

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres



# Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

2015

INICIATIVA CIUDADANA Y DESARROLLO SOCIAL, INCIDE  
SOCIAL, A.C.

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

## Mecanismo de evaluación

Teoría de cambio del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

### Situación

- No hay paridad en puestos de toma de decisión
- No hay corresponsabilidad y hay poca conciliación de la vida doméstica y laboral
- Poca información disponible sobre derechos humanos, género y no discriminación
- Ausencia de diagnósticos
- No hay respuesta institucional adecuada para tratar violaciones a derechos humanos, violencia de género, discriminación
- Normatividad interna no adecuada a estándares internacionales
- Poca capacitación en materia de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación
- No hay campañas de sensibilización
- La Secretaría de Energía no cuenta con líneas de acción específicas en el PROIGUALDAD
- No hay interés ni voluntad política para tratar el tema de género y no discriminación

### Insumos/intervención

- **Presupuesto etiquetado para la igualdad entre hombres y mujeres**
- Interés y voluntad política de la Oficialía Mayor para tratar asuntos de género y no discriminación
- Reforma de Derechos Humanos de 2011
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018
- Perspectiva de Género como eje transversal en el Programa Nacional de Desarrollo
- Creación de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación de la Secretaría de Energía
- Términos de referencia para realizar actividades relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación
- Convocatorias de licitaciones para presentación de proyectos

### Productos

- ✓ Diagnósticos sobre la situación de la igualdad de género y la no discriminación en la Secretaría de Energía
- ✓ Estudio de capacidades institucionales para transversalizar la perspectiva de género
- ✓ Reuniones y juntas con expertos nacionales e internacionales en temas de igualdad de género y no discriminación organizadas por la Secretaría de Energía

## Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

- ✓ Capacitaciones y talleres a funcionarios y funcionarias sobre igualdad de género, derechos humanos y no discriminación
- ✓ Curso de inducción con perspectiva de género y no discriminación
- ✓ Conferencias y ponencias magistrales sobre igualdad de género y no discriminación
- ✓ Elaboración de una estrategia de difusión interna de contenidos relacionados con igualdad de género, derechos humanos y no discriminación
- ✓ Mecanismos de seguimiento de la transversalización de la perspectiva de género, disminución de brechas de género y mecanismos de evaluación del presupuesto etiquetado para la igualdad entre hombres y mujeres
- ✓ Cine debates con tema de igualdad de género y no discriminación

### Resultados

- Diseño de acciones, programas y políticas para mejorar la situación de igualdad de género y no discriminación en la Secretaría de Energía
- Acciones afirmativas para la inclusión de más mujeres en el sector energía
- Más conocimiento, por parte de funcionariado de alto nivel, del tema de igualdad de género y no discriminación
- Más conocimiento, por parte de todo el funcionariado, sobre conceptos básicos de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación
- Más sensibilidad a los temas de género y no discriminación por parte de funcionarias y funcionarios de la Secretaría de Energía
- Seguimiento a la disminución de brechas de género transversalización de la perspectiva de género y acciones fijas para completar objetivos planteados
- Evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre hombres y mujeres y recomendaciones emitidas del resultado de la evaluación
- Banco de buenas prácticas –nacionales e internacionales- que pueden ser aplicadas en la Secretaría de Energía

### Impacto

- ✓ Más mujeres en actividades relacionadas con el sector energético
- ✓ Más mujeres en puestos de alta dirección
- ✓ Garantizar la inclusión de personas con discapacidad en la Secretaría de Energía
- ✓ Mejora en la calidad de vida de hombres y mujeres mediante la conciliación y corresponsabilidad

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

Matriz de indicadores

| Etapa                | Indicadores   | Tipo de indicador |
|----------------------|---|-------------------|
| Insumos/intervención | Existencia de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación                               | Eficacia-producto |
|                      | Existencia de un documento con los objetivos que busca alcanzar la Unidad de Igualdad de Género | Eficacia-producto |
|                      | Número de personas que trabajan en la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación          | Eficacia-proceso  |
|                      | Nivel educativo del personal encargado de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación   | Calidad-proceso   |
|                      | Número de términos de referencia elaborados   | Eficacia-producto |
|                      | Número de licitaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género                           | Eficacia-producto |

| Etapa     | Indicadores  | Tipo de indicador |
|-----------|--|-------------------|
| Productos | Número de diagnósticos realizados  | Eficacia-producto |
|           | Número de reuniones con expertas y expertos organizadas la Secretaría de Energía                   | Eficacia-proceso  |
|           | Relación de mujeres y hombres asistentes a las reuniones con expertas y expertos.                  | Eficacia-proceso  |
|           | Total de talleres y cursos de capacitación impartidos al funcionariado en la Secretaría de Energía | Eficacia-proceso  |
|           | Porcentaje de servidores beneficiados por los talleres y capacitaciones                            | Eficacia-proceso  |
|           | Existencia de una estrategia de difusión interna de contenidos                                     | Eficacia-producto |
|           | Existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación   | Eficacia-producto |
|           | Número de conferencias magistrales impartidas al funcionariado                                     | Eficacia-proceso  |
|           | Número de cine debates   | Eficacia-producto |

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres




|  |            |  |
|--|------------|--|
|  | realizados |  |
|--|------------|--|

| Etapa      | Indicadores   | Tipo de indicador |
|------------|---|-------------------|
| Resultados | Porcentaje de acciones, programas o políticas especiales para mejorar la situación de igualdad de género y no discriminación        | Eficacia-proceso  |
|            | Número de acciones afirmativas implementadas en la Secretaría de Energía  | Eficacia-impacto  |
|            | Existencia de informe sobre seguimiento a la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género | Eficacia-producto |
|            | Existencia de un informe de la evaluación de impacto del presupuesto etiquetado   | Eficacia-producto |
|            | Porcentaje de recomendaciones que han sido atendidas por parte de la Secretaría de Energía  | Eficacia-impacto  |
|            | Existencia de un banco de buenas prácticas  | Eficacia-producto |
|            | Número de quejas presentadas por violencia y/o no discriminación  | Eficacia-proceso* |
|            | Satisfacción de funcionariado con respecto a la estrategia de difusión interna  | Calidad-impacto   |

| Etapa   | Indicadores  | Tipo de indicador |
|---------|--|-------------------|
| Impacto | Relación de mujeres y hombres en puestos de alta dirección             | Eficacia-impacto  |
|         | Relación de mujeres y hombres que trabajan en la Secretaría de Energía | Eficacia-impacto  |
|         | Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad      | Eficacia-impacto  |
|         | Número de hombres que piden permiso de paternidad                      | Eficacia-impacto  |
|         | Porcentaje de personal que cuenta con acceso a guarderías              | Eficacia-impacto  |

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

Ficha técnica de indicadores


| Insumos/intervención  |  |  |   |              |
|---|--|--|---|--------------|
| Nombre  | Descripción  | Fórmula  | Componentes   | Periodicidad |
| Existencia de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación                               | Determinar la presencia o ausencia de la Unidad de Igualdad de Género y No discriminación  | No aplica  | No aplica   | No aplica    |
| Existencia de un documento con los objetivos que busca alcanzar la Unidad de Igualdad de Género | Determinar la presencia o ausencia de documento elaborado desde la Unidad de Igualdad de Género y No discriminación que describa sus objetivos | No aplica  | No aplica   | No aplica    |
| Número de personas que trabajan en la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación          | Número total de personas que trabajen en la Unidad de Igualdad de Género y No discriminación   | $\sum$  | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>PUIG</b> = Personal que trabaja en la Unidad de Igualdad de Género |              |
| Nivel educativo del personal encargado de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación   | Realizar una lista enumerando el nivel educativo y de conocimiento de temas de igualdad de género y no discriminación                          | No aplica  | No aplica   | No aplica    |
| Número de términos de referencia elaborados   | Número total de los términos de referencia elaborados  | $\sum$  | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>TR</b> = Términos de referencia elaborados                         | Anual        |
| Número de licitaciones realizadas por la Unidad de Igualdad de Género                           | Número total de licitaciones, con fecha, realizadas por la Unidad de Igualdad de Género y No   | $\sum$  | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>LR</b> = Licitaciones realizadas                                   | Anual        |

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

|  |                |  |  |  |
|--|----------------|--|--|--|
|  | discriminación |  |  |  |
|--|----------------|--|--|--|


| Productos  |   |                      |  |              |
|--|---|----------------------|--|--------------|
| Nombre   | Descripción   | Fórmula              | Componentes  | Periodicidad |
| Número de diagnósticos realizados  | Número total de diagnósticos, con descripción del tema y objetivo, realizados dentro de la dependencia por la Unidad de Igualdad de Género y No discriminación                  | $\sum DR$            | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>DR</b> = Diagnósticos realizados  | Anual        |
| Número de reuniones con expertas y expertos organizadas la Secretaría de Energía                   | Número total de reuniones con personas expertas, con fechas, procedencia, breve currículum y tema de la reunión   | $\sum RE$            | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>RE</b> = Reuniones con expertos y expertas; n= nacionales; i= internacionales   | Semestral    |
| Total de talleres y cursos de capacitación impartidos al funcionariado en la Secretaría de Energía | Número total de talleres y cursos impartidos por la Unidad de Igualdad de Género y No discriminación.<br><br>Elaborar una lista con información de las fechas, duración y tema. | $\sum TCIG$          | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>TCIG</b> = Talleres y capacitaciones sobre igualdad de género y no discriminación                                       | Anual        |
| Porcentaje de personas servidoras beneficiados por los talles y capacitaciones                     | Porcentaje de personas servidoras beneficiadas. Número total de mujeres servidoras beneficiadas,  | $\frac{m}{TS} * 100$ | <b>SB</b> = Servidores y servidoras beneficiadas por talleres y capacitaciones<br><b>m</b> = mujeres<br><b>h</b> = hombres<br><b>TS</b> = Total de | Anual        |


Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

|  |  |  |   |           |
|--|--|--|---|-----------|
|  | más el número total de hombres servidores beneficiados entre el número total de personal que trabaja en la Secretaría, este número se multiplica por 100   |  | servidores que trabajan en la Secretaría            |           |
| Existencia de una estrategia de difusión interna de contenidos | Determinar la presencia o ausencia de una estrategia de difusión interna sobre contenidos elaborados por la Unidad de Igualdad de Género y No discriminación   | No aplica  | No aplica   | No aplica |
| Existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación           | Determinar la presencia o ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación a indicadores, términos de referencia, estrategias de difusión, capacitación y cualquier otro elemento elaborado y sustentado por la Unidad de Igualdad de Género y No discriminación | No aplica  | No aplica   | No aplica |
| Número de conferencias magistrales impartidas al funcionariado | Número total de conferencias magistrales impartidas. Elaborar una  | $\Sigma$  | $\Sigma$ = Sumatoria<br>CM=Conferencias Magistrales | Semestral |



Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

|                                   |  |  |   |           |
|-----------------------------------|--|--|---|-----------|
|                                   | lista con fechas, tema y breve currículum.   |  |   |           |
| Número de cine debates realizados | Número total de sesiones de cine debates realizados.<br>Elaborar una lista con fechas, tema/película presentada. | $\sum$  | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>CD</b> = Sesiones de Cine debate | Semestral |

| Resultados  |  |  |  |              |
|---|--|--|--|--------------|
| Nombre  | Descripción  | Fórmula  | Componentes  | Periodicidad |
| Porcentaje de acciones, programas o políticas especiales para mejorar la situación de igualdad de género y no discriminación        | Número total de acciones, programas o políticas especiales de género, entre el total de acciones y programas o políticas de la Secretaría de Energía, el resultado se multiplica por 100 | $\text{?} = \frac{\text{?}}{\text{?}} * 100$   | <b>PG</b> = Acciones, programas o políticas especiales de género<br><b>TP</b> = Total de acciones, programas o políticas de la Secretaría de Energía | Anual        |
| Número de acciones afirmativas implementadas en la Secretaría de Energía  | Número total de acciones afirmativas implementadas por la SENER  | $\sum$  | $\Sigma$ = Sumatoria<br><b>APa</b> =Acciones afirmativas implementadas por la SENER  | Semestral    |
| Existencia de informe sobre seguimiento a la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género | Determinar la presencia o ausencia del informe sobre seguimiento a la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género                             | No aplica  | No aplica  | No aplica    |

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

|  |  |                                      |   |           |
|--|--|--------------------------------------|---|-----------|
| Existencia de un informe de la evaluación de impacto del presupuesto etiquetado            | Determinar la presencia o ausencia de un informe de la evaluación de impacto del presupuesto etiquetado  | No aplica                            | No aplica   | No aplica |
| Porcentaje de recomendaciones que han sido atendidas por parte de la Secretaría de Energía | Número total de recomendaciones atendidas, sobre el número total de recomendaciones emitidas en los diagnósticos, el resultado se multiplica por 100   | $\frac{\text{RA}}{\text{TRE}} * 100$ | RA= Recomendaciones atendidas<br>TRE= Total de recomendaciones emitidas en los diagnósticos   | Anual     |
| Existencia de un banco de buenas prácticas   | Determinar la presencia o ausencia de un banco de buenas prácticas   | No aplica                            | No aplica   | No aplica |
| Número de quejas presentadas por violencia y/o no discriminación                           | Número total de quejas presentadas por violencia y no discriminación en un periodo de seis meses   | $\sum \text{QD}$                     | $\Sigma$ = Sumatoria<br>QD= Quejas por discriminación/ violencia  | Semestral |
| Satisfacción de funcionariado con respecto a la estrategia de difusión interna             | Número total de trabajadores y trabajadoras satisfechas con la estrategia de difusión, esta evaluación se puede realizar por medio de encuestas de satisfacción. El número total de personas satisfechas, se divide entre el número total de funcionariado | $\frac{\text{TS}}{\text{TF}} * 100$  | TS= Trabajadores y trabajadoras satisfechos con la estrategia de difusión<br>TF= Total de funcionariado impactado por la estrategia de difusión | Anual     |

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | <p>impactado por la estrategia de difusión, o el número total de personas trabajando en la SENER, dependiendo del objetivo de la estrategia de difusión interna y público objetivo, el resultado se multiplica por 100</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

| Impacto  |   |   |   |              |
|--|---|---|---|--------------|
| Nombre   | Descripción   | Fórmula   | Componentes   | Periodicidad |
| Relación de mujeres y hombres en puestos de alta dirección             | Número total de mujeres en puestos de alta dirección, entre el número de hombres en puestos de alta dirección, el resultado se multiplica por 100 | $\text{Relación} = \frac{\text{Mujeres en puestos de alta dirección}}{\text{Hombres en puestos de alta dirección}} * 100$                       | <p><b>MPA</b>= Mujeres en puestos de alta dirección</p> <p><b>HPA</b>=Hombres en puestos de alta dirección</p>            | Semestral    |
| Relación de mujeres y hombres que trabajan en la Secretaría de Energía | Número total de mujeres que trabajan en la SENER, entre el número total de hombres que trabajan en la SENER, el resultado se multiplica por 100   | $\text{Relación} = \frac{\text{Mujeres que trabajan en la SENER}}{\text{Hombres que trabajan en la SENER}} * 100$                               | <p><b>TMS</b>= Total de mujeres que trabajan en la SENER</p> <p><b>THS</b>= Total de hombres que trabajan en la SENER</p> | Mensual      |
| Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad      | Número total de mujeres con discapacidad, más el número total de hombres con discapacidad   | $\text{Porcentaje} = \frac{\text{Mujeres con discapacidad} + \text{Hombres con discapacidad}}{\text{Total de personas con discapacidad}} * 100$ | <p><b>PCD</b>= Puestos a cargo de personas con discapacidad</p> <p><b>m</b>= mujer</p> <p><b>h</b>= hombre</p>            | Semestral    |

Mecanismo de evaluación de impacto del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres

|   |   |   |  |           |
|---|---|---|--|-----------|
|   | trabajando en la SENER, entre el número total de cargos en la SENER, el resultado se multiplica por 100   |   | <b>TC=</b> Total de cargos en la Secretaría  |           |
| Número de hombres que piden permiso de paternidad         | Número total de hombres que han utilizado permisos de paternidad en seis meses  | $\frac{\sum \text{Hpp}}{\text{TC}} * 100$ | <b>Σ=</b> Sumatoria<br><b>Hpp=</b> Total de hombres que usan permiso de paternidad                                   | Semestral |
| Porcentaje de personal que cuenta con acceso a guarderías | Número total de personas con acceso al servicio de guardería, entre el número total de personas que trabajan en la SENER, el resultado se multiplica por 100. | $\frac{\text{PAG}}{\text{TP}} * 100$      | <b>PAG=</b> Personal con acceso a servicio de Guardería<br><b>TP=</b> Total del personal que labora en la Secretaría | Semestral |