

MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN



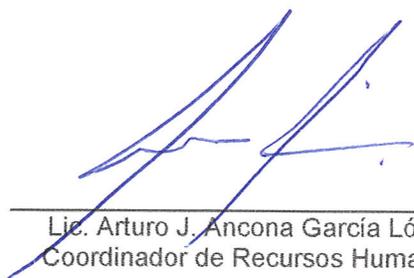
Comisión Federal de Electricidad®

***Dirección Corporativa de Administración
Coordinación de Recursos Humanos
Unidad de Género e Inclusión***

HOJA DE FORMALIZACIÓN

CLAVE DEL ÁREA CA005			COORDINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DÍA	MES	AÑO	UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN
03	06	2021	

AUTORIZACIÓN



Lic. Arturo J. Ancona García López
Coordinador de Recursos Humanos

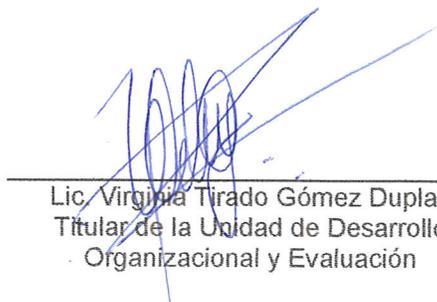


Mtra. Nimbe Durán Téllez
Titular de la Unidad de Género e
Inclusión

REVISIÓN



Lic. Brígida Sánchez Sánchez
Asistente Administrativa



Lic. Virginia Tirado Gómez Duplan
Titular de la Unidad de Desarrollo
Organizacional y Evaluación

VIGENCIA: A partir de la fecha que señala esta Hoja de Formalización y su vigencia no será mayor a tres años, sin exceptuar los cambios y/o modificaciones sustantivas que se presenten durante el periodo.

OBSERVACIONES:

CREDITOS:

Lic. María Azucena Carrillo Ovalles, Auxiliar Técnica.
Lic. Dulce María Guevara López, Auxiliar Técnica.
Lic. Emilio Martínez Castrejón, Jefe de Disciplina.
Lic. Zoé Láscari Benítez.

Actualización N°	Motivo o Causa	Página (s) N°
00	Creación de la Unidad de Género e Inclusión mediante el Acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración de la CFE y el Convenio CFE-SUTERM 15/2020, para la estructura organizacional.	Todas

HOJA	1 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

ÍNDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ANTECEDENTES.....	3
3. OBJETIVO.....	4
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	8
6. ORGANOGRAMA.....	9
7. FUNCIONES.....	10
8. GLOSARIO.....	16
9. INFORMACIÓN ADICIONAL.....	22

HOJA	2 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

1. INTRODUCCIÓN

El Manual de Organización de la Unidad de Género e Inclusión contiene los antecedentes históricos y administrativos que dieron lugar a su creación. En él se especifica su objetivo y el marco normativo de aplicación. El contenido de este Manual incluye la estructura orgánica, el organograma, así como las funciones sustantivas y adjetivas que corresponden a las áreas que integran la Unidad para el cumplimiento de sus objetivos y compromisos. La parte final del documento contiene un glosario con el fin de homologar conceptos que propicien un mejor entendimiento y otorguen claridad a la razón de ser de las funciones que realiza la Unidad.

Con excepción de la sección de Antecedentes, en este documento cada vez que se haga referencia a la Comisión Federal de Electricidad (CFE), a menos que se indique lo contrario, se incluye al Corporativo, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales.

De acuerdo con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y el Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la CFE, se incluyó en todas las oficinas que integran la Unidad de Género e Inclusión, la función de brindar acompañamiento y atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, de ser requerido, en términos de la normatividad aplicable.

El artículo 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala la obligación de utilizar lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales. Asimismo, el artículo 15 del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero del año 2019, indica que “las personas servidoras públicas emplearán lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, eliminar el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentar una cultura igualitaria e incluyente”.

En atención a lo anterior, el presente documento está redactado con un lenguaje incluyente y no sexista, como una forma consciente de contribuir al desarrollo de una sociedad de derechos para todas las personas.

Para el cumplimiento de todas las personas adscritas a la Unidad de Género e Inclusión, a continuación, se enuncian la Misión y Visión de la CFE:

Misión:

Desarrollar actividades empresariales, económicas, industriales y comerciales generando valor económico y rentabilidad para el Estado Mexicano, procurando el mejoramiento de la productividad con sustentabilidad, en beneficio de la población y contribuir con ello al desarrollo nacional.

Visión:

Para 2025, la CFE tiene la visión de ser una de las empresas líderes en el sector eléctrico y energético, con presencia internacional, fortaleza financiera e ingresos adicionales por servicios relacionados con su capital intelectual e infraestructura física y comercial.

HOJA	3 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

2. ANTECEDENTES

En las últimas décadas, la comunidad internacional ha logrado consenso sobre la importancia de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres como un asunto económico, político, jurídico y de justicia social, pero también como un medio para alcanzar el desarrollo sustentable de las naciones. A partir de dicha premisa, se han generado diversos instrumentos internacionales que comprometen a los países a adoptar medidas encaminadas a la igualdad de derechos, de oportunidades y de resultados.

Entre las acciones previstas en dichos instrumentos destaca la creación de los “mecanismos para el adelanto de la mujer” o “unidades de género”, que constituyen el eje central para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género al interior de cada institución y lograr la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

Asimismo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, instrumento que debe, entre otros aspectos, incorporar la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones para ser parte integral del actuar institucional en todo el Gobierno de México.

De esta manera, el Gobierno Federal ha establecido la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como eje rector del quehacer gubernamental, lo cual quedó plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024.

Uno de los principales instrumentos institucionales para implementar, dar seguimiento y evaluar políticas públicas con perspectiva de género, así como ejecutar las acciones plasmadas en los planes y programas que coadyuvan a lograr la igualdad sustantiva al interior de las organizaciones es la creación de unidades de género.

Mediante el Acuerdo CA-057/2016, el Consejo de Administración aprobó el cambio de denominación de la entonces Unidad para la Transparencia por el de Unidad de Ética Corporativa, Igualdad y Rendición de Cuentas, cuyo papel principal consistiría en desarrollar las políticas y lineamientos internos para la instrumentación y cumplimiento de las acciones instruidas por el Gobierno Federal en materia de ética, igualdad y rendición de cuentas; y al mismo tiempo, generar acciones de mejora y estrategias para la promoción e instrumentación de una cultura de ética corporativa, inclusión, no discriminación, equidad de género y rendición de cuentas en la CFE y sus EPS.

A fin de contribuir con el objetivo del Gobierno Federal de transformar a México en un país más igualitario y con mayor bienestar, el Consejo de Administración en su sesión 30 ordinaria del día 25 de abril del 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019, aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión adscrita a la Dirección Corporativa de Administración. Asimismo, 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.

Mediante convenio CFE-SUTERM 15/2020 del 31 de agosto de 2020, se convino la formalización de la estructura básica de la Unidad de Género e Inclusión, conformada por las oficinas de Género y Electricidad; Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; y Cultura Institucional de Igualdad de Género.

HOJA	4 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

3. OBJETIVO

Promover una cultura organizacional en la CFE, sus empresas productivas subsidiarias y, en su caso, filiales, sustentada en el respeto a la igualdad sustantiva y en el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia de género; así como la contribución en reducir las brechas de desigualdad de género en México, a través de la incorporación, institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.

HOJA	5 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

4. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

TRATADOS INTERNACIONALES

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015

Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José". Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem Do Para". Adoptada en Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994

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. Adoptado en Ginebra, Suiza el 29 de junio de 1951

Convenio (No. 111) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, Francia el 10 de diciembre de 1948

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia, en 1948

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966

Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing, China, en septiembre de 1995

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999

LEYES

Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Ley de la Industria Eléctrica, vigente

Ley de Planeación, vigente

Ley Federal de Austeridad Republicana, vigente

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, vigente

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente

Ley Federal del Trabajo, vigente

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, vigente

Ley General de Responsabilidades Administrativas, vigente

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente

Ley General de Víctimas, vigente

Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, vigente

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, vigente

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente

HOJA	6 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, vigente

CÓDIGOS

Código Civil Federal, vigente

Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, vigente

Código Penal Federal, vigente

REGLAMENTOS

Reglamento de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Reglamento de la Ley de la Industria Eléctrica, vigente

Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, vigente

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente

Reglamento de la Ley General de Víctimas, vigente

PLANES

Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024

PROGRAMAS

Programa Nacional de Derechos Humanos 2020 – 2024

Programa Sectorial de Energía 2020 – 2024

NORMATIVIDAD INTERNA

Acuerdo del Consejo de Administración CA-057/2016, mediante el que se aprobó el cambio de denominación de la Unidad para la Transparencia por el de Unidad de Ética Corporativa, Igualdad y Rendición de Cuentas. Autorizado por el Consejo de Administración el 14-07-2016

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. Autorizado por el Consejo de Administración el 25-04-2019

Código de Conducta de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, autorizado en la Sesión 26 Ordinaria del Consejo de Administración del 25-10-2018. Modificado en la Sesión 30 Ordinaria del Consejo de Administración del 25-04-2019

Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM, vigente

Disposiciones Generales en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos, Contratación de Servicios y Ejecución de Obras de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias. Autorizadas por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-033/2015 del 24-04-2015. Modificadas en Acuerdo CA-080/2019 del 19-10-2019

Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

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-064/2017 del 13-07-2017

Manual de Organización General de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

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

HOJA	7 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

Programa Anticorrupción de la Comisión Federal de Electricidad, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Autorizado por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-002/2019 del 21-02-2019 Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la CFE, vigente

REFERENCIAS

Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones Administrativas de Carácter General sobre la Evaluación de Impacto Social en el Sector Energético, vigente

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, vigente

Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, vigente

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, vigente

Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, vigente

Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente

HOJA	8 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

5. ESTRUCTURA ORGÁNICA

1.4.0.4.0.1 UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

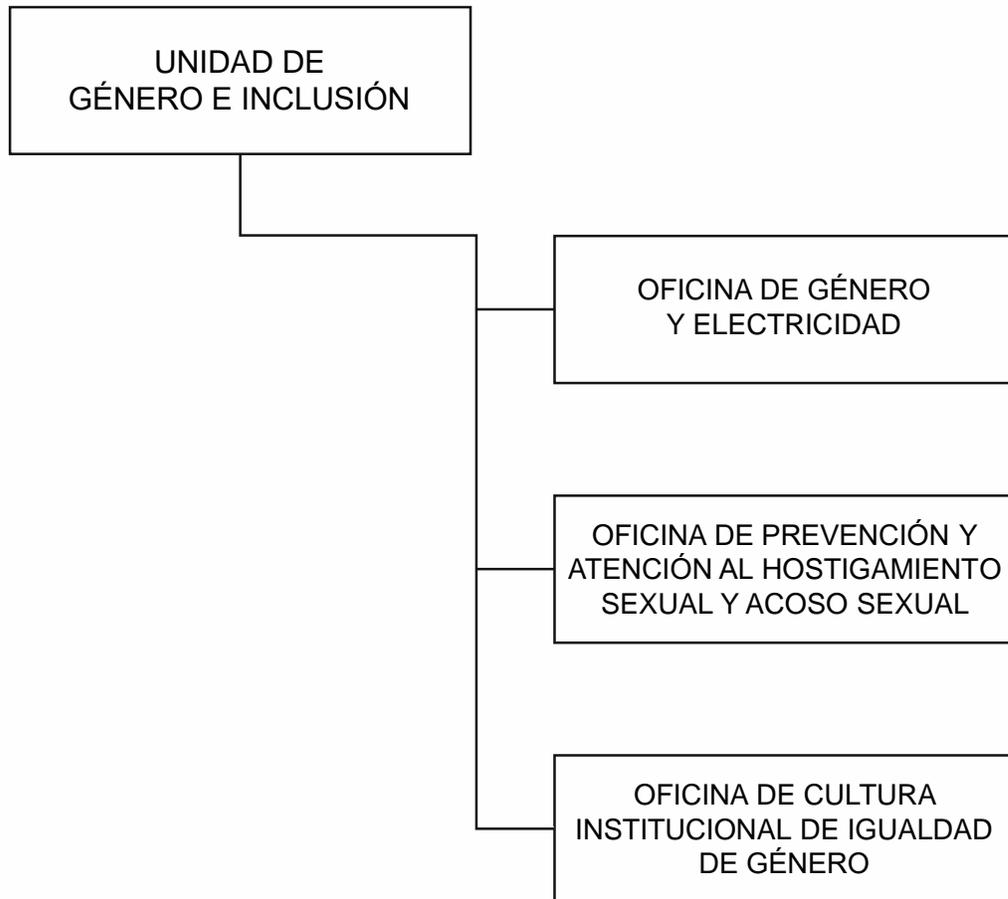
1.4.0.4.0.1.0.0.0.0.1 OFICINA DE GÉNERO Y ELECTRICIDAD

1.4.0.4.0.1.0.0.0.0.2 OFICINA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

1.4.0.4.0.1.0.0.0.0.3 OFICINA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

HOJA	9 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

6. ORGANOGRAMA



HOJA	10 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

7. FUNCIONES

1.4.0.4.0.1 UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Proponer e implementar estrategias, mecanismos y metodologías para incorporar, institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las acciones, políticas, programas, indicadores, estadísticas y proyectos del Corporativo, sus empresas productivas subsidiarias (EPS) y empresas filiales (EF) a fin de lograr la igualdad sustantiva para las personas que trabajan en la CFE y de contribuir en la reducción de las brechas de género.

Conducir la elaboración, implementación y evaluación periódica del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE; así como organizar y supervisar los trabajos de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE a fin de homologar los objetivos, estrategias y criterios institucionales en torno a la igualdad de género y facilitar el desarrollo de acciones en la materia.

Fungir como órgano de consulta y asesoría del Corporativo, EPS y EF en relación con los temas de igualdad de género e inclusión, y coordinar a las áreas responsables de la CFE, de conformidad con lo establecido en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para fortalecer la implementación, seguimiento y evaluación de las estrategias y acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres; así como la ejecución y cumplimiento de las políticas, acciones y programas de competencia de la Empresa, respectivamente.

Promover la elaboración de estudios, investigaciones, diagnósticos y evaluaciones sobre los vínculos entre género y electricidad, igualdad de género o temas afines en el Corporativo, EPS y EF, así como organizar y participar en eventos, con el objetivo de incrementar el conocimiento sobre dichas temáticas y, con base en ello, proponer acciones para reducir las brechas de género, estableciendo canales de comunicación que favorezcan la difusión e intercambio de experiencias en aspectos relacionados con la situación de las mujeres en el sector de energía eléctrica.

Emitir validaciones sobre la incorporación de lenguaje incluyente y no sexista en los documentos institucionales, lineamientos, normas, manuales, políticas y mensajes electrónicos e impresos de la CFE, además de desarrollar estrategias y autorizar las acciones emprendidas por la CFE para fomentar la cultura organizacional enfocada a la igualdad de género, igualdad de trato, oportunidades y resultados entre mujeres y hombres, y el respeto a la diversidad sexual.

Determinar las necesidades y prioridades institucionales que deben ser atendidas mediante el ejercicio de los recursos destinados a acciones y/o programas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y cualquier forma de discriminación de género; así como emitir opinión sobre la adquisición o contratación en los que se ejerzan recursos del Anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación o en torno a temas relacionados con la igualdad de género, la prevención y erradicación de la violencia de género en el trabajo y el respeto a la diversidad sexual.

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación del presupuesto del Corporativo, sus EPS y EF a fin de cumplir con las disposiciones hacendarias en la materia; así como dar seguimiento al ejercicio del gasto de los recursos asignados a favor de la igualdad y revisar los informes correspondientes a dicho rubro, en términos de las disposiciones internas aplicables.

HOJA	11 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

Implantar y coordinar los procesos de certificación de la empresa respecto a normas y estándares de igualdad de género con el objetivo de tener evaluaciones, que permitan conocer el avance o cumplimiento de la Empresa respecto a estándares específicos en torno a la igualdad de género en el trabajo.

Proponer cambios a la normatividad interna, así como diseñar e impartir programas de capacitación que incorporen la perspectiva de género, fortaleciendo las capacidades técnicas y profesionales en materia de igualdad de género para el personal de la Empresa.

Diseñar e implementar, con otras áreas competentes de la CFE, campañas de difusión y comunicación para promover el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, prevención de la violencia de género en el trabajo, prevención del hostigamiento sexual/acoso sexual, respeto a la diversidad sexual y temas afines.

Conducir la elaboración, difusión e implementación de políticas internas, mecanismos de denuncia, manuales y protocolos de actuación sobre la prevención y atención de toda forma de violencia de género en el trabajo, y la emisión de recomendaciones u opiniones a las instancias competentes para que en las resoluciones de los hechos relacionados con hostigamiento sexual y acoso sexual se incorpore la perspectiva de género y se apeguen a las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

Coordinar a las personas consejeras, vigilar las acciones de acompañamiento y atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual; así como supervisar el registro de incidencia de dichos casos y solicitar información a las áreas de la CFE para facilitar el proceso de seguimiento de los casos, así como recomendar la implementación de medidas precautorias en los casos de los cuales tenga conocimiento, en términos de la normatividad aplicable.

Fungir como enlace con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con los mecanismos interinstitucionales de coordinación en materia de igualdad de género, así como cualquier otra dependencia o entidad federal, estatal o municipal para desarrollar acciones sobre los temas que sean del ámbito de competencia de la Unidad a fin de contribuir a reducir las brechas de género.

Conducir la elaboración de informes y evaluaciones periódicas para rendir cuentas sobre los resultados en el cumplimiento de las estrategias y acciones emprendidas en torno a la igualdad de género que soliciten las instancias correspondientes, así como dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos de la CFE en los programas de gobierno relacionados con la igualdad de género.

Emitir recomendaciones, opiniones y, en su caso, autorizar las políticas o disposiciones internas relacionadas con derechos humanos de las mujeres, la celebración e implementación de convenios de colaboración entre la CFE y entidades de gobierno, instituciones privadas, organizaciones de la sociedad civil y/o academia para cumplir con las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y respecto a temas relacionados con la igualdad de género, en el ámbito de competencia de la Empresa.

1.4.0.4.0.1.0.0.0.1 OFICINA DE GÉNERO Y ELECTRICIDAD

Proponer y participar en la elaboración de estudios, investigaciones y diagnósticos sobre los temas competencia de la Unidad, así como proponer estrategias para difundir sus resultados.

HOJA	12 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

Establecer coordinación con las distintas áreas del Corporativo, EPS y EF para desarrollar y realizar encuestas sobre los temas de competencia de la Unidad, así como generar estadísticas e indicadores que permitan analizar el impacto diferenciado que tiene la electricidad en mujeres y hombres.

Proponer acciones para incorporar de manera transversal la perspectiva de género en las políticas y programas de energía eléctrica, así como desarrollar proyectos que incidan en reducir las brechas de género en México, desde el ámbito de competencia de la CFE.

Desahogar las consultas que formulen las áreas del Corporativo, EPS y EF en relación con los temas de igualdad de género e inclusión para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de acción de la Empresa, con base en criterios homologados.

Contribuir en el desarrollo de mecanismos informativos y de difusión sobre los temas de competencia de la Unidad para dar a conocer en toda la Empresa las obligaciones normativas respecto a la igualdad de género, las estrategias y proyectos implementados y los resultados alcanzados.

Dar seguimiento al cumplimiento de los indicadores y evaluación de las acciones establecidas en el Programa de Igualdad de Género e Inclusión para informar a las distintas áreas de la Empresa sobre los avances logrados y temas pendientes en materia de igualdad de género.

Integrar los informes de evaluación y seguimiento al ejercicio del gasto de los recursos asignados a favor de la igualdad de género, así como verificar la correcta aplicación de los criterios de uso de dichos recursos para conocer el avance en su uso y cumplir con la normatividad aplicable en la materia.

Proponer y contribuir en la organización de eventos sobre temas relacionados con las funciones de la Unidad para fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en torno a la igualdad de género en el sector eléctrico.

Colaborar en la implementación de las acciones del Programa de Igualdad de Género e Inclusión orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de electricidad para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados en torno a la transversalización de la igualdad de género en la Empresa.

Brindar acompañamiento y atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, de ser requerido, en términos de la normatividad aplicable.

1.4.0.4.0.1.0.0.0.2 OFICINA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Elaborar y proponer material informativo para prevenir la violencia de género en el trabajo, especialmente el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como desarrollar estrategias para su difusión.

Diseñar e implementar acciones de concientización y capacitación en materia de violencia de género en el trabajo, hostigamiento sexual y acoso sexual, con el objetivo de generar cambios en el comportamiento, actitudes y percepciones que permitan prevenir, atender y sancionar adecuadamente esta problemática.

HOJA	13 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

Elaborar y proponer políticas internas, mecanismos de denuncia, manuales y protocolos de actuación para la prevención y atención de la violencia de género en el trabajo, particularmente los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Brindar acompañamiento y atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como sistematizar la información de casos para con ello llevar un registro del seguimiento de quejas al interior de la CFE, en términos de la normatividad aplicable.

Atender mecanismos de denuncia internos para casos de violencia de género en el trabajo, hostigamiento sexual y acoso sexual, así como realizar campañas para su uso adecuado con el objetivo de que las personas que sufran o conozcan de este tipo de situaciones, cuenten con un medio confiable y confidencial para enviar sus quejas.

Analizar y proponer en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, recomendaciones con perspectiva de género y apegadas a las disposiciones jurídicas aplicables.

Colaborar en la implementación de los mecanismos interinstitucionales de coordinación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, y en las acciones del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE orientadas a la prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual para contribuir a erradicar dichas problemáticas y con ello generar espacios de trabajo libres de violencia.

Elaborar informes estadísticos de manera periódica, respecto a la incidencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

1.4.0.4.0.1.0.0.0.0.3 OFICINA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Proponer acciones para que en la CFE, EPS y EF exista una cultura organizacional basada en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y en el respeto a la diversidad sexual.

Contribuir en los procesos de certificación de la empresa respecto a normas y estándares de igualdad de género, así como participar en el diseño e impartición de los programas de capacitación en materia de igualdad de género para el personal de la Empresa a fin de generar espacios laborales más igualitarios e inclusivos.

Fungir como Secretaría Técnica de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE; tomar nota de los acuerdos y realizar las minutas de las reuniones, así como dar seguimiento a los compromisos acordados.

Mantener comunicación y coordinación con la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE, para que se lleven a cabo las actividades que contribuyan a la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la CFE, EPS y EF.

Elaborar y proponer material informativo para medios electrónicos e impresos sobre el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexual, así como promover su difusión en el Corporativo, EPS y EF para fomentar una cultura que permita a mujeres y hombres obtener el mismo trato y oportunidades.

HOJA	14 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

Revisar y mantener actualizada la normatividad interna que incida en aspectos de igualdad de género a fin de garantizar que ésta no tenga sesgos de género.

Revisar que los documentos institucionales y los medios de comunicación electrónicos e impresos de la CFE, eliminen lenguaje sexista y discriminatorio e incorporen un lenguaje incluyente.

Concentrar la información de las distintas áreas del Corporativo, EPS y EF sobre las acciones realizadas en torno a la igualdad de género y sobre la implementación del Programa de Igualdad de Género e Inclusión, para la elaboración de informes que soliciten las instancias correspondientes.

Establecer comunicación constante para facilitar la coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres y con los mecanismos interinstitucionales en materia de igualdad de género.

Analizar y proponer recomendaciones y/u opiniones respecto a las políticas o disposiciones internas relacionadas con derechos humanos de las mujeres, así como a las políticas de conciliación entre vida laboral, familiar y personal y medidas de corresponsabilidad en el ejercicio de la maternidad, paternidad y labores en el hogar.

Impulsar la celebración e implementación de convenios y acuerdos con las entidades de gobierno, instituciones privadas, organizaciones de la sociedad civil y/o academia para fortalecer la igualdad de género en la Empresa, en los ámbitos de competencia de la Unidad.

Colaborar en la implementación de las acciones del Programa de Igualdad de Género e Inclusión orientadas a la igualdad sustantiva de las mujeres y hombres que trabajan en la CFE, EPS y EF con el objetivo de contribuir a la concientización en torno a la desigualdad estructural entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

Brindar acompañamiento y atención de primer contacto en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, de ser requerido, en términos de la normatividad aplicable.

Funciones Adjetivas:

Aplican a todas las áreas de la Unidad.

Organizar y controlar el funcionamiento de las áreas administrativas que se le hubieren adscrito, promoviendo mejores índices de calidad, productividad y competitividad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos (No factible para el último nivel de la cadena de mando).

Acordar con su jefa o jefe inmediato el despacho de los asuntos relevantes de su competencia, a fin de mantenerla/o informada/o sobre el avance del programa de trabajo.

Desempeñar las facultades y comisiones que su jefa/e inmediata/o le delegue o encomiende y mantenerla/o informada/o sobre el desarrollo de sus actividades para el seguimiento del cumplimiento conforme a las disposiciones aplicables.

Someter a la consideración de la/el jefe inmediato los estudios, proyectos de disposiciones y bases de carácter general, lineamientos, políticas y normas, que se elaboren en el área de su responsabilidad y así lo amerite para que exista una revisión y verificación de los resultados.

HOJA	15 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

Vigilar que en los asuntos de su competencia se dé cumplimiento a los ordenamientos legales y a las disposiciones que resulten aplicables para una actuación con apego al marco jurídico y a los códigos de Ética y de Conducta de CFE.

Formular los anteproyectos de programas y de presupuesto que le corresponda, a fin de que se les dote de recursos para instrumentar los programas establecidos en el periodo.

Dictar las medidas tendientes al mejoramiento administrativo en las unidades que se les hubiere adscrito, a fin de promover la innovación, la mejora continua y las comparaciones referenciales. (No factible para el último nivel de la cadena de mando).

Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus funciones y aquellos que les sean señalados por delegación o le correspondan por suplencia, en cumplimiento del marco jurídico vigente.

Proporcionar la información pública, datos o reportes que les sean requeridos por autoridades, dependencias o entidades competentes, en los términos de los ordenamientos aplicables, a fin de brindar transparencia a su gestión.

Supervisar las actividades que realicen las áreas foráneas en la materia que corresponda a su ámbito de funciones, para que exista una alineación a los objetivos estratégicos y tácticos.

Colaborar con las demás áreas de la CFE que lo requieran, para el cumplimiento de las funciones que tienen encomendadas, a fin de que los procesos continúen hasta su culminación.

Instruir el buen uso y preservar los bienes muebles e inmuebles, sistemas y patrimonio administrativo asignado a las áreas bajo su responsabilidad para el servicio directo, así como para la prestación del servicio público de energía eléctrica.

Las demás que le confiera la o el superior jerárquico, los manuales y otros ordenamientos aplicables.

HOJA	16 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

8. 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.

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.

CFE

Comisión Federal de Electricidad

CORRESPONSABILIDAD ENTRE 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

HOJA	17 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

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.

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 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.

HOJA	18 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

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.

EF

Empresa Filial

EPS

Empresa Productiva Subsidiaria

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.

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.

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, responsabilidades 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.

HOJA	19 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

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 es 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.

INMUJERES

Instituto Nacional de las Mujeres

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.

HOJA	20 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

PERSONA CONSEJERA

La persona designada que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual y acoso sexual.

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.

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

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.

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 la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Oficina del Abogado General, Subdirección Corporativa de Estrategia y Regulación (actualmente Dirección Corporativa de Planeación Estratégica), de las Coordinaciones de Relaciones Interinstitucionales, y la de Comunicación Corporativa, las Empresas Productivas Subsidiarias, Empresas Filiales y del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).

HOJA	21 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

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

Concepto 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.

SUTERM

Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana

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.

UN

Unidad de Negocios

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.

HOJA	22 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

10. INFORMACIÓN ADICIONAL

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>
- 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>
- Buquet, Ana. (2018). "Equidad a debate" en *Conceptos clave en los estudios de género Volumen 2.*, Alcántara, Eva., Moreno, Hortencia. (Coord.) CIEG, UNAM., p.p 81-95.
- 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
- Castro, Carmen. (2017). *Políticas para la igualdad*. Ed. Los Libros de la Catarata
- Consejo de Europa. (2000). Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0043>
- 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., 1° Edición. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación., Instituto Nacional de las Mujeres., Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015). *Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- De Barbieri, Teresita. (1991). *Certezas y Malos Entendidos en la Categoría Género*. <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/94483483c320f4d.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/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>
- 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.
- March, Candida., Smyth, Ines., Mukhopadhyay, Maitrayee. (2008). *A Guide to Gender- Analisis Frameworks*. 5a ed. OXFAM.
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Glosario. Libres e Iguales*. <https://www.unfe.org/es/definitions/>
- 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/Genero-Mujer-Desarrollo/EI_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf

HOJA	23 de 23
CLAVE	MO-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	26/05/2021

- United Nations Development Programme. (2000). *Learning and Information Pack: Gender Analysis*. Nueva York. <https://www.ssatp.org/sites/ssatp/files/publications/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents/Tool%20Kits%20&%20Guides/Gender%20Mainstreaming/TLGEN1%20UNDP%20Gender%20Mainstreaming%20Learning%20Manual%20and%20Toolkit/TLGEN1.2%20Gender%20MainstreamingModule.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). *Glosario de Género*. CIEG. <http://xml.cie.unam.mx/xml/sacad/Com-EqGen/GlosarioEG.pdf>
- Zarza, Martha y 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>