos humanos de las mujeres se verá reflejado en el largo plazo.

Priorización de líneas de acción

Con la finalidad de priorizar las acciones puntuales propuestas en este documento y así programar su implementación en lo que resta de la administración, se diseñó el Índice de priorización de las acciones puntuales del Programa de Igualdad e Inclusión de la CFE 2020 - 2024.

Entre las variables que componen este índice se encuentran:

1. La cantidad de recursos financieros que precisa la acción para poder ser llevada a cabo.
2. El impacto esperado (tanto al interior de la Empresa, como al exterior o ambos) de la acción evaluada.



3. La cantidad de normas nacionales e internacionales en materia de igualdad que se cumplen o implementan al realizar dicha acción.
4. La cantidad de actores que se requiere involucrar para llevar a cabo la acción.
5. La resistencia potencial entre los actores involucrados que entraña la implementación de dicha acción.
6. La complejidad en el proceso de planeación; es decir, el número de actividades que implica la acción propuesta.
7. La urgencia y/o importancia de la acción para alcanzar la igualdad de género en la CFE, con base en la Matriz de Eisenhower.
8. Determinación de dimensiones de impacto potencial con base en el Marco Analítico de Moser.
9. La fase a la que pertenece cada acción puntual.
10. La periodicidad con la cual tiene que llevarse a cabo la acción puntual.

Lo anterior derivó en un análisis de factibilidad para la inclusión de cada una de las acciones puntuales contenidas en este Programa. Asimismo, con base en este índice se determinó la priorización de qué acciones se implementarían en el corto, mediano y largo plazo. A partir de ello, se estableció la calendarización anual de las acciones puntuales.

Cabe resaltar que existen diversos ejercicios programáticos que han fortalecido la calendarización y el establecimiento de prioridades en materia de igualdad de género. Entre dichos ejercicios se encuentran los compromisos establecidos por distintas áreas de la CFE en el Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación de cada año. Además, las acciones puntuales señaladas en este programa están alineadas con las establecidas en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Finalmente, como parte de la programación comprometida internamente en Contrato Programa, la meta que se estableció para la UGI está vinculada a la implementación de este Programa.



IX. METAS GENERALES

EJE TEMÁTICO 1. Género y Electricidad

ELEMENTOS DE META					
Nombre	1.1 Índice de avance de las acciones relativas a reducir las brechas de género por medio de los proyectos de electricidad				
Objetivo prioritario	Contribuir en la reducción de las brechas de género por medio de los proyectos de electricidad de la CFE, para transformar a México en un país más igualitario.				
Definición o descripción	Mide el avance en la implementación de las líneas puntuales de las cuatro líneas estratégicas establecidas en el Programa				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición		Anual	
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico		Periódico	
Unidad de medida	Índice	Periodo de recolección de datos		Enero-Diciembre	
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información		Diciembre	
Tendencia esperada	Constante	Unidad Responsable de reportar el avance		UGI	
Método de cálculo	<p>PA_APET1 = Índice de avance de las acciones relativas a reducir las brechas de género por medio de los proyectos de electricidad</p> $PA_APET1: (PAAPEP1_1*0.25) + (PAAPEP1_2*0.25) + (PAAPEP1_3*0.25) + (PAAPEP1_4*0.25)$ <p>Dónde:</p> <p>PA_APET1 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales del Eje Temático 1</p> <p>PAAPEP1_4 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 1.1</p> <p>PAAPEP1_2 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 1.2</p> <p>PAAPEP1_3 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 1.3</p> <p>PAAPEP1_4 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 1.4</p>				
Observaciones	La tendencia esperada en el indicador es constante pero el valor de referencia para su cálculo es ascendente				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Porcentaje de avance en la estrategia puntual 1.1	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	UGI
Nombre variable 2	Porcentaje de avance en la estrategia puntual 1.2	Valor variable 2	0	Fuente de información variable 2	UGI
Nombre variable 3	Porcentaje de avance en la estrategia puntual 1.3	Valor variable 3	0	Fuente de información variable 3	UGI
Nombre variable 4	Porcentaje de avance en la estrategia puntual 1.4	Valor variable 4	0	Fuente de información variable 4	UGI
Sustitución en método de cálculo del indicador	$PA_APET1: (PAAPEP1_1*0.25) + (PAAPEP1_2*0.25) + (PAAPEP1_3*0.25) + (PAAPEP1_4*0.25)$ $PA_APET1: (0*0.25) + (0*0.25) + (0*0.25) + (0*0.25)$ $PA_APET1=0.0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS					
Línea base			Nota sobre la línea base		
Valor	0		Este será un indicador que se calculará por primera vez por la UGI, por lo cual la línea base es 0		
Año	2020				
META 2024			Nota sobre la meta 2024		
100%			El corte final será el 30 de noviembre de 2024. La meta es haber cumplido el 100% de las acciones establecidas en el Eje temático 1.		
METAS INTERMEDIAS					
2020	2021	2022	2023	2024	
12%	34%	56%	78%	100%	



EJE TEMÁTICO 2. Cultura institucional de igualdad de género

ELEMENTOS DE META O PARÁMETRO					
Nombre	2.1 Índice de avance de las acciones establecidas en el Eje Temático 2: Cultura Institucional de la igualdad de Género				
Objetivo prioritario	Propiciar, dentro de la CFE, un cambio de patrones culturales basado en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.				
Definición o descripción	Mide el avance en las acciones establecidas en el Eje Temático 2: Cultura Institucional de la igualdad de Género				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Índice	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Diciembre		
Tendencia esperada	Constante	Unidad Responsable de reportar el avance	UGI		
Método de cálculo	$PA_APET2 = \text{Índice de avance de las acciones establecidas en el Eje Temático 2: Cultura Institucional de la igualdad de Género}$ $PA_APET2: (PAAPEP2_1 \cdot 0.20) + (PAAPEP2_2 \cdot 0.20) + (PAAPEP2_3 \cdot 0.20) + (PAAPEP2_4 \cdot 0.20) + PAAPEP2_5 \cdot 0.20$ Dónde: $PA_APET2 = \text{Porcentaje de avance en las acciones puntuales del Eje Temático 2}$ $PAAPEP2_1 = \text{Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.1}$ $PAAPEP2_2 = \text{Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.2}$ $PAAPEP2_3 = \text{Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.3}$ $PAAPEP2_4 = \text{Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.4}$ $PAAPEP2_5 = \text{Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.5}$				
Observaciones	La tendencia esperada en el indicador es constante pero el valor de referencia para su cálculo es ascendente				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.1	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	UGI
Nombre variable 2	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.2	Valor variable 2	0	Fuente de información variable 2	UGI
Nombre variable 3	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.3	Valor variable 3	0	Fuente de información variable 3	UGI
Nombre variable 4	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.4	Valor variable 4	0	Fuente de información variable 4	UGI
Nombre variable 5	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 2.5	Valor variable 5	0	Fuente de información variable 5	UGI
Sustitución en método de cálculo del indicador	$PA_APET2: (0 \cdot 0.20) + (0 \cdot 0.20) + (0 \cdot 0.20) + (0 \cdot 0.20) + (0 \cdot 0.20) = 0.0$ $PA_APET2 = 0.0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS					
Línea base			Nota sobre la línea base		
Valor	0		Este será un indicador que se calculará por primera vez por la UGI, por lo cual la línea base es 0		
Año	2020				
META 2024			Nota sobre la meta 2024		
100%			El corte final será el 30 de noviembre de 2024. La meta es haber cumplido el 100% de las acciones establecidas en el Eje temático 2.		
METAS INTERMEDIAS					
2020	2021	2022	2023	2024	



12%	34%	56%	78%	100%
-----	-----	-----	-----	------

EJE TEMÁTICO 3. Prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual

ELEMENTOS DE META O PARÁMETRO			
Nombre	3.1 Índice de avance de las acciones establecidas en el Eje Temático 3: Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual		
Objetivo prioritario	Garantizar el derecho humano al trabajo libre de violencia de género para las personas que trabajan en la CFE.		
Definición o descripción	Mide el avance en las acciones establecidas en el Eje Temático 3: Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual		
Nivel de desagregación	Nacional	Nivel de desagregación	Nacional
Tipo	Gestión	Tipo	Gestión
Unidad de medida	Índice	Unidad de medida	Índice
Dimensión	Eficacia	Dimensión	Eficacia
Tendencia esperada	Constante	Tendencia esperada	Constante
Método de cálculo	$PA_APET3: (PAAPEP3_1 \cdot 0.33) + (PAAPEP3_2 \cdot 0.33) + (PAAPEP3_3 \cdot 0.33)$ <p>Dónde: PAAPEP3_1 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales del Eje Temático 3 PAAPEP3_2 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 3.1 PAAPEP3_3 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 3.2 PAAPEP3_3 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 3.3</p>		
Observaciones	La tendencia esperada en el indicador es constante pero el valor de referencia para su cálculo es ascendente		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Porcentaje de avance en las acciones puntuales del Eje Temático 3	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	UGI
Nombre variable 2	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 3.1	Valor variable 2	0	Fuente de información variable 2	UGI
Nombre variable 3	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 3.2	Valor variable 3	0	Fuente de información variable 3	UGI
Nombre variable 4	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 3.3	Valor variable 4	0	Fuente de información variable 4	UGI
Sustitución en método de cálculo del indicador	$PA_APET3 @ 0 \cdot 0.33 + (0 \cdot 0.33) + (0 \cdot 0.33) = 0.0$ $PA_APET3 = 0.0$				

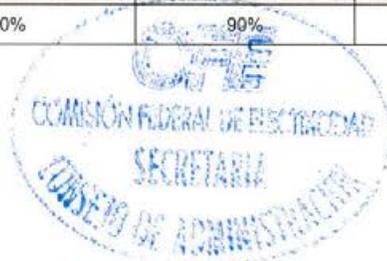
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS				
Linea base		Nota sobre la línea base		
Valor	0	Este será un indicador que se calculará por primera vez por la UGI en 2020, por lo cual la línea base es 0		
Año	2020			
META 2024		Nota sobre la meta 2024		
100%		El corte final será el 30 de noviembre de 2024. La meta es haber cumplido el 100% de las acciones establecidas en el Eje temático 3.		
METAS INTERMEDIAS				
2020	2021	2022	2023	2024
12%	34%	56%	78%	100%



ELEMENTOS DE META O PARÁMETRO			
Nombre	3.2 Índice de satisfacción del acompañamiento en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual		
Objetivo prioritario	Garantizar el derecho humano al trabajo libre de violencia de género para las personas que trabajan en la CFE.		
Definición o descripción	Mide el avance en las acciones establecidas en el Eje Temático 3: Cultura Institucional de la igualdad de Género		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periodo
Unidad de medida	Índice	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Diciembre
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	UGI
Método de cálculo	<p>IS_HAS = Índice de satisfacción del acompañamiento en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual</p> $IS_HAS = (ATEN + RAP + VIA) / 3$ <p>Dónde: IS_HAS= Índice de Satisfacción del Acompañamiento en los casos de HAS ATEN=Calificación sobre la atención RAP= Calificación de la rapidez en contactar para seguimiento VIA= Calificación de las vías de denuncia</p>		
Observaciones	La tendencia esperada en el indicador es constante.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Calificación sobre la atención	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	UGI
Nombre variable 2	Calificación de la Rapidez en la respuesta a su solicitud	Valor variable 2	0	Fuente de información variable 2	UGI
Nombre variable 3	Calificación de las vías de denuncia	Valor variable 3	0	Fuente de información variable 3	UGI
Sustitución en método de cálculo del indicador	$IS_HAS = \{(0+0+0)/3\}$ $IS_HAS = 0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS				
Línea base		Nota sobre la línea base		
Valor	0	Este será un indicador que se calculará por primera vez por la UGI en 2021, por lo cual la línea base es 0.		
Año	2021			
META 2024		Nota sobre la meta 2024		
90%				
METAS INTERMEDIAS				
2020	2021	2022	2023	2024
0	90%	90%	90%	90%



EJE TEMÁTICO 4. Mujeres en la CFE

ELEMENTOS DE META O PARÁMETRO			
Nombre	4.1 Índice de avance de las acciones puntuales establecidas en el Eje Temático 4: Mujeres en la CFE		
Objetivo prioritario	Incrementar la participación de las mujeres en la CFE, particularmente en las áreas técnicas y de toma de decisión.		
Definición o descripción	Mide el avance de las acciones puntuales establecidas en el Eje Temático 4: Mujeres en la CFE		
Nivel de desagregación	Nacional	Nivel de desagregación	Nacional
Tipo	Gestión	Tipo	Gestión
Unidad de medida	Índice	Unidad de medida	Índice
Dimensión	Eficacia	Dimensión	Eficacia
Tendencia esperada	Constante	Tendencia esperada	Constante
Método de cálculo	$PA_APET4 = \text{Índice de avance de las acciones puntuales establecidas en el Eje Temático 4: Mujeres en la CFE}$ $PA_APET4: (PAAPEP4_1 \cdot 0.50) + (PAAPEP4_2 \cdot 0.50)$ Dónde: PAAPEP4_1 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 4.1 PAAPEP4_2 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 4.2		
Observaciones	La tendencia esperada en el indicador es constante pero el valor de referencia para su cálculo es ascendente		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 4.1	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	UGI
	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 4.2	Valor variable 2		Fuente de información variable 2	
Sustitución en método de cálculo del indicador	$PA_APET4: (0 \cdot 0.50) + (0 \cdot 0.50)$ $PA_APET4 = 0.0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS				
Línea base		Nota sobre la línea base		
Valor	0	Este será un indicador que se calculará por primera vez por la UGI en 2020 al cierre del 2020, por lo cual la línea base al momento es 0.		
Año	2020			
META 2024		Nota sobre la meta 2024		
100%		El corte final será el 30 de noviembre de 2024. La meta es haber cumplido el 100% de las acciones establecidas en el Eje temático 4.		
METAS INTERMEDIAS				
2020	2021	2022	2023	2024
12%	34%	56%	78%	100%



EJE TEMÁTICO TRANSVERSAL: CAPACITACIÓN

ELEMENTOS DE META O PARÁMETRO					
Nombre	5.1 Índice de avance de las acciones puntuales establecidas en el Eje Temático Transversal: Capacitación				
Objetivo prioritario	Brindar herramientas al personal de la Empresa para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos laborales, a través de distintos programas de capacitación.				
Definición o descripción	Mide el avance de las acciones puntuales establecidas en el Eje Temático Transversal: Capacitación				
Nivel de desagregación	Nacional	Nivel de desagregación		Nacional	
Tipo	Gestión	Tipo		Gestión	
Unidad de medida	Índice	Unidad de medida		Índice	
Dimensión	Eficacia	Dimensión		Eficacia	
Tendencia esperada	Constante	Tendencia esperada		Constante	
Método de cálculo	<p>PA_APET5= Índice de avance de las acciones puntuales establecidas en el Eje Temático Transversal: Capacitación</p> $PA_APET5: [(PAAPEP5_1*0.50)+ (PAAPEP5_2*0.50)]$ <p>Dónde: PAAPEP5_1 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 5.1 PAAPEP5_2 = Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 5.2</p>				
Observaciones	La tendencia esperada en el indicador es constante pero el valor de referencia para su cálculo es ascendente				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 5.1	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	UGI
Nombre variable 1	Porcentaje de avance en las acciones puntuales correspondientes a la estrategia puntual 5.2	Valor variable 2	0	Fuente de información variable 2	UGI
Sustitución en método de cálculo del indicador	$PA_APET5: [(PAAPEP5_1*0.50)+ (PAAPEP5_2*0.50)] = 0.0$ $PA_APET5: [(0*0.50)+ (0*0.50)] = 0.0$ $PA_APET5 = 0.0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS					
Línea base			Nota sobre la línea base		
Valor	0		Este será un indicador que se calculará por primera vez por la UGI en 2020, por lo cual la línea base es 0		
Año	2020				
META 2024			Nota sobre la meta 2024		
100%			El corte final será el 30 de noviembre de 2024. La meta es haber cumplido el 100% de las acciones establecidas en el Eje temático transversal		
METAS INTERMEDIAS					
2020	2021	2022	2023	2024	
12%	34%	50%	78%	100%	



ELEMENTOS DE META O PARÁMETRO					
Nombre	5.2 Índice de satisfacción de la capacitación recibida por parte de la UGI				
Objetivo prioritario	Brindar herramientas al personal de la Empresa para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos laborales, a través de distintos programas de capacitación.				
Definición o descripción	Mide el avance en las acciones establecidas en el Eje Transversal: Capacitación				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periodo		
Unidad de medida	Índice	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Diciembre		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	UGI		
Método de cálculo	<p>IS_CUGI= Índice de satisfacción de la capacitación recibida por parte de la UGI</p> $IS_CUGI = (MAT + EXP + UT) / 3$ <p>Dónde: IS_CUGI= Índice de Satisfacción de la capacitación recibida por parte de la UGI MAT = Calidad de los materiales proporcionados EXP = Calidad de la exposición de los contenidos UT = Utilidad de los contenidos para el desarrollo de sus actividades laborales</p>				
Observaciones	La tendencia esperada en el indicador es constante.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	Calificación sobre la atención	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	UGI
Nombre variable 2	Calificación de la Rapidez en la respuesta a su solicitud	Valor variable 2	0	Fuente de información variable 2	UGI
Nombre variable 3	Calificación de las vías de denuncia	Valor variable 3	0	Fuente de información variable 3	UGI
Sustitución en método de cálculo del indicador	$IS_CUGI = [(0+0+0)/3]$ $IS_CUGI = 0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS				
Línea base		Nota sobre la línea base		
Valor	0	Este será un indicador que se calculará por primera vez por la UGI en 2021, por lo cual la línea base es 0.		
Año	2021			
META 2024		Nota sobre la meta 2024		
90%				
METAS INTERMEDIAS				
2020	2021	2022	2023	2024
0	90%	90%	90%	90%



X. INDICADORES Y METAS ANUALES

A continuación se presentan los indicadores vinculados a cada acción puntual, así como las metas mínimas programadas anualmente para cada una de éstas.

Eje Temático 1. Género y Electricidad

Estrategia puntual 1.1. Generar y difundir conocimiento sobre los vínculos entre electricidad y género.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.1.1 Elaborar estudios y publicaciones sobre el impacto diferenciado que tiene la electricidad en mujeres y hombres	Número de documentos de investigación anuales	N/A		1		1
1.1.2 Generar información desagregada por sexo en las bases de datos de la CFE relativas al acceso, uso y necesidades de energía eléctrica.	Número de asesorías para las áreas para generar indicadores con perspectiva de género	1	1	1	1	1
	Número de infografías generadas	1	1	1	1	1
1.1.3 Desarrollar indicadores con perspectiva de género, para los procesos que lleva a cabo la CFE, EPS y, en su caso, EF.	Número de indicadores con perspectiva de género generados	N/A	1	1	1	1
1.1.4 Elaborar un manual metodológico y práctico para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de electricidad.	Manual metodológico publicado	1			1	
1.1.5 Desarrollar y difundir campañas de información sobre los vínculos entre género y electricidad.	Número de publicaciones en redes sociales institucionales	1	2	2	2	2
	Número de campañas en medios de difusión internos de la CFE	1	2	2	2	2
	Número de correos enviados	1	2	2	2	2

Estrategia puntual 1.2. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas y proyectos de electricidad promovidos por la CFE.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.2.1 Promover que los proyectos de la Empresa, especialmente aquellos orientados a apoyar comunidades vulnerables, favorezcan la disminución de brechas de género.	Número de proyectos de colaboración	1	2	2	2	2
	Número de personas beneficiadas por los proyectos de la empresa desglosadas por sexo	Variable				
1.2.2 Incorporar variables en las encuestas o evaluaciones de impacto que visibilicen las brechas de desigualdad de género en el uso y acceso a la electricidad.	Número de asesorías para las áreas del Corporativo, EPS, EF para incluir variables que visibilicen las brechas de desigualdad en el uso y acceso a la electricidad	2	2	2	2	2
1.2.3 Evaluar la posibilidad de que se proporcionen espacios adecuados para niñas y niños que acompañen a las personas usuarias a realizar trámites en las oficinas de servicios al público de la CFE.	Número de oficinas de servicios que han incorporado dichos espacios	Variable				
1.2.4 Desarrollar mecanismos internos que promuevan la transparencia y rendición de cuentas con respecto al uso de recursos destinados a acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	Número de informes anuales del ejercicio de los recursos	1	1	1	1	1
	Número de instrumentos o procedimientos modificados	Variable				
1.2.5 Elaborar diagnósticos sobre desigualdades de género para ser incorporados en los proyectos de electricidad.	Número de diagnósticos elaborados	1	2	2	2	2
1.2.6 Promover el empoderamiento de mujeres por medio de su incorporación activa en las diferentes etapas de los proyectos de electrificación con energías renovables.	Número de proyectos de energías renovables con perspectiva de género	N/A	1	1	1	1
	Número de mujeres que participan en proyectos de energías renovables	Variable				
1.2.7 Promover estrategias encaminadas a reducir la pobreza energética de las mujeres.	Número de estrategias implementadas	N/A	N/A	1	1	1
	Número de mujeres beneficiadas	Variable				



Estrategia puntual 1.3. Colaborar en el cumplimiento de las obligaciones del Estado Mexicano previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.	Número de proyectos generados	N/A	1		1	
1.3.2 Fomentar la participación de la CFE en proyectos orientados a atender las necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres.	Número de proyectos en los que participó la CFE	1	2	2	2	2
1.3.3 Difundir información al interior de la CFE sobre la legislación vigente en materia de derechos humanos de las mujeres.	Número de publicaciones en redes sociales institucionales	3	6	6	6	6
	Número de campañas en medios de difusión internos de la CFE	3	6	6	6	6
	Número de correos enviados	3	6	6	6	6
1.3.4 Desarrollar campañas para garantizar que la prestación de servicios al público se realice sin discriminación por género, orientación o identidad sexual.	Número de campañas en redes sociales de la CFE	N/A	1	1	1	1

Estrategia puntual 1.4. Establecer redes de colaboración para la igualdad de género e inclusión.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.4.1 Conformar una Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	Número de personas que conforman la Red	Variable				
	Número de actividades en colaboración de la Red	4	6	6	6	6
1.4.2 Generar un documento normativo que establezca las funciones de la Red de Enlaces.	Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces	1				
1.4.3 Fortalecer la participación de la CFE en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Número de reuniones asistidas	2	2	2	2	2
	Número de acuerdos cumplidos por la CFE derivados de la participación en dicho Sistema	Variable				
1.4.4 Establecer mecanismos de colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y academia dedicadas a impulsar la igualdad de género e inclusión, especialmente para la incorporación de más mujeres en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemática (STEM por siglas en inglés) y la industria eléctrica mexicana.	Número de mecanismos de cooperación y/o colaboración	1	1	1	1	1
	Número de proyectos al interior de la CFE derivados de dichas colaboraciones	N/A	2	2	2	2



Eje Temático 2. Cultura institucional de igualdad de género

Estrategia puntual 2.1. Promover, entre el personal de la CFE, valores institucionales de inclusión e igualdad entre mujeres y hombres.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
2.1.1 Realizar campañas de información y difusión que fomenten la igualdad e inclusión, la erradicación de los estereotipos de género y el respeto a la diversidad sexual.	Número de campañas en redes sociales institucionales	N/A	2	2	2	2
	Número de infografías elaboradas	N/A	2	2	2	2
	Número de correos distribuidos	N/A	2	2	2	2
2.1.2 Revisar la normatividad y políticas internas a fin de detectar y, en su caso, actualizar disposiciones que contengan sesgos de género, así como incorporar el principio de igualdad de género en los principales documentos normativos relacionados con la cultura organizacional de la CFE.	Porcentaje de disposiciones revisadas = Número de disposiciones (normativas y políticas internas) revisadas / Número de disposiciones (normativas y políticas internas) programadas	100%				
2.1.3 Mantener y, en su caso, ampliar la certificación de centros de trabajo respecto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, o similares.	Número de nuevos centros de trabajo certificados por estándar	N/A		Variable		
	Certificación obtenida por centro de trabajo	Variable				
2.1.4 Diseñar un esquema de auditoría interna en estándares de igualdad, en coordinación con las áreas correspondientes de la CFE, el cual será revisado continuamente con el objetivo de detectar áreas de oportunidad.	Porcentaje de auditorías realizadas = Número de auditorías realizadas / Número de auditorías programadas	N/A	N/A	100%		
	Documentos sobre los resultados de dichas auditorías y su seguimiento	Variable				
2.1.5 Fomentar espacios de diálogo entre los hombres de la CFE a fin de reflexionar sobre las cargas sociales que les imponen los estereotipos de género.	Número de mesas de diálogo realizadas	N/A	2	2	2	2
2.1.6 Desarrollar campañas que fomenten la igualdad y la no discriminación hacia la población Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTITI).	Número de campañas desarrolladas	N/A	1	1	1	1

Estrategia puntual 2.2. Impulsar que los procesos de ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal que trabaja en la CFE se realicen en condiciones de igualdad de oportunidades.

Acción puntual	Indicadores	Metas					
		2020	2021	2022	2023	2024	
2.2.1 Desarrollar e implementar criterios transparentes de reclutamiento y ascenso.	Número de documentos normativos con dichos criterios	N/A	Variable				
2.2.2 Elaborar perfiles de puesto para todas las áreas de la CFE, a fin de que la selección y promoción del personal sea equitativa y sin discriminación por motivos de género u orientación sexual.	Número de documentos sobre selección de personal con perspectiva de género	1			1		
	Número de asesorías a las áreas para elaborar perfiles de puesto con perspectiva de género.	1	1	1	1	1	
2.2.3 Asegurar que los procesos de entrevistas de ingreso, exámenes o evaluaciones estén libres de sesgos de género.	Número de asesorías a las áreas para asegurar procesos libres de sesgos de género.	N/A	1	1	1	1	
2.2.4 Promover que, en igualdad de circunstancias, se dé preferencia a las personas del sexo subrepresentado en cada nivel de puesto y área de adscripción.	Número de mujeres que se incorporaron a funciones tradicionalmente masculinas	Variable					
	Número de hombres que se incorporaron a funciones tradicionalmente femeninas	Variable					
	Cambio en la relación mujeres/hombres en cada área y nivel de adscripción	Variable					
2.2.5 Revisar y, en su caso, actualizar los mecanismos de evaluación del desempeño, a fin de asegurar que éstos no fomenten la discriminación por motivos de género, identidad u orientación sexual.	Número de documentos revisados (mecanismos de evaluación del desempeño)	N/A	N/A	1	1	1	
2.2.6 Implementar procedimientos objetivos, transparentes y sin sesgos de género para el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas.	Número de procedimientos revisados	Variable					



Estrategia puntual 2.3. Implementar esquemas que fomenten la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
2.3.1 Promover que tanto mujeres como hombres, de todos los niveles jerárquicos, modalidad de contratación y áreas de adscripción puedan solicitar permisos para atender situaciones personales o familiares, de conformidad con la normatividad en la materia.	Número de permisos de paternidad y duración promedio	Variable				
	Número de permisos de maternidad y duración promedio	Variable				
	Número de permisos por situaciones personales o familiares por área y sexo	Variable				
2.3.2 Continuar proporcionando guarderías para hijas e hijos del personal de la CFE y establecer esquemas de evaluación sobre dicho servicio.	Número de niñas y niños beneficiados	Variable				
	Número de personas trabajadoras beneficiadas, por sexo, área, tipo de contratación	Variable				
2.3.3 Promover la realización de actividades para hijas e hijos del personal que trabaja en la CFE.	Número de actividades realizadas	N/A	1	2	2	2
2.3.4 Promover esquemas de horarios diferenciados y trabajo a distancia, sin afectar la productividad y operatividad de la Empresa.	Número de áreas donde se implementó la modificación de horarios	Variable				
	Número de personas trabajadoras desagregadas por sexo beneficiadas	Variable				

Estrategia puntual 2.4. Desarrollar un sistema de cuidados que fomente la corresponsabilidad familiar para evitar sobrecargas que deriven en menos oportunidades en el ámbito laboral.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
2.4.1 Realizar y difundir campañas de información sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de la maternidad, paternidad y labores en el hogar.	Número de campañas realizadas	N/A	1	1	1	1
2.4.2 Garantizar que las personas que trabajan en la Empresa gocen de licencias de maternidad y/o paternidad para el cuidado de hijos (as) recién nacidos (as) u adoptados (as), sin condicionamientos.	Número de licencias de paternidad	Variable				
	Número de licencias de maternidad	Variable				
	Número de quejas recibidas por la Unidad ante la negativa de otorgar licencias	Variable				
2.4.3 Garantizar que existan las condiciones necesarias para que, de requerirlo, las madres trabajadoras hagan uso de los horarios y espacios de lactancia.	Número de mujeres que hicieron uso de dichos espacios	Variable				
2.4.4 Realizar campañas para promover la lactancia materna, destacando la importancia de que las mujeres elijan el medio de alimentación más adecuado para sus hijas/os.	Número de campañas realizadas	N/A	1	1	1	1
2.4.5 Desarrollar análisis periódicos sobre el uso de los lactarios, así como las licencias de maternidad y paternidad, a fin de evaluar la posibilidad de incrementar los periodos de licencia que se otorgan.	Número de reportes elaborados	N/A	1		1	
2.4.6 Implementar medidas para facilitar que las personas que trabajan en la CFE puedan cuidar a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.	Número de personas que ejercieron las medidas implementadas	Variable				
2.4.7 Incrementar el número de centros de trabajo que cuentan con lactarios.	Incremento en el número lactarios creados	Variable				



Estrategia puntual 2.5. Incorporar la perspectiva de género en las comunicaciones institucionales.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
2.5.1 Elaborar y promover el uso de un manual de comunicación con perspectiva de género para orientar la elaboración de los documentos oficiales de la Empresa (oficios, correos, mensajes, campañas y comunicados).	Manual de comunicación con perspectiva de género creado	1				
	Número de correos enviados promoviendo el uso del manual	N/A	2	2	2	2
	Número de asesorías atendidas sobre este rubro	Variable				
2.5.2 Utilizar lenguaje incluyente y no sexista en la denominación de los puestos, descripción de funciones, reglamentos, manuales y políticas de la CFE.	Número de asesorías impartidas para la incorporación de lenguaje incluyente y no sexista.	Variable				
2.5.3 Desarrollar un proceso interno para que la Unidad de Género e Inclusión certifique que los documentos están elaborados con lenguaje incluyente y no sexista.	Número de sellos "libre de lenguaje sexista" validando documentos internos emitidos	Variable				
2.5.4 Promover que en las imágenes institucionales tales como trípticos, boletines informativos, posters, etc., se incluya representación de mujeres y hombres y sin estereotipos de género.	Número de asesorías impartidas	Variable				
	Número de informes generados	N/A	1	1	1	1
2.5.5 Difundir información sobre igualdad de género e inclusión a través de las redes sociales oficiales de la CFE.	Número de publicaciones en redes sociales generadas	N/A	4	4	4	4
2.5.6 Conmemorar las fechas designadas para promover la toma de conciencia en torno a la inclusión y la igualdad de género.	Número de conmemoraciones realizadas	N/A	6	12	12	12

Eje Temático 3. Prevención y Atención del hostigamiento sexual y acoso sexual

Estrategia puntual 3.1. Establecer medidas orientadas a la prevención de conductas de violencia de género.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
3.1.1 Revisar y mantener actualizada la normatividad interna a fin de evitar que se propicien situaciones de precariedad o arbitrariedad en el entorno laboral.	Porcentaje de normativa revisada = (Número de documentos revisados/ Número de documentos programados para revisar) *100	N/A	100%	100%	100%	100%
3.1.2 Diseñar y mantener actualizada la normatividad interna, manuales de procedimientos y protocolos de actuación entorno a la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género.	Número de documentos nuevos generados	1	1	1	1	1
	Número de documentos actualizados	Variable				
3.1.3 Realizar campañas de prevención de la violencia sexual en el trabajo, particularmente hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.	Número de campañas realizadas	2	3	3	3	3
	Número de correos enviados	2	3	3	3	3
3.1.4 Implementar campañas orientadas a que la atención al público esté libre de violencia de género.	Número de campañas impulsadas	N/A	1	1	1	1
	Número de centros de trabajo impactados	N/A	1	1	1	1

Estrategia puntual 3.2. Implementar un mecanismo integral de recepción, seguimiento y atención de denuncias exclusivo para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
3.2.1 Poner en marcha mecanismos de denuncia innovadores y de fácil acceso exclusivos para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, que garanticen la confidencialidad de la información.	Porcentaje de casos atendidos = (Número de denuncias atendidas/número de denuncias recibidas) *100	100%	100%	100%	100%	100%
	Índice de satisfacción con la atención de casos de HAS	N/A	9	9	9	9
3.2.2 Desarrollar una campaña de difusión para promover el uso responsable de los mecanismos de denuncia.	Número de campañas realizadas	N/A	1	1	1	1
3.2.3 Difundir los mecanismos de acompañamiento y canalización en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.	Número de correos enviados	N/A	1	1	1	1
	Número de campañas realizadas	1	3	3	3	3
3.2.4 Generar informes estadísticos sobre la incidencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual	Informes anuales sobre incidencia de HAS	1	1	1	1	1
3.2.5 Realizar diagnósticos periódicos de las áreas potencialmente susceptibles de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual	Número de diagnósticos elaborados	1	1	1	1	1
3.2.6 Evaluar continuamente los procedimientos y mecanismos de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual	Informes semestrales generados	1	2	2	2	2



Estrategia puntual 3.3. Desarrollar estrategias orientadas a la prevención y atención de otras formas de violencia de género en el trabajo.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
3.3.1 Incorporar en la encuestas institucionales preguntas en torno a la percepción de violencia de género y discriminación por motivos de género, identidad u orientación sexual en los centros de trabajo de la CFE a fin de determinar causas y patrones de violencia de género y emitir propuestas para su erradicación.	Número de preguntas sugeridas	3	3	3	3	3
	Número de personas encuestadas	Variable				
3.3.2 Diseñar e implementar los manuales y protocolos de actuación que sean requeridos para dar atención, seguimiento y sanción a las distintas formas de violencia de género en el trabajo.	Número de manuales o protocolos diseñados	1				
	Porcentaje de casos atendidos = (Número de denuncias atendidas/número de denuncias recibidas) *100	Variable				
3.3.3 Realizar campañas de concientización sobre las distintas formas de violencia de género en el trabajo.	Número de campañas realizadas	1	1	1	1	1
3.3.4 Sistematizar la información de casos recibidos y atendidos y con ello desarrollar un sistema de registro de conductas relacionadas con violencia de género en el trabajo.	Número de registros de conductas relacionadas con violencia de género en el trabajo	Variable				



Eje Temático 4. Mujeres en la CFE

Estrategia puntual 4.1. Promover el interés y participación de niñas y jóvenes en la industria eléctrica.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
4.1.1 Impartir pláticas, conferencias y actividades en escuelas que motiven a las niñas a participar, en su momento, en la industria eléctrica.	Número de pláticas, conferencias y actividades en instituciones educativas realizadas	N/A	2	2	2	2
4.1.2 Participar en proyectos destinados al desarrollo de mujeres jóvenes en la industria eléctrica.	Número de proyectos realizados en la materia	N/A	1	1	1	1
4.1.3 Establecer coordinación con organizaciones de la sociedad civil para desarrollar proyectos orientados a romper los estereotipos de género que limitan las aspiraciones profesionales de las niñas y jóvenes mexicanas.	Número de acciones con organizaciones de la sociedad civil	N/A	1	1	1	1
4.1.4 Desarrollar esquemas de prácticas profesionales y servicio social orientados a la participación de mujeres en las áreas técnicas, operativas y gerenciales de la Empresa.	Número de personas beneficiadas	Variable				
	Número de personas trabajadoras de la CFE que participaron activamente (supervisando) en dichos esquemas	Variable				
4.1.5 Aprovechar los espacios culturales y recreativos en los que participa la CFE para fomentar la inclusión de mujeres en los espacios laborales.	Número de intervenciones realizadas	N/A	1	1	1	1
4.1.6 Desarrollar campañas para visibilizar el trabajo de las mujeres en la CFE.	Número de campañas en redes sociales institucionales	N/A	1	1	1	1
	Número de infografías elaboradas	N/A	1	1	1	1
	Número de correos distribuidos	N/A	1	1	1	1

Estrategia puntual 4.2. Incentivar el acceso y permanencia de las trabajadoras de la CFE en posiciones de liderazgo.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
4.2.1 Realizar las acciones requeridas para dar cumplimiento a la reforma constitucional en materia de paridad de género e implementarlas.	Número de documentos analíticos proporcionados a distintas áreas de la CFE para implementar la reforma.	1	1	1	1	1
	Cambio en la proporción de mujeres/hombres en órganos colegiados y puestos de mando.	Variable				
4.2.2 Desarrollar programas de mentoría para las trabajadoras de la CFE.	Número de mentoras inscritas	Variable				
	Número de mujeres que reciben mentoría inscritas	Variable				
4.2.3 Realizar acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres en las áreas que tengan un bajo porcentaje de participación femenina.	Cambio en la proporción de mujeres/hombres en dichas áreas	Variable				
	Cambio porcentual en la relación mujeres/hombres en dichas áreas	Variable				
4.2.4 Realizar un análisis para determinar qué acciones afirmativas en favor de grupos subrepresentados pueden desarrollarse en la CFE e implementarlas.	Porcentaje de número de acciones afirmativas implementadas: (Número de acciones afirmativas implementadas/número de acciones afirmativas propuestas) *100	Variable				
4.2.5 Promover que en los eventos de la CFE se incremente la participación sustantiva de las mujeres, especialmente en presidium e intervenciones públicas.	Número de acciones de promoción	N/A	1	1	1	1
	Número de personas que participan en las acciones de promoción	Variable				



Eje Temático Transversal: Capacitación

Estrategia puntual 5.1. Instrumentar un modelo integral de capacitación en materia de igualdad de género e inclusión.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
5.1.1 Revisar, depurar y actualizar el contenido de los cursos institucionales en materia de género e inclusión.	Número de cursos actualizados	Variable				
	Número de cursos creados	10				
5.1.2 Incorporar un apartado sobre igualdad de género e inclusión en los programas anuales de capacitación de la CFE en distintos niveles de profundidad.	Número de cursos incorporados en el PAC	10				
	Número de cursos con módulos sobre igualdad de género incorporados	Variable				
5.1.3 Incluir capacitación básica en materia de género en los programas de capacitación para personal de nuevo ingreso.	Número de personas trabajadoras alcanzadas	Variable				
	Número de cursos desarrollados	N/A	1	1	1	1
5.1.4 Desarrollar cursos especializados para promover la incorporación de la perspectiva de género en los temas y funciones específicas que se realizan en cada área.	Número de personas trabajadoras capacitadas	Variable				
	Porcentaje de personas trabajadoras que acreditaron el curso: (Número de personas que acreditaron el curso/ total de personas trabajadoras en la CFE) *100	Variable				
5.1.5 Garantizar la capacitación, actualización y certificación para las personas consejeras en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, en términos de la normatividad en la materia.	Porcentaje de personas consejeras certificadas = (Número de personas consejeras certificadas / Número de personas consejeras) * 100	Variable				
	Porcentaje de personal de RH y Red de Enlaces capacitadas = (Número de personas capacitadas / Número de personas programadas a capacitar) * 100	Variable				
5.1.6 Garantizar que las personas adscritas a las áreas de recursos humanos e integrantes de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género reciban capacitación en materia de igualdad de género.	Número de personas capacitadoras internos habilitados	Variable				
5.1.7 Desarrollar un programa para habilitar personas capacitadoras internas en temas de género.	Número de capacitaciones desarrolladas	Variable				
5.1.8 Desarrollar capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres.						

Estrategia puntual 5.2. Promover la igualdad de género a través de los programas de capacitación.

Acción puntual	Indicadores	Metas				
		2020	2021	2022	2023	2024
5.2.1 Desarrollar procesos de capacitación transparentes, libres de sesgos de género, que consideren a todo el personal involucrado.	Número de procesos implementados o modificados	N/A	Variable			
	Porcentaje de hombres que asistieron a capacitaciones	Variable				
5.2.2 Fomentar que los espacios de capacitación se otorguen de manera paritaria entre mujeres y hombres.	Porcentaje de mujeres que asistieron a capacitaciones	Variable				
	Tasa de cambio de la participación de mujeres en cursos técnicos.	Variable				
5.2.3 Favorecer la participación en los programas de capacitación del sexo subrepresentado en cada área temática.	Tasa de cambio de la participación de hombres en cursos de igualdad de género.	Variable				
	Reporte de resultados con los indicadores generados	1	1	1	1	1
5.2.4 Generar indicadores y estadísticas desagregadas por sexo sobre las personas que han recibido capacitación, homologados para toda la empresa.	Número de hombres que asistieron a capacitaciones	Variable				
	Número de cursos desarrollados con este enfoque	N/A	1	1	1	1
5.2.5 Incorporar al personal masculino en los trabajos de capacitación mediante cursos con enfoque en nuevas masculinidades.	Número de conferencias y seminarios realizados	N/A	1	1	1	1
	Número de mujeres capacitadas	Variable				
5.2.6 Llevar a cabo conferencias y seminarios de mujeres que realizan actividades o tareas relevantes en el sector.	Número de capacitaciones realizadas	N/A	1	1	1	1



XI. VISIÓN A FUTURO

La igualdad de género no debe ser un ideal, ni una meta intangible. Se logra con acciones concretas y perfectamente alcanzables, como las que integran este Programa.

Este cambio es gradual, sobre todo porque requiere dejar atrás estereotipos que hemos aprendido e identidades que hemos construido a lo largo de la historia. Es tiempo de construir desde lo individual nuevos paradigmas y proyectarlos hacia lo laboral. Paradigmas que conduzcan a crear espacios más igualitarios y, por ende, más justos.

La CFE tiene el mandato y la convicción de recuperar su sentido social. El sentido social tiene un vínculo indisoluble con la justicia, y, por lo tanto, con la igualdad de género. Ante tal compromiso, este Programa busca ser el detonador de cambios concretos. Algunos los veremos en el corto plazo pero otros se alcanzarán en el mediano plazo y otros serán realidad en algunos años, a partir de hoy.

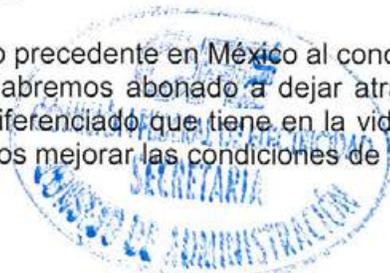
Nuestro objetivo es que antes de que concluya el 2024 habremos recorrido una parte del camino. Habremos empezado a sembrar, sí, pero también a cosechar resultados.

En este tiempo se obtendrán estadísticas más precisas con base en la desagregación por sexo, lo cual constituye un requisito *sine qua non* para realizar análisis con perspectiva de género. Será el primer paso para vincular las relaciones de género con la industria eléctrica, para seguir formulando proyectos que incidan en las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres, y para obtener datos que coadyuven a realizar mayores y mejores intervenciones en la cultura institucional de la Empresa.

Avanzaremos en la deconstrucción de roles y estereotipos al interior de la CFE. Tenemos la certeza de que a través de la capacitación, del aprendizaje, de la aprehensión de conceptos, se logrará el inicio de una profunda reflexión para poder actuar en el camino hacia la igualdad sustantiva. No queremos una capacitación que solo otorgue horas a los programas, sino una que invite al cuestionamiento, que fomente el dejar atrás patrones y mandatos que han limitado la forma en la que hemos aprendido a ser mujeres y a ser hombres, dentro de los ámbitos laborales.

Ello, sin duda, redundará en nuestros espacios de trabajo. Antes de que finalice el 2024, la CFE habrá avanzado en la erradicación de conductas que han violentado a las mujeres en lugares donde deben estar seguras. Lograremos enfrentar el problema de acoso sexual y hostigamiento sexual mediante sanciones a quienes violenten y defensa incansable a las personas violentadas. El compromiso es que disminuyan los casos de acoso y hostigamiento sexual, lo cual solo se logrará si se garantizan procesos justos, confidenciales y transparentes, acompañados de estrategias que incidan en eliminar las causas estructurales de estas conductas. Fomentar la cultura de la denuncia solo será posible con evidencias de que en nuestra Empresa, la violencia de género no se tolerará más. Como hemos dicho, el Pronunciamiento de Cero Tolerancia no es ni será declarativo, fue el inicio para erradicar esas conductas de nuestros centros de trabajo.

Para 2024, habremos sentado precedente en México al conocer a mayor profundidad los vínculos entre el género y la electricidad. Habremos abonado a dejar atrás la concepción de que esta industria es neutral respecto al impacto diferenciado que tiene en la vida de hombres y de mujeres y, a través de acciones concretas, lograremos mejorar las condiciones de vida de las mujeres.



La CFE debe inspirar a las niñas y a las jóvenes que quieren estudiar carreras relacionadas con ingenierías, con la industria eléctrica o con tecnología electrodinámica, por citar algunos ejemplos. Áreas que tradicionalmente han estado ocupadas en su mayoría por hombres. Antes del 2024 habremos incidido en las aspiraciones profesionales de las jóvenes acercándoles referentes mujeres que trabajan en la Empresa. Habremos sembrado la semilla en una niña que puede empezar a concebir que la industria eléctrica también es para las mujeres y, sobre todo, que la CFE es un lugar en el que tienen cabida las mujeres en todas sus áreas.

Lo anterior debe empezar a construirse también desde la paridad. Para el 2024 podríamos esperar que las mujeres tengan menos obstáculos para acceder a los espacios de decisión. Ello se empezará a lograr eliminando los sesgos de género que permean en la normatividad vigente y en distintos aspectos de los procesos y de la cultura institucional. Empezaremos por visibilizarlos para poder modificarlos y, por supuesto, eliminarlos.

La vida laboral solo es una de las áreas que integran el desarrollo de las personas. El desarrollo individual está ligado con el personal y, por supuesto, con el familiar. La conciliación entre esas tres áreas debe continuar siendo una realidad en los próximos años. Será normal y deseado que todas las personas ejerzan la maternidad y paternidad de manera activa. Habrá mejores medidas para que exista una verdadera corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Aspiramos a que algún día -quizá más allá de 2024- tengamos completa paridad en nuestra Empresa, disminuyamos a cero los casos de acoso y hostigamiento sexual y que la perspectiva de género se aplique en la totalidad los proyectos, programas, políticas y normativa de la CFE. Los cambios tan sustanciales llevan más que unos años, pero estamos dando pasos firmes en esa dirección. La CFE tiene una fuerza transformadora, esa fuerza se empleará también para convertir a esta Empresa en una que sea más inclusiva e igualitaria.

Estamos dando los primeros pasos hacia una verdadera institucionalización de la perspectiva de género, más allá de las personas y de la voluntad política, la igualdad de género estará presente en todos los espacios de esta Empresa. No habrá retroceso y al finalizar esta administración, la CFE será un ejemplo a seguir en materia de igualdad de género e inclusión en la industria eléctrica.



XII. ALINEACIÓN PROGRAMÁTICA

En el siguiente cuadro se presenta la alineación entre este Programa, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024, el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024 y el Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 - 2024	Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024	Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres
<p>2.1.2 Revisar la normatividad y políticas internas a fin de detectar, y en su caso actualizar, disposiciones que contengan sesgos de género, así como incorporar el principio de igualdad de género en los principales documentos normativos relacionados con la cultura organizacional de la CFE.</p> <p>2.5.2 Utilizar lenguaje incluyente y no sexista en la denominación de los puestos, descripción de funciones, reglamentos, manuales y políticas de la CFE.</p>	<p>1.1.4 Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales documentos normativos que regulan la cultura de las instituciones del Gobierno de México.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO - Libertad e igualdad 3. Pleno respeto a los derechos humanos. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>5.1.2 Incorporar un apartado sobre igualdad de género e inclusión en los programas anuales de capacitación de la CFE en distintos niveles de profundidad.</p> <p>5.1.3 Incluir capacitación básica en materia de género en los programas de capacitación para personal de nuevo ingreso.</p> <p>5.1.4 Desarrollar cursos especializados para promover la incorporación de la perspectiva de género en los temas y funciones específicas que se realizan en cada área.</p> <p>5.1.6 Garantizar que las personas adscritas a las áreas de recursos humanos e integrantes de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género reciban capacitación en materia de igualdad de género.</p> <p>5.1.8 Desarrollar capacitación en materia de derechos humanos de las mujeres.</p> <p>5.2.1 Desarrollar procesos de capacitación transparentes, libres de sesgos de género, que consideren a todo el personal involucrado.</p> <p>5.2.2 Fomentar que los espacios de capacitación se otorguen de manera paritaria entre mujeres y hombres.</p> <p>5.2.3 Favorecer la participación en los programas de capacitación del sexo subrepresentado en cada área temática.</p> <p>5.2.4 Generar indicadores y estadísticas desagregadas por sexo sobre las personas que han recibido capacitación, homologados para toda la Empresa.</p>	<p>1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades del Gobierno de México para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>



<p>5.2.5 Incorporar al personal masculino en los trabajos de capacitación mediante cursos con enfoque en nuevas masculinidades.</p> <p>5.2.6 Llevar a cabo conferencias y seminarios de mujeres que realizan actividades o tareas relevantes en el sector.</p> <p>5.2.7 Impulsar la profesionalización de las mujeres en la industria eléctrica.</p>			
<p>1.4.4 Establecer mecanismos de colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y academia dedicadas a impulsar la igualdad de género e inclusión, especialmente para la incorporación de más mujeres en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) y en la industria eléctrica mexicana.</p> <p>2.2.1 Desarrollar e implementar criterios transparentes de reclutamiento y ascenso.</p> <p>2.2.2 Elaborar perfiles de puesto para las áreas de la CFE, a fin de que la selección y promoción del personal sea equitativa y sin discriminación por motivos de género u orientación sexual.</p> <p>2.2.3 Asegurar que los procesos de entrevistas de ingreso, exámenes o evaluaciones estén libres de sesgos de género.</p> <p>2.2.4 Promover que, en igualdad de circunstancias, se dé preferencia a las personas del sexo subrepresentado en cada nivel de puesto y área de adscripción.</p> <p>2.2.5 Revisar y, en su caso, actualizar los mecanismos de evaluación del desempeño, a fin de asegurar que éstos no fomenten la discriminación por motivos de género u orientación sexual.</p> <p>4.2.4 Realizar un análisis para determinar qué acciones afirmativas en favor de grupos subrepresentados pueden desarrollarse en la CFE e implementarlas.</p>	<p>1.3.6 Promover acciones afirmativas que impulsen el acceso, permanencia y promoción de mujeres en áreas del sector público de energía, ciencia, tecnología, comunicaciones y transportes.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.4.4 Establecer mecanismos de colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y academia dedicadas a impulsar la igualdad de género e inclusión, especialmente para la incorporación de más mujeres en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) y en la industria eléctrica mexicana.</p> <p>4.2.4 Realizar un análisis para determinar qué acciones afirmativas en favor de grupos subrepresentados pueden desarrollarse en la CFE e implementarlas.</p>	<p>1.3.8 Promover acciones estratégicas para favorecer la incorporación de mujeres en los sectores energéticos, tecnología, ingeniería, comunicaciones y transportes que favorezca su empleabilidad.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>3.1.1 Revisar y mantener actualizada la normatividad interna a fin de evitar que se propicien situaciones de precariedad o arbitrariedad en el entorno laboral.</p> <p>3.1.2 Diseñar y mantener actualizada la normatividad interna, manuales de</p>	<p>1.4.5 Observar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Gobierno de México, a fin de generar ambientes libres de violencia contra las mujeres.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 3. Pleno respeto a los derechos humanos. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>III. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas,</p>



<p>procedimientos y protocolos de actuación en torno a la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de género.</p> <p>3.1.3 Realizar campañas de prevención de la violencia de género en el trabajo, particularmente hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de la CFE.</p> <p>3.2.1 Poner en marcha mecanismos de denuncia innovadores y de fácil acceso exclusivos para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que garanticen la confidencialidad de la información.</p> <p>3.2.2 Desarrollar campañas de difusión para promover el uso responsable de los mecanismos de denuncia.</p> <p>3.2.3 Difundir los mecanismos de acompañamiento y canalización en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p> <p>3.2.5 Realizar diagnósticos periódicos sobre áreas potencialmente susceptibles de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p> <p>3.2.6 Evaluar continuamente los procedimientos y mecanismos de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>			<p>respeto, no violencia, paz y seguridad.</p>
<p>1.2.3 Evaluar la posibilidad de que se proporcionen espacios adecuados para niñas y niños que acompañen a las personas usuarias a realizar trámites en las oficinas de servicios al público de la CFE.</p>	<p>2.2.3 Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>IV. Para que las familias y los centros de trabajo compartan los trabajos de cuidado y las mujeres tengan más tiempo propio.</p>
<p>1.1.1 Elaborar estudios y publicaciones sobre el impacto diferenciado que tiene la electricidad en mujeres y hombres.</p> <p>1.1.2 Generar información desagregada por sexo en las bases de datos de la CFE relativas al acceso, uso y necesidades de energía eléctrica.</p> <p>1.2.1 Promover que los proyectos de la Empresa, especialmente aquellos orientados a apoyar comunidades vulnerables, favorezcan la disminución de brechas de género.</p> <p>1.2.5 Elaborar diagnósticos sobre desigualdades de género para ser incorporados en los proyectos de electricidad.</p> <p>1.2.7 Promover estrategias encaminadas a reducir la pobreza energética de las mujeres.</p> <p>1.3.2 Fomentar la participación de la CFE en proyectos orientados a atender las necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres.</p>	<p>2.3.10 Promover una estrategia para acceder a energía asequible en los hogares, así como su uso racional para reducir la pobreza de tiempo de las mujeres.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 3. Pleno respeto a los derechos humanos.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>2.4.1 Realizar y difundir campañas de información sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de la maternidad, paternidad y labores en el hogar.</p>	<p>2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>IV. Para que las familias y los centros de trabajo compartan los trabajos de cuidado y las mujeres tengan más tiempo propio.</p>



<p>2.4.2 Garantizar que las personas que trabajan en la Empresa gocen de licencias de maternidad y/o paternidad para el cuidado de hijos (as) recién nacidos (as) u adoptados (as), sin condicionamientos.</p> <p>5.2.5 Incorporar al personal masculino en los trabajos de capacitación mediante cursos con enfoque en nuevas masculinidades.</p>	<p>principio de masculinidades no hegemónicas.</p>		<p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>2.1.1 Realizar campañas de información y difusión que fomenten la igualdad e inclusión, la erradicación de los estereotipos de género y el respeto a la diversidad sexual.</p> <p>2.1.5 Fomentar espacios de diálogo entre los hombres de la CFE a fin de reflexionar sobre las cargas sociales que les imponen los estereotipos de género.</p> <p>2.3.1 Promover que tanto mujeres como hombres, de todos los niveles jerárquicos, modalidad de contratación y áreas de adscripción puedan solicitar permisos para atender situaciones personales o familiares, de conformidad con la normatividad en la materia.</p> <p>2.3.2 Continuar proporcionando guarderías para hijas e hijos del personal de la CFE y establecer esquemas de evaluación sobre dicho servicio.</p> <p>2.3.4 Promover esquemas de horarios diferenciados y trabajo a distancia, sin afectar la productividad y operatividad de la Empresa.</p> <p>2.4.1 Realizar y difundir campañas de información sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de la maternidad, paternidad y labores en el hogar.</p> <p>2.4.2 Garantizar que las personas que trabajan en la Empresa gocen de licencias de maternidad y/o paternidad para el cuidado de hijos (as) recién nacidos (as) u adoptados (as), sin condicionamientos.</p> <p>2.4.5 Desarrollar análisis periódicos sobre el uso de los lactarios, así como las licencias de maternidad y paternidad, a fin de evaluar la posibilidad de incrementar los periodos de licencia que se otorgan.</p> <p>2.4.6 Implementar medidas para facilitar que las personas que trabajan en la CFE puedan cuidar a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.</p>	<p>2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades del Gobierno de México con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.</p>	<p>I. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>IV. Para que las familias y los centros de trabajo compartan los trabajos de cuidado y las mujeres tengan más tiempo propio.</p>
<p>2.3.4 Promover esquemas de horarios diferenciados y trabajo a distancia, sin afectar la productividad y operatividad de la Empresa.</p>	<p>2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en las instituciones del Gobierno de México.</p>	<p>I. POLÍTICA Y GOBIERNO 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>IV. Para que las familias y los centros de trabajo compartan los trabajos de cuidado y las mujeres tengan más tiempo propio.</p>
<p>1.1.1 Elaborar estudios y publicaciones sobre el impacto diferenciado que tiene la electricidad en mujeres y hombres.</p>	<p>4.6.4 Elaborar o difundir estudios, investigaciones y diagnósticos con perspectiva de género, pertinencia cultural y derechos humanos sobre problemáticas y</p>	<p>I. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta</p>



<p>1.2.5 Elaborar diagnósticos sobre desigualdades de género para ser incorporados en los proyectos de electricidad.</p> <p>1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.</p> <p>1.3.2 Fomentar la participación de la CFE en proyectos orientados a atender las necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres.</p> <p>3.2.5 Realizar diagnósticos periódicos sobre áreas potencialmente susceptibles de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>necesidades relacionadas con la violencia contra mujeres, niñas y adolescentes, atendiendo a los distintos contextos, identidades, edades y condiciones.</p>	<p>3. Pleno respeto a los derechos humanos.</p>	<p>Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>III. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas, respeto, no violencia, paz y seguridad.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>4.2.1 Realizar las acciones requeridas para dar cumplimiento a la reforma constitucional en materia de paridad de género e implementarias.</p>	<p>5.1.1 Promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos del Gobierno de México.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 3. Pleno respeto a los derechos humanos. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>4.2.2 Desarrollar programas de mentoría para las trabajadoras de la CFE.</p> <p>4.2.5 Promover que en los eventos de la CFE se incremente la participación sustantiva de las mujeres, especialmente en presidium e intervenciones públicas.</p>	<p>5.1.4 Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en el gobierno de México.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>II. Para que haya más trabajo formal, mejores condiciones y más derechos para las mujeres.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.1.3 Desarrollar indicadores con perspectiva de género, para los procesos que lleva a cabo la CFE, EPS y, en su caso, EF.</p>	<p>5.1.7 Promover el cumplimiento de los indicadores con perspectiva de género de los programas del Gobierno de México que permita medir el avance de la igualdad sustantiva.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.2.4 Desarrollar mecanismos internos que promuevan la transparencia y rendición de cuentas con respecto al uso de recursos destinados a acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>5.4.2 Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de los programas del Gobierno de México, así como etiquetar recursos específicos para incorporar medidas especiales de carácter temporal en los programas y proyectos estratégicos para acelerar el paso hacia la igualdad sustantiva.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO - Erradicar la corrupción, el despido y la frivolidad. 4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.1.2 Generar información desagregada por sexo en las bases de datos de la CFE relativas al acceso, uso y necesidades de energía eléctrica.</p> <p>1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.</p>	<p>6.1.8 Generar mapas que permitan cruzar la incidencia geográfica de feminicidios con las zonas de posibilidad de colocar alumbrado público.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar. 3. Pleno respeto a los derechos humanos.</p>	<p>III. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas, respeto, no violencia, paz y seguridad.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.2.5 Elaborar diagnósticos sobre desigualdades de género para ser</p>	<p>6.4.1 Impulsar la construcción y mejoramiento de infraestructura.</p>	<p>1. POLÍTICA Y GOBIERNO</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén</p>



<p>incorporados en los proyectos de electrificación.</p> <p>1.2.6 Promover el empoderamiento de las mujeres por medio de su incorporación activa en las diferentes etapas de los proyectos de electrificación con energías renovables.</p> <p>1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.</p>	<p>electrificación y alumbrado público que permita el tránsito seguro de las mujeres y niñas en los espacios públicos, con énfasis en zonas con altos índices de marginación, delitos o degradación ambiental.</p>	<p>2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar.</p> <p>3. Pleno respeto a los derechos humanos.</p> <p>4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>III. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas, respeto, no violencia, paz y seguridad.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.2.1 Promover que los proyectos de la Empresa, especialmente aquellos orientados a apoyar comunidades vulnerables, favorezcan la disminución de brechas de género.</p> <p>1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.</p>	<p>6.4.3 Incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de proyectos de espacios públicos, equipamiento urbano, así como proyectos de movilidad y conectividad, a fin de que sean seguros, inclusivos y accesibles.</p>	<p>I. POLÍTICA Y GOBIERNO</p> <p>2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar.</p> <p>3. Pleno respeto a los derechos humanos.</p> <p>4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>III. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas, respeto, no violencia, paz y seguridad.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.</p>	<p>6.4.6 Impulsar la recuperación social de espacios públicos mediante programas sociales, deportivos, recreativos y de seguridad para que las mujeres y niñas puedan gozar de lugares seguros para la convivencia en zonas con altos índices de marginación o delitos</p>	<p>I. POLÍTICA Y GOBIERNO</p> <p>2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar.</p> <p>3. Pleno respeto a los derechos humanos</p> <p>4. Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>III. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas, respeto, no violencia, paz y seguridad.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>
<p>1.1.1 Elaborar estudios y publicaciones sobre el impacto diferenciado que tiene la electricidad en mujeres y hombres.</p> <p>1.3.1 Establecer coordinación con otras instancias de gobierno a fin de evaluar de qué forma la CFE puede contribuir en las estrategias encaminadas a reducir la violencia de género.</p>	<p>6.4.8 Promover estudios, investigaciones o procesos participativos para identificar zonas de riesgo para la seguridad de las mujeres y las niñas debido a factores sociales, delictivos, de infraestructura, degradación ambiental o vulnerabilidad climática.</p>	<p>PRESENTACIÓN</p> <p>- No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera.</p> <p>I. POLÍTICA Y GOBIERNO</p> <p>2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar.</p> <p>3. Pleno respeto a los derechos humanos.</p>	<p>I. Para que las mujeres y niñas más pobres y discriminadas estén siempre en el centro de la Cuarta Transformación y del desarrollo de México.</p> <p>III. Para garantizar mayor bienestar en la vida de las mujeres y niñas con educación para todas, respeto, no violencia, paz y seguridad.</p> <p>VI. Para trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en los valores y principios de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.</p>



XIII. GLOSARIO

Acciones afirmativas

Son medidas especiales, específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

Acoso sexual

Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Agencia

Se refiere a la capacidad de las mujeres como personas activas para definir sus propias metas en función de sus intereses, deseos y necesidades para incidir y modificar su contexto. La agencia va más allá de una acción observable, ya que implica el significado y la motivación que las personas asignan a su actividad.

Análisis de género

Se refiere a las metodologías y tecnologías que permiten realizar la exploración para identificar las dimensiones, fenómenos, expresiones y los hechos que establecen las desigualdades de género. Se puede tratar de análisis de comportamiento, valoraciones, y concepciones de hombres y mujeres en un determinado contexto. Su propósito es develar las articulaciones de las modalidades en las que se expresan las relaciones de género, así como indicar el alcance de la situación analizada y las alternativas de solución.

Androcentrismo

Es una forma de sexismo que privilegia y coloca en un lugar central la perspectiva masculina para la interpretación de la experiencia humana y considerarla como única y relevante.

Auditoría interna

Es un sistema de control para evaluar el adecuado funcionamiento, así la eficiencia y eficacia de los controles internos de una organización, así como la alineación con el cumplimiento de sus objetivos, la optimización de sus recursos y la calidad de sus servicios.

Brecha de género

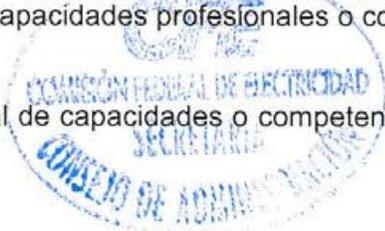
Concepto analítico que se refiere al alcance cuantitativo de las desigualdades que existen en el acceso, participación y control de recursos, los servicios, las oportunidades y beneficios del desarrollo social, político, económico y cultural.

Capacitación

El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

Certificación

El proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.



Clima laboral

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Condición de vida

Aspectos materiales en que viven y se desarrollan hombres y mujeres. Se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas y en los niveles de bienestar de los individuos y los hogares.

Corresponsabilidad en la vida familiar y laboral

Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Cultura institucional

Conjunto de valores, creencias, conductas, normas y prácticas -implícitas y explícitas- que son compartidas y aceptadas dentro de una institución dando sentido a la misma y a la interacción de las personas que la integran.

Denuncia por hostigamiento sexual o acoso sexual

La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la instancia competente por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

Derechos humanos

Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. En México, este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, sexo, lengua, color, religión, o cualquier otra condición. Todas las personas contamos con los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Las principales características de los derechos humanos son: la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Derechos humanos de las mujeres

Son los atributos, prerrogativas y libertades que tienen todas las mujeres y que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Si bien mujeres y hombres deben tener los mismos derechos, existen desigualdades estructurales que discriminan a las mujeres del reconocimiento y pleno ejercicio de éstos. En este sentido, constituyen parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres, relacionada con factores económicos, sociales, políticos y culturales.



Desigualdad salarial

Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Discriminación

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación contra la mujer

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación en razón de género

Toda distinción, exclusión o restricción fundamentada en la construcción social de normas, roles y estereotipos de género, que impiden a una persona el pleno disfrute y ejercicio de los derechos humanos.

Discriminación laboral

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

División sexual del trabajo

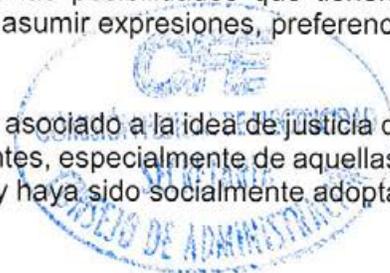
Se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo

Diversidad sexual

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.

Equidad

Principio ético-normativo asociado a la idea de justicia que busca cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada. Por lo tanto, implica otorgar un trato



diferenciado a quienes históricamente han estado en condiciones de desventaja, para que cuenten con las mismas oportunidades.

Estereotipos de género

Ideas preconcebidas asignadas a un rol determinado. Están relacionados con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, basadas principalmente en su sexo.

Expresión de género

Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia.

Formación

El proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de personas servidoras públicas.

Género

Es un sistema de representación social que asigna significados (identidad, valor, prestigio, estatus, jerarquía) a los individuos. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual, que se expresa en los símbolos culturales, elementos normativos y prescripciones sociales que evocan representaciones sobre el comportamiento femenino o masculino.

Ginopia

Se refiere a la invisibilización u omisión de la realidad y perspectiva de las mujeres o de lo femenino cuando, por ejemplo, se las incluye en textos que se refieren a derechos de los hombres o derechos considerados solo en la visión masculina de los hechos, o cuando no se las menciona o considera en la información. Es la miopía o ceguera frente al género femenino.

Hostigamiento sexual

El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Identidad de género

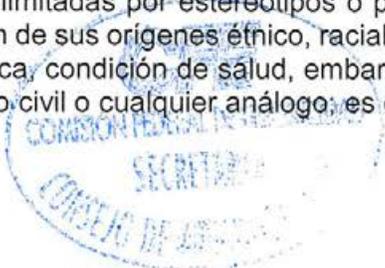
Convencimiento propio de cada persona para pertenecer al género masculino o femenino, o a ninguno, pudiendo ser distinta al sexo biológico o a la orientación sexual.

Identidad sexual

Autopercepción de cada individuo con respecto a su sexualidad. Puede coincidir con el sexo anatómico o no.

Igualdad

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos y su pleno ejercicio no dependan de sus orígenes étnico, racial, nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias u orientación sexual, estado civil o cualquier análogo; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.



Igualdad de género

Principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la ley. Lo cual significa que todas las personas, sin distinción tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Además, este principio reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo. En este sentido, es un derecho exigible.

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad de derechos

Garantizar que a cada miembro de la sociedad le sea asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos, con el objetivo de hacer ejercicio de su condición de agente democrático.

Igualdad de oportunidades

Equiparación de las condiciones de partida para que cada persona tenga la opción y posibilidad de acceder por sí misma a la garantía de los derechos que establece la ley.

Igualdad de resultados

Se refiere a que todas y todos tienen asegurado o garantizado el ejercicio del derecho que se trate, aunque las experiencias y resultados personales no sean idénticos. Tiene como finalidad que las personas puedan gozar y ejercer sus derechos, por lo que necesario eliminar cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo.

Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva, o, igualdad de hecho, significa alcanzar igualdad de trato, de participación, de oportunidades y resultados en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas. En ella se reconocen las diferencias biológicas, sociales, culturales de mujeres y hombres. Para que la igualdad sustantiva se vuelva realidad, en algunas ocasiones implica remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que están impidiendo a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos.

Inclusión

Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad.

Inclusión laboral

Es un enfoque mediante el cual se crean las condiciones favorables para la plena participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Institucionalización de la perspectiva de género

Es un proceso sistemático de integración del principio jurídico de igualdad de género en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y en las normas institucionales a fin de garantizar que dichos cambios permanezcan en el tiempo. Como resultado de esta incorporación formal de la perspectiva de género, se generan prácticas, reglas y sanciones para propiciar la igualdad, combatir



la violencia contra las mujeres y niñas y contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la condición sexo genérica.

Interseccionalidad

Es una herramienta analítica la cual sirve para entender las relaciones que existen entre el género, la raza, la etnia y la clase, y cómo estos factores pueden conjuntarse en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones, y ser fuente de experiencias opresivas o de privilegios y, con base en ello, proponer respuestas a estas desigualdades desde un análisis integral de las relaciones de poder.

Lenguaje incluyente y no sexista

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a hacer explícito el femenino y el masculino y que se refiere con respeto a todas las personas, eliminando la subordinación, la humillación, la invisibilización y el uso de estereotipos.

Licencia por maternidad

Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Licencia por paternidad

Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hijas (s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

Masculinidades

Identidades libres de estereotipos y de violencia contra sí mismos y contra las mujeres y personas con quienes interactúan en la pareja, en las familias, en las escuelas y en los espacios públicos.

Modelo de Equidad de Género

Política federal del Instituto Nacional de las Mujeres cuya aplicación inició en el año 2003 y concluyó en el año 2015. Estaba dirigido a desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones mediante la institucionalización de políticas de equidad de género que propiciara la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones. actualmente el Modelo ya no se encuentra vigente.

Orientación Sexual

Capacidad personal de sentir atracción emocional, erótica o afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género o de más de un género o de una identidad de género.

Persona consejera

La persona designada en términos del numeral 8 del Manual para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Federal de Electricidad, que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual y acoso sexual.

Persona servidora pública

La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.



Perspectiva de género

Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Pisos pegajosos

Metáfora utilizada para referir el fenómeno mediante el cual las mujeres se ven adheridas a las posiciones inferiores de las jerarquías, con salarios bajos y pocas perspectivas de progreso.

Pobreza energética

Condición en la que se encuentra un hogar cuando las personas que lo habitan no satisfacen las necesidades de energía absolutas, las cuales están relacionadas con una serie de satisfactores y bienes económicos que son considerados esenciales, en un lugar y tiempo determinados, de acuerdo con las convenciones sociales y culturales. De acuerdo García-Ochoa y Graizbord (2016) los supuestos implícitos en esta definición son: a) las necesidades básicas o fundamentales relacionadas con los usos de energía son absolutas, pocas y diferenciadas, y son las mismas en todas las culturas y periodos históricos. Esto representa entonces el núcleo irreductible de privación absoluta relacionado con la pobreza energética; b) la dimensión relativa que implica el sentimiento de privación de las necesidades de energía, por su parte, se manifiesta en los bienes económicos y satisfactores, ya que son éstos los que cambian de acuerdo con las costumbres y cultura de las sociedades.

Políticas de conciliación

Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal.

Políticas de igualdad de género

Conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer.

Posición de las mujeres

Herramienta conceptual que determina cómo se encuentran ubicadas las mujeres en la estructura de poder que prevalece socialmente.

Proyectos de electricidad

Todas aquellas acciones de infraestructura pública que tengan como fin incrementar el grado de electrificación de la población y la industria mexicana en los que esté involucrada la CFE. Especialmente aquellos dirigidos a cubrir la necesidad de este servicio público para las personas que se encuentran en condiciones de marginación, ya sea por medio de la extensión de líneas de distribución a comunidades que se encuentran a menos de 5 km de las mismas, o por medio de sistemas aislados consistentes en tecnologías asequibles y no contaminantes.

Presupuestos con perspectiva de género

Son la expresión concreta de una política de gasto diseñada con el objetivo de eliminar las desigualdades y la discriminación por motivos de género, sin que ello implique que estén dirigidos solamente a las mujeres sino que deben crear condiciones que faciliten la igualdad de género.



Queja

La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.

Recursos etiquetados

Aquellos previstos en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal que corresponda, destinados a obras, acciones y servicios vinculados con la igualdad entre mujeres y hombres. Deben cumplir con el principio de progresividad, de conformidad con el artículo 58, último párrafo, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Red de Enlaces para la Igualdad de Género

Órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género en la CFE, conformado por los representantes de las Direcciones Corporativas, Oficina del Abogado General, Subdirección Corporativa de Estrategia y Regulación, Unidad de Responsabilidades, Coordinación de Comunicación Corporativa, Coordinación de Relaciones Interinstitucionales, Coordinación de Control Interno, Coordinación de Recursos Humanos, Gerencia de Relaciones Laborales, Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas, Auditoría Interna, Empresas Productivas Subsidiarias, Empresas Filiales y del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. Lo anterior, de conformidad con el Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género.

Revictimización

Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o quejosa derivado de la inadecuada atención institucional.

Rol de género

Asignaciones diferenciadas y desiguales de funciones sociales asignadas a hombres y mujeres relacionadas con la división sexual del trabajo.

Segregación laboral

Fenómeno social, en el marco del cual las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo (segmentación horizontal) y en posiciones de poder relativamente inferiores (segmentación vertical).

Sesgos de género

Instrumento analítico con el cual se identifica visión parcial de la realidad que obedece a un determinado motivo y que encubre o distorsiona la interpretación de un fenómeno y que permite analizar alguna inclinación o parcialización de uno de los géneros con respecto al otro.

Sexo

Conjunto de características anatómicas, fisiológicas y biológicas de los seres humanos que los determinan como hombres o mujeres.

Sexismo

Conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas.



Techos de cristal

Metáfora que se usa para designar a la barrera invisible que impide a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan, aun cuando cuentan con una trayectoria profesional y un nivel de competencia alto.

Transversalización de la perspectiva de género

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género como corriente principal de las políticas públicas y la cultura institucional, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, proyectos, actividades en las instituciones públicas.

Trabajo no remunerado

Es aquél que se realiza sin recibir algún salario o ingreso a cambio. Por ejemplo, las responsabilidades y tiempo dedicado al hogar o al cuidado de personas dependientes realizado en su mayoría por mujeres, lo cual limita o imposibilita su plena participación en el ámbito laboral y que constituye un factor estructural de la desigualdad de género.

Víctima

Persona que directa o indirectamente ha sufrido el menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.

Violencia contra las mujeres

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia de género

Cualquier acción u omisión contra alguna persona derivada de su condición de género, orientación sexual y cuyo resultado derive en daño psicológico, físico, patrimonial, económico y/o sexual.

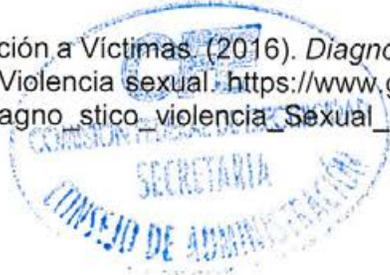
Violencia laboral

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima de, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



XIV. BIBLIOGRAFÍA

- Armijo, Lorena. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4, 28 de mayo de 2018, e183. <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
- Banco Mundial. (2019). *Diagnóstico de Género en México*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento del Banco Mundial. <http://documents1.worldbank.org/curated/en/312181558677765028/pdf/Mexico-Gender-Assessment.pdf>
- Bardón, Fermina., Cardona, Ángels., Poo, Delfina., et al. (2013). *Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña*. Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES Intersindical. <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- BASICCO, Bas International Certification Co. (2017). *Informe Final Norma Mexicana NMX-R-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Comisión Federal de Electricidad. C17046.
- Bordieu, Pierre. (2000). *La dominación masculina*. Ed. Anagrama. <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/Pierre-Bourdeu-La-dominaci%C3%B3n-masculina.pdf>
- Buquet, Ana. (2018). "Equidad a debate" en *Conceptos clave en los estudios de género Volumen 2.*, Alcántara, Eva., Moreno, Hortencia. (Coord.) UNAM., p.p 81-95.
- Caballero, Sandra. (2018). *Género y energía: Consideraciones imprescindibles para abordar el tema*. REDMERE.
- Camarena, María Elena & Saavedra, María Luisa. (2018). "El techo de cristal en México" en *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), p. 312-347. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es
- Cardia, Emanuela. (2008). "Household Technology: Was it the Engine of the Liberation?" *2008 Meeting Papers*. Society for Economic Dynamics. <https://econpapers.repec.org/paper/redsed008/826.htm>
- Castro, Carmen. (2017). *Políticas para la igualdad*. Ed. Los Libros de la Catarata.
- Ceselski, Elizabeth., Dutta, Soma., Matinga, Magi. & Panjwani, Anja. (2005). "Empirical evidence for linkages: Energy, gender and MDGs". *ENERGIA News*. 8 (2)., 6-8.
- Clancy, Joy., Mohlakoana, Nthabi., Muchiri, Lydia., Diagne., Yacine & Shakya, Indyra. (2016). *Mainstreaming gender in energy sector practice and policy. Lessons for the energia international network*. Gender Energy Research Program. https://www.energia.org/cm2/wp-content/uploads/2016/12/Mainstreaming-gender-in-energy-sector-policy-and-practice_FULL-REPORT.pdf
- Clancy, Joy., Skutsch, Margaret. & Batchelor, Simon. (2003). *The Gender-Energy-Poverty Nexus: Finding the Energy to Address Gender Concerns in Development*. Universidad de Twente. https://www.researchgate.net/publication/237232946_The_Gender-Energy-Poverty_Nexus_Finding_the_Energy_to_Address_Gender_Concerns_in_Development
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (1996, julio). *Serie Mujer y Desarrollo, Violencia de Género: Un problema de Derechos Humanos*. <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27403/violenciadegennero.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017, 25 de octubre). *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo*. Segunda Reunión de la Conferencia sobre el Desarrollo Social de América Latina y el Caribe. Montevideo, Uruguay., CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/brechas_ejes_y_desafios_en_el_vinculo_entre_lo_social_y_lo_productivo.pdf
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. (2016). *Diagnóstico sobre la atención de la violencia sexual en México*. Comité de Violencia sexual. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/118490/Resumen_Ejecutivo_diagnostico_violencia_Sexual_CEA_V.pdf



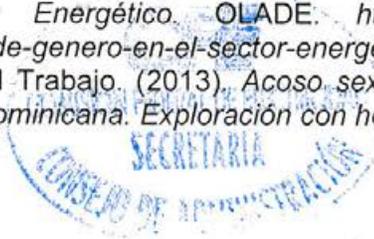
- Comisión Federal de Electricidad. (2019). *Comisión de Ética Corporativa e Integridad Pública de la CFE. Informe de actividades 2019*. <https://www.cfe.mx/Transparencia/Etica/Documents/INFORME%202018%20Comisión%20de%20Ética.pdf>
- Comisión Federal de Electricidad. (2020). *Indicadores operativos*. Recuperado de: <https://www.cfe.mx/acercacfe/Quienes%20somos/Pages/IndicadoresOperativos.aspx>
- Comisión Federal de Mejora Reguladora & Instituto Nacional de las Mujeres. (2016). *Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en las Reglas de Operación de los Programas Presupuestarios Federales*. DOF 29-06-2016. http://dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5442919
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018*. CNDH., p.p. 99-125. <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2006, 25 de agosto). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México*. CEDAW. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100743.pdf
- Concejo, Edurne. (2018, 3 de junio). *Cuanto más igualitaria es una sociedad, menos mujeres optan por la ciencia*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vivo/20180306/441311441133/sociedad-igualitaria-menos-mujeres-ciencia-paradoja-genero.html>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2019). *10 años de medición de pobreza en México, Avances y retos en política social*. Comunicado de Prensa No. 10. https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2019/COMUNICADO_10_MEDICION_POBREZA_2008_2018.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2020, 8 de marzo). *Pobreza y género: hacia un sistema de indicadores de la información (2008-2018)*. Comunicado de prensa No. 05, https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2020/Comunicado_05_DIA_INTERNACIONAL_DE_LA_MUJER.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/923/1/CONAPRED-020.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. CONAPRED., 1º Edición http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Cruz, Juan & Vázquez, Rodolfo. (2016). *Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres*. Colección Género, Derecho y Justicia. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/igualdad/libros/documento/2016-12/2Debatesconstitucionales_0.pdf
- Cruz, Salvador. (2018). "Masculinidades" en *Conceptos clave en los estudios de género- Volumen 2.*, Alcántara, Eva., Moreno, Hortensia. (Coord.). UNAM., p.p 169-182.
- Cuenca, Cristina. (2015). *Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España*. Revista Mexicana de Sociología, 77(4). <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/52665>
- De Barbieri, Teresita. (1991). *Certezas y Malos Entendidos en la Categoría Género*. <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/94483483c320f4d.pdf>
- Dinkelman, Taryn. (2011). "The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa." *American Economic Review*, 101 (7); pp. 3078-3108.
- Edwards, Meredith., Stewart, Miranda. (2017). *Pathways and processes towards a gender equality policy*. ANU Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1zgwj9q.19>
- Electricity Human Resources Canada. (2017). *Profile of women working in the clean energy sector in Canada. Final Report*. https://www.nrcan.gc.ca/sites/www.nrcan.gc.ca/files/energy/energy-resources/Profile_of_Women_Working_in_the_Clean_Energy_Sector_in_Canada_compressed.pdf



- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2015). *La igualdad de género*. ONU MUJERES., p.p. 1-8. <https://mexico.unwomen.org/es/digitecal/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2016). *Herramienta para el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género*. ONU MUJERES Centro de capacitación. Segunda Edición. https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/1_Manual_Gender_Equality_Capacity_ES.pdf
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2016). *Compendium of good practices for gender equality*. UN Women Training Centre. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/compendium-of-good-practices-in-training-for-gender-equality.pdf?la=en&vs=1218>
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2018). *Quality assurance tool for training for gender equality*. UN Women Training Centre. https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/En_UNW_QualityAssuranceTool.pdf
- Facio, Alda. (2011). Publicación del Proyecto "Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe". Área de Género del Centro Regional del PNUD. Nota por la Igualdad No. 1.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia., Instituto Mexicano del Seguro Social., Secretaría de Salud & Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Guía de Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: instalación y funcionamiento de salas de lactancia*. <https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2019-11/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf>
- Frías, Sonia. (2011). *Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México*. Revista Mexicana de Sociología, [S.I.] 73 (2) dic. 2011. ISSN. 2594-0651. <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/28678>
- Frías, Sonia. (2020). *Hostigamiento sexual y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia*. Estudios Sociológicos., 38 (112). 103-139. 22 de mayo de 2020. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1745>
- Fuentes, Angélica. (2015, 7 de enero). *La importancia de entender a las consumidoras*. Forbes. <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-entender-las-consumidoras/>
- Gasman, Nadine. (2019, 25 de septiembre). *Inauguración del foro de consulta: "Mujeres trabajando juntas por la transformación de México"* [video]. 25 de septiembre https://www.facebook.com/watch/live/?v=3127316903976190&ref=watch_permalink
- García, Evangelina (2013). *El ciclo de las Políticas Públicas con Perspectiva de Género: Transversalidad de la Igualdad de Género (Unidad 2)*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México.
- García-Ochoa, Rigoberto. & Graizbord, Boris. (2016). "Caracterización espacial de la pobreza energética en México. Un análisis a escala subnacional" en *Economía, sociedad y territorio*, 16(51), 289-337. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000200289&lng=es&tlng=es
- Geary, David & Stoet, Gijsbert. (2018) *The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education*. Sage Journals. 29 (4). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0956797617741719>
- Gobierno de México. Fondo de Servicio Universal Eléctrico. (s.f.) *Reglas de Operación 17-12-19*. https://base.energia.gob.mx/dgaic/DA/P/SubsecretariaElectricidad/FondoServicioUniversalElectrico/SENER_07_ReglasOperacion17_12_2019.pdf
- Gobierno de México. Servicio Nacional de Empleo (SNE) Observatorio Laboral. (2020). *Tendencias del empleo profesional. Primer trimestre 2020* Consultado el 16 de octubre de 2020. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html



- _perspective_2019_ES_Summary.pdf?la=en&hash=C6894D6EFCE7650E7456F7AC1A6ACD026A720FE9%20
- Lagarde, Marcela. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México. https://www.academia.edu/36161731/Marcela_Lagarde_Los_cautiverios_de_las_mujeres_Madresposas_monjas_putas_presas_y_locas_pdf
- Larrea, Sissy. (2017). *Desarrollo de la equidad de género en el sector energético de los países miembros de la OLADE: Un recorrido a 5 años*. ENERLAC. 1 (2), p. 140-146
- McKinsey & Company. (2018). *Una Ambición. Dos realidades. MX Women Matter*. https://womenmattermx.com/WM_Nov_final_2.pdf
- McLaughlin, Heather, et al. (2017). "The Economic and Career Effects of sexual harrasment on working women". *Gender and Society : Official Publications of Sociologist for Women in Society*. Vol. 31 US National Library of Medicine. https://www.researchgate.net/publication/316848573_The_Economic_and_Career_Effects_of_Sexual_Harassment_on_Working_Women
- México Evalúa (2020, 21 de enero). *Impunidad rampante: 99% de las violaciones no se atienden*. <https://www.mexicoevalua.org/violencia-contra-la-mujer-los-datos-gritan-denuncia/>
- Molyneux, Maxine. (1985). Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State, and Revolution in Nicaragua. *Feminist Studies*, 11(2), 227-254. doi:10.2307/3177922
- Moser, Caroline. (1991). "La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género", *Una nueva lectura: género en el desarrollo*, Entre Mujeres
- Nieves, María. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos*. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL. p.8 https://www.academia.edu/6444739/SERIE_MUJER_Y_DESARROLLO_16_VIOLENCIA_DE_G%C3%89NERO_UN_PROBLEMA_DE_DERECHOS_HUMANOS
- Noguera, Albert. (2015). *Los feminismos y la división espacio-género*. VII Congreso Virtual sobre Historia de las Mujeres. Universidad de Valencia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5346956>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Construir un México Inclusivo: Políticas y Buena Gobernanza para la Igualdad de Género*. Centro de la OCDE en México para América Latina. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ESTUDIO-OCDE-INMUJERES-2017.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Glosario. Libres e Iguales*. <https://www.unfe.org/es/definitions/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos*. Estudio del Secretario General de las Naciones Unidas. https://www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008, 30 de abril). "La educación inclusiva" en *Conferencia Internacional de Educación*. Centro Internacional de Conferencias, Suiza. http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Policy_Dialogue/48th_ICE/General_Presentation-48CIE-4_Spanish_.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2019). *Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. UNESCO/Educación 2030. <https://virtualeduca.org/idp/archivos/documentos/47/366649spa.pdf>
- Organización Latinoamericana de Energía. (2015). *Seminario Regional de Especialistas de Equidad de Género en el Sector Energético*. OLADE. <http://www.olade.org/seminario-regional-de-especialistas-de-equidad-de-genero-en-el-sector-energetico/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad*. Centro América y República Dominicana. *Exploración con hombres de la población general*. OIT.



- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf
- Organización Latinoamericana de Energía. (2015). *Seminario Regional de Especialistas de Equidad de Género en el Sector Energético*. OLADE. n/a
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Construir un México Inclusivo: Políticas y Buena Gobernanza para la Igualdad de Género*. Centro de la OCDE en México para América Latina. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ESTUDIO-OCDE-INMUJERES-2017.pdf
- Peña Haaz, Elsa. Comunicación personal. 20 octubre 2020.
- Presidencia de la República. (2019, 21 de noviembre). *Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/presidente-lopez-obrador-firma-acuerdo-por-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2000). *Learning and Information Pack: Gender Analysis*. Nueva York. <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). *Advancing gender in the environment: Making the case for women in the energy sector*. AGENT Thematic Energy Brief Series. https://latinclima.org/sites/default/files/iucn-usaid-making_case_women_energy_sector.pdf
- Rao, Aruna., Sandler, Joanne., Kelleher, David. & Miller, Carol. (2016). *Gender at Work. Theory and Practice for 21st Century Organizations*. Ed. Routledge
- Red Mujeres en Energías Renovables y Eficiencia Energética. (2019). *Hoja de ruta para la transición energética*. https://energypedia.info/images/f/fe/Hoja_de_ruta_de_genero.PDF
- Repussard, Clément. (2015). *Boîte à Outils Genre - Énergie*. Agence Française de Développement. <http://www.afd.fr/genre>
- Rodríguez, Corina. (2015). *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Nueva Sociedad, 256, marzo-abril. ISSN: 0251-3552. https://nuso.org/media/articulos/downloads/4102_1.pdf
- Rodríguez, Hilda. (2018). *Especialización en Presupuestos Públicos con perspectiva de igualdad de género*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México
- Scott, Joan. (1986). "El género, una categoría útil para el análisis histórico" en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG. https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_economicos_sociales_culturales_genero.pdf
- Secretaría de Energía. (2013). Programa Sectorial de Energía 2013-2018. https://transparencia.energia.gob.mx/rendicion_cuentas/archivos/PROSENER.pdf
- Secretaría de Energía. (2017). *Datos abiertos. Porcentaje de la Población con servicio eléctrico*. Consultado el 15 de octubre de 2020. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/porcentaje-de-la-poblacion-con-servicio-electrico>
- Secretaría de Energía. (2017, 13 de noviembre). *El Fondo de Servicio Universal Eléctrico (FSUE), tiene como objetivo alcanzar para 2018 el 99 por ciento de la cobertura eléctrica nacional*. <https://www.gob.mx/sener/articulos/el-objetivo-del-fondo-de-servicio-universal-electrico-es-alcanzar-para-2018-el-99-por-ciento-de-la-cobertura-electrica-nacional>
- Secretaría de Energía. (2017b). *Políticas y Estrategias para la Electrificación de Comunidades Rurales y Zonas urbanas Marginadas*. DOF 29-03-2017. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5477945&fecha=29/03/2017
- Service of the American Association for the Advancement of Science. (2009). *Fridges and washing machines liberated women*. https://www.eurekalert.org/pub_releases/2009-03/uom-aw031209.php
- Subiñas, Marta. (2013). *Género y Organización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2015). *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*. Ciudad de México : SCJN.



Segunda Edición. <https://www.poderjudicialyucatan.gob.mx/pages/igualdad/protocolos/orientacion.pdf>

United States Agency for International Development. (2018). *Advancing gender in the environment: Making the case for women in the energy sector*. AGENT Thematic Energy Brief Series.

https://latinclima.org/sites/default/files/iucn-usaid-making_case_women_energy_sector.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). *Glosario de Género*. CIEG. <http://xml.cie.unam.mx/xml/sacad/Com-EqGen/GlosarioEG.pdf>

Young, Kate. (1997). "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación", *Poder y Empoderamiento de las mujeres*, Tercer Mundo S.A.

Zaremborg, Gisela (Coord.). (2009). *Políticas Sociales y Género*. Ed. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México

Zaremborg, Gizela (2013). *El Género en las Políticas Públicas. Redes, reglas y recursos*. Ed. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México

Zarza, Martha. & Luévano, Héctor. (2017). "Juguetes y construcción de estereotipos de género" en *Actas de Diseño 23.*, Diseño en Palermo. XII Encuentro Latinoamericano de Diseño 2017. Universidad de Palermo. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799>

