
ESTUDIO SOBRE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÍA

CentroGeo

16.12.14

MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

DIAGNÓSTICO CONDICIONES IGUALDAD DE GÉNERO

**ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN
LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO**

ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y LÍNEAS DE ACCIÓN

ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO VIGENTE, BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ESTÁNDARES INTERNACIONALES	
SISTEMA REGIONAL	SISTEMA UNIVERSAL
CADH	DUDH
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1°.- Principio de no discriminación • Art. 2°.- Deber de adoptar disposiciones de derecho interno • Art. 16°.- Protección a la familia • Art. 24.- Igualdad ante la ley • Art. 26.- DESC (trabajo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1°, 2° y 7°.- Principio de igualdad y no discriminación • Art. 7°.- Igualdad ante la ley • Art. 23.- Condiciones equitativas, igualdad de salario, remuneración equitativa y satisfactoria
PSS	PIDESC
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 3°.- Principio de no discriminación • Art. 6°.- Efectiva posibilidad de la mujer a ejercer su derecho al trabajo • Art. 7°.- Salario equitativo e igual 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 2.2°.- Principio de no discriminación • Art. 3°.- Igualdad entre hombres y mujeres en materia de DESC • Art. 7.a.1.- Salario equitativo e igual, condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres
CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ	CEDAW
<ul style="list-style-type: none"> • Art. 4°.- Igualdad de protección ante y de la ley • Art. 6°.- Mujer libre de toda discriminación y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1°.- No Discriminación • Art. 5°.- Funciones estereotipadas y prejuicios • Art. 11.- Empleo. • Art. 11.2.b.- Licencias de maternidad

ESTÁNDARES INTERNACIONALES	
SISTEMA REGIONAL	SISTEMA UNIVERSAL
CIDH	CONVENIOS OIT
<ul style="list-style-type: none"> Informe sobre “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales” Informe sobre “Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Desarrollo y Aplicación” 	<ul style="list-style-type: none"> C-100 igualdad en la remuneración C-111 Prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación C-156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares C-183 Protección a la maternidad
CORTE IDH	CEPAL
<p>En materia laboral, los Estados deben desarrollar acciones en tres órdenes complementarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asegurar a través de medidas legislativas y de otra naturaleza la efectiva vigencia de los derechos humanos de los y las trabajadoras en forma igualitaria y sin discriminación Suprimir las disposiciones que entrañan desigualdad indebida o discriminación Combatir las prácticas públicas o privadas que tengan esta misma consecuencia 	<ul style="list-style-type: none"> Uno de los principales problemas es que el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres no tiene fuerza de ley y las barreras culturales.

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, implementando la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo, especialmente los servicios destinados al cuidado de la niñez, necesarios para permitir que los padres y madres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo.
- Fomentar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en las convenciones colectivas de trabajo, por medio de la ratificación del Convenio No 100 de la OIT.
- Hacer un mayor uso de las medidas especiales de carácter temporal como las acciones afirmativas.

- La CEACR pide al Gobierno Mexicano que informe si se están adoptando medidas para establecer un mecanismo de evaluación objetiva de los empleos en el sector público.
- La CEACR reconoció la Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, recomendó que se defina de manera clara el concepto de «igual salario por un trabajo de valor comparable».
- Debido a la brecha salarial, es necesario que los gobiernos tomen medidas más proactivas para sensibilizar, evaluar, promover y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- Se nota con preocupación una práctica reiterada de exigir pruebas de embarazo para acceder o permanecer en el empleo.
- La CEACR manifestó su preocupación por los procedimientos disponibles en materia de acoso y hostigamiento sexual. Los cuales resultan en la terminación de la relación laboral y el pago de indemnización de ambos implicados.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAS	
<ul style="list-style-type: none"> • La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna y siete la nocturna. • Horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más de lo percibido por hora en la jornada ordinaria. 	
TRABAJO DIGNO O DECENTE	
<ul style="list-style-type: none"> • Se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador. • No discriminación por género o estado civil, entre otros. • Capacitación continua y condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. 	NO ES INCLUIDO
IGUALDAD SUSTANTIVA	
<ul style="list-style-type: none"> • Se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba el reconocimiento de sus derechos humanos. • Acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. 	NO ES INCLUIDO
CONDICIONES DE TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> • Están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley. • Deberán ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de género, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil. 	<ul style="list-style-type: none"> • No obligarán a los trabajadores, las condiciones que estipulen una jornada mayor a la permitida, inhumana o peligrosa para la salud de la trabajadora, un salario inferior al mínimo y un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos. • Se fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato. • Las condiciones generales de trabajo establecerán la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.

MARCO NORMATIVO NACIONAL

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> A trabajo igual debe corresponder salario igual. 	NO ES INCLUIDO
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONES	
<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar a mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. Otorgar permiso de paternidad de cinco días con goce de sueldo, a los trabajadores por nacimiento o adopción de hijo. <p>PROHIBICIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> No aceptar trabajadores por razón de género o estado civil Realizar o permitir actos de hostigamiento y/o acoso sexual Exigir la presentación de certificados de no embarazo Despedir o Coaccionar a una trabajadora por estar embarazada o por tener el cuidado de hijos menores. 	<ul style="list-style-type: none"> Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados Cubrir las aportaciones necesarias para que los trabajadores reciban beneficios como las guarderías infantiles <p>NO ES INCLUIDO</p>
TRABAJO DE LAS MUJERES	
PRINCIPIOS GENERALES	
<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y obligaciones que los hombres. 	NO ES INCLUIDO
LABORES PELIGROSAS	
<ul style="list-style-type: none"> Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas. 	<ul style="list-style-type: none"> Las condiciones generales de trabajo fijadas por el titular de la dependencia respectiva establecerá la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.
CASOS DE CONTINGENCIA	
<ul style="list-style-type: none"> En caso de una declaratoria de contingencia sanitaria, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. 	NO ES INCLUIDO

TRABAJO DE LAS MUJERES

DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS

<ul style="list-style-type: none"> • Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud. • Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. • En caso de adopción disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban. • En el período de lactancia, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, o bien, se reducirá en una hora su jornada. • Durante los períodos de descanso, percibirán su salario íntegro. • A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. • A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales. • Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social. • El patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras. 	<p>NO ES INCLUIDO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. <p>NO ES INCLUIDO</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el periodo de lactancia, tendrán derecho a decidir entre contar con 2 reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de 1 hora <p>NO ES INCLUIDO</p> <p>NO ES INCLUIDO</p> <p>NO ES INCLUIDO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligación de los titulares de cubrir las aportaciones necesarias para que los trabajadores reciban beneficios como las guarderías infantiles. <p>NO ES INCLUIDO</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

MARCO PROGRAMÁTICO EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

PND		PROIGUALDAD	PRONAIND
ESTRATEGIA TRANSVERSAL III: PERSPECTIVA DE GÉNERO	<p>Línea General Única:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 1.2 Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género. • Estrategia 6.3 Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas • Estrategia 6.4 Orientar y promover la institucionalización de las políticas de igualdad en los tres órdenes de gobierno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 1.1. Adecuar la normatividad y procedimientos en programas y servicios de la APF para garantizar igualdad de trato y oportunidades. • Estrategia 1.4. Capacitar y sensibilizar al servicio público de la APF en la obligación de garantizar la igualdad y no discriminación. • Estrategia 4.3. Establecer un sistema de monitoreo de las medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas en la APF.
	<p>Líneas de Acción México en Paz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la APF, entidades federativas y municipios. • Promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la APF. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 6.5 Orientar y promover las capacidad institucional para cumplir con la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres. • Estrategia 6.7 Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 1.5. Impulsar la coordinación con las entidades federativas, delegaciones y municipios para promover el derecho a la igualdad y no discriminación. • Estrategia 2.2. Establecer mecanismos de atención a quejas por discriminación en todas las dependencias y entidades de la APF.

MARCO PROGRAMÁTICO EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

	PND	PROIGUALDAD	PRONAIND
ESTRATEGIA TRANSVERSAL III: PERSPECTIVA DE GÉNERO	<p>Líneas de Acción México Incluyente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, reduciendo la brecha en materia de acceso y permanencia laboral. • Desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social y su bienestar económico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 1.3 Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones. • Estrategia 3.5 Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado. • Estrategia 4.1 Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con jefatura femenina para mejorar sus condiciones de salud, vivienda e ingresos 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 2.1. Establecer lineamientos, guías y protocolos de atención al público y prestación de servicios que promuevan la igualdad y no discriminación • Estrategia 3.4. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados
	<p>Líneas de Acción México con Educación de Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar en todos los niveles, particularmente en la educación media superior y superior, el acceso y permanencia de las mujeres en el Sistema Educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios. • Fomentar que los planes de estudio de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 1.5 Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos • Estrategia 4.4 Desarrollar acciones afirmativas para las mujeres en todos los niveles del sistema educativo, áreas del conocimiento e investigación 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia 3.1. Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la educación de personas y grupos discriminados •

MARCO PROGRAMÁTICO EN MATERIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

		PND	PROIGUALDAD	PRONAIND
ESTRATEGIA TRANSVERSAL III: PERSPECTIVA DE GÉNERO	Líneas de Acción México Prospero	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres a través de la remoción de obstáculos que impiden su plena participación en las actividades económicas remuneradas. 	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. Estrategia 3.2 Promover el acceso de las mujeres al empleo decente 	
	Líneas de Acción México con Responsabilidad Global	<ul style="list-style-type: none"> Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género. Armonizar la normatividad vigente con los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia 1.1 Armonizar la legislación nacional con las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con el Artículo 1º Constitucional Estrategia 6.1 Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia 4.5. Implementar un mecanismo de seguimiento al cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación Estrategia 6.2. Promover la armonización de la legislación nacional y federal con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación.

DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES, EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DEL PERSONAL DEL SECTOR

PORCENTAJE DE MUJERES LABORANDO EN EL SECTOR

- De todo el personal que labora en el sector energía, 2,181 (65%) son hombres y 1,118 (35%) mujeres.
- Las instituciones con el mayor porcentaje de mujeres (44%) son la SENER y la CRE, en contraste con ININ que sólo tiene un 28% de mujeres.

	Mujeres	Hombres
SENER	44%	56%
CNH	37%	63%
CNSNS	36%	64%
CNUEE	39%	61%
CRE	44%	56%
IIE	30%	70%
ININ	28%	72%
TOTAL SECTOR	35%	65%

EDAD PROMEDIO DE LAS TRABAJADORAS EN EL SECTOR

- El 53% de las trabajadoras tienen entre 41 y 60 años.
- El 69% de las mujeres empleadas en la CNH tienen entre 20 y 40 años, así como 62% de mujeres empleadas en la CNUEE, el 59% en la CRE y el 52% en la SENER.

	Mujeres		
	20-40	41-60	61-80
SENER	52%	43%	5%
CNH	69%	31%	0%
CNSNS	49%	47%	4%
CNUEE	62%	28%	10%
CRE	59%	40%	1%
IIE	32%	64%	4%
ININ	13%	70%	17%
TOTAL SECTOR	41%	52%	7%

ESTADO CIVIL DEL PERSONAL

- El 64% de las y los trabajadores de estas seis instituciones del sector, son casados(as) y el 36% solteros(as).
- Existe un contraste en la distribución del personal casado por sexo, siendo el 45% de las mujeres y el 73% de hombres.

	Mujeres Casadas	Hombres Casados
CNH	25%	62%
CNSNS	32%	50%
CNUEE	46%	66%
CRE	38%	58%
IIE	52%	69%
ININ	45%	89%
TOTAL SECTOR	45%	73%

- Se observa que el personal que labora en las instituciones del sector, tiene un nivel escolar de:
 - 44% licenciatura
 - 15% maestría
 - 8% doctorado
 - 33% menor

	CNH	CNSNS	CNUEE	CRE	IIE	ININ	TOTAL SECTOR
Licenciatura	61%	68%	71%	54%	37%	37%	44%
Maestría	28%	14%	0%	14%	18%	12%	15%
Doctorado	6%	1%	0%	1%	7%	16%	8%
Otros niveles	5%	17%	29%	31%	38%	35%	33%

- Del total de personal en el sector, el 23% (555 personas) cuenta con estudios de posgrado (maestría y doctorado) y de este el 23% son mujeres (128) y 77% hombres (427).

- Las mujeres que laboran en las instituciones del sector, tienen un nivel escolar de:
 - 48% licenciatura
 - 11% maestría
 - 6% doctorado
 - 35% menor a licenciatura
- Se destaca la CRE en la que del total de su personal con estudios de posgrado el 56% son mujeres, principalmente con estudios de maestría.

	Mujeres	Hombres
CNH	38%	63%
CNSNS	22%	78%
CNUEE	0%	0%
CRE	56%	44%
IIE	14%	86%
ININ	27%	73%
TOTAL SECTOR	23%	77%

- Del 43% del personal de las instituciones que han sido ascendidos de puesto en algún momento de su carrera profesional, el 36% corresponde a mujeres.
- La CNSNS es la institución que más ha ascendido a su personal (50%), sin embargo, sólo el 39% de las mujeres de esta institución han tenido al menos un ascenso.
- Destaca la CRE pues, del personal ascendido, el 50% corresponde a las mujeres.

Han Tenido Algún Ascenso

		SI	NO
CNH	Mujeres	40%	60%
	Hombres	30%	70%
	TOTAL	34%	66%
CNSNS	Mujeres	39%	61%
	Hombres	56%	44%
	TOTAL	50%	50%
CNUEE	Mujeres	24%	76%
	Hombres	35%	65%
	TOTAL	31%	69%
CRE	Mujeres	50%	50%
	Hombres	49%	51%
	TOTAL	49%	51%
TOTAL SECTOR	Mujeres	40%	60%
	Hombres	49%	51%
	TOTAL	45%	55%

BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Las y los trabajadores del sector energía perciben un salario promedio del orden de \$23,628 pesos al mes. En promedio, los hombres perciben 37% más que las mujeres.
- En la CRE los hombres perciben 59% más ingresos que las mujeres; asimismo en la CNUEE los hombres reciben en promedio 52% más salario que las mujeres.
- En contraste con lo anterior, en el ININ la diferencia salarial promedio es de sólo 10%.

	Mujeres		
	20-40	41-60	61-80
SENER	52%	43%	5%
CNH	69%	31%	0%
CNSNS	49%	47%	4%
CNUEE	62%	28%	10%
CRE	59%	40%	1%
IIE	32%	64%	4%
ININ	13%	70%	17%
TOTAL SECTOR	41%	52%	7%

BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR PUESTO

Puesto	Porcentaje en Puesto		Sueldo Promedio		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Dif.
Dirección General	17%	83%	156,024	122,139	-22%
Dirección General Adjunta	23%	77%	90,947	87,621	-4%
Gerente	7%	93%	71,410	71,410	0%
Dirección de Área	30%	70%	48,220	52,061	8%
Subdirección de Área	36%	64%	25,382	27,504	8%
Jefatura de Departamento	41%	59%	22,411	32,999	47%
Profesionista	24%	76%	58,809	65,658	12%
Técnico/a	14%	86%	32,332	28,695	-11%
Investigador/a	23%	77%	27,435	28,209	3%
Consultor/a Técnico	35%	65%	20,686	21,592	4%
Asistente	69%	31%	23,009	34,826	51%
Mecánico/a	0%	100%		33,059	
Secretaria/o	99%	1%	17,131	7,975	-53%
Ayudante	0%	100%		19,020	
Dictaminador/a de Serv. Admin.	45%	55%	11,732	10,021	-15%
Auxiliar	26%	74%	10,557	9,782	-7%
Dictaminador/a de Serv. Espec.	65%	35%	6,591	6,591	0%
Chofer	6%	94%	5,541	9,673	75%
Taquimecanógrafa/o	97%	3%	4,609	4,609	0%
Fotocopiador	0%	100%		4,565	

MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

- Un dato que es conveniente destacar, es que de las personas que han ascendido en estas cuatro instituciones, el 48% son casados y el 52% solteros, que contrasta con lo información referente a que de las mujeres que ascendieron sólo el 32% son casadas y el 68% son solteras.
- De las 128 mujeres que cuentan con estudios de posgrado, el 74% ocupan puestos de Investigadora, Profesionista o Subdirectora de Área.

	Mujeres	Hombres	TOTAL
CASADO(A)	32%	57%	48%
SOLTERO(A)	68%	43%	52%

	Mujeres
Investigadora	49%
Profesionista	15%
Subdirectora de Área	10%
Otros puestos	26%

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

PROPORCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS (PMD)

<p>Medición</p> <p>M_d = Mujeres en puestos directivos T_d = Trabajadores en puestos directivos</p> $PM_d = \frac{M_d}{T_d}$ <p>* Se entiende por puestos directivos Dirección de Área o superior</p>	Entre 45% y 55%	Entre 30% y 44%	Menor a 30%
Evaluación	Bien	Regular	Mal

El 26% de los puestos directivos del Sector Energía son ocupados por mujeres ●

- CRE 30% ●
- CONUEE 20% ●
- CNH 30% ●
- CNSNS 11% ●
- ININ 22% ●

PROPORCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DE INVESTIGACIÓN Y TÉCNICOS (PMND)
























<p>Medición</p> <p>M_{nd} = Mujeres en puestos no directivos</p> <p>T_{nd} = Trabajadores en puestos no directivos</p> $PM_{nd} = \frac{M_{nd}}{T_{nd}}$	Entre 45% y 65%	Entre 30% y 44%	Menor a 30%
Evaluación	Bien	Regular	Mal

El 22% de los puestos técnicos y de investigación del Sector Energía son ocupados por mujeres ●

- CONUEE 60% ●
- CNSNS 35% ●
- IIE 20% ●
- ININ 20% ●

<p style="text-align: center;">Medición</p> <p>DSM_i = Diferencia en el nivel salarial de las mujeres en el puesto i</p> <p>PSM_i = Promedio salarial de las mujeres en el puesto i</p> <p>PSH_i = Promedio salarial de los hombres en el puesto i</p> $DSM_i = \frac{PSM_i}{PSH_i} - 1$	Entre -5% y 5%	Entre -15% y -6%	Menor a -16%
Evaluación	Bien	Regular	Mal

DIFERENCIA EN EL NIVEL SALARIAL DE LAS MUJERES POR PUESTO, RESPECTO A LOS HOMBRES (DSM)

Descripción	TODOS	
PM_d: Proporción de mujeres en puestos directivos	26%	
PM_{nd}: Proporción de mujeres en puestos de investigación y técnicos	22%	
DSM: Diferencia en el nivel salarial de las mujeres por puesto, respecto a los hombres		
Dirección General	28%	
Dirección General Adjunta	4%	
Dirección de Área	-7%	
Gerente	0%	
Subdirección de Área	-8%	
Jefatura de Departamento	-32%	
Profesionista	-10%	
Técnico/a	13%	
Investigador/a	-3%	
Consultor/a Técnico	-4%	
Asistente	-34%	
Mecánico/a	SM	
Secretaria/o	115%	
Ayudante	SM	
Dictaminador/a de Serv. Admin.	17%	
Auxiliar	8%	
Dictaminador/a de Serv. Espec.	0%	
Chofer	-43%	
Taquimecanógrafa/o	0%	
Fotocopiador	SM	
Intendente	SM	

PROPORCIÓN DE HOMBRES QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO (PHCG)

<p>Medición</p> <p>HCG = Hombres que recibieron capacitación en materia de género en el último año</p> <p>TCG = Trabajadores que recibieron capacitación en materia de género en el último año</p> $PHCG = \frac{HCG}{TCG}$	Mayor o igual a 50%	Entre 49% y 35%	Menor a 35%
Evaluación	Bien	Regular	Mal

- El 33% de los hombres que laboran en el Sector Energía han recibido capacitación en materia de género ●
- CRE 32% ●
- CONUEE 48% ●
- CNH - (no se han impartido cursos) ●
- CNSNS 0% ●
- ININ - (no se han impartido cursos) ●

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN TÉCNICA (PMCT)

<p>Medición</p> <p>MCT = Mujeres que recibieron capacitación técnica el último año</p> <p>TCT = Trabajadores que recibieron capacitación técnica el último año</p> $PMCT = \frac{MCT}{TCT}$	Mayor o igual a 50%	Entre 49% y 35%	Menor a 35%
	Bien	Regular	Mal
Evaluación			

El 36% de las mujeres laborando en el sector energía han recibido capacitación técnica. ●

- SENER 51% ●
- CRE 48% ●
- CNH 67% ●
- CONUEE 36% ●
- CNSNS 33% ●
- ININ 17% ●

DIFERENCIA ENTRE LA PROPORCIÓN DE MUJERES CASADAS EN PUESTOS DE DIRECCIÓN, RESPECTO A LOS HOMBRES (DMCPD)

<p>Medición</p> <p>PMCPD = Proporción porcentual de las mujeres casadas en puestos directivos, respecto al total de mujeres en puestos directivos</p> <p>PHCPD = Proporción porcentual de los hombres casados en puestos directivos, respecto al total de los hombres en puestos directivos</p> <p>$DMCPD = PMCPD - PHCPD$</p> <p>* Se entiende por puestos directivos Dirección de Área o superior</p>	Entre -10% y 10%	Entre -25% y -11%	Menor a -25%
Evaluación	Bien	Regular	Mal

Existe una diferencia de -20% entre la proporción de mujeres casadas en puestos directivos respecto a los hombres. ●

- CRE -21%
- CONUEE 10%
- CNH -25%
- CNSNS -25%
- ININ -21%

DIFERENCIA EN LA ANTIGÜEDAD DE LAS MUJERES EN LA INSTITUCIÓN, RESPECTO A LOS HOMBRES (DAM)

<p>Medición</p> <p>APM = Antigüedad promedio de las mujeres en la institución</p> <p>APH = Antigüedad promedio de los hombres en la institución</p> $DAM = \frac{APM}{APH} - 1$	Entre -10% y 10%	Entre -20% y -11%	Menor a -21%
Evaluación	Bien	Regular	Mal

El -18% de los puestos directivos del Sector Energía son ocupados por mujeres. ●

- CRE -20% ●
- CONUEE -19% ●
- CNH -11% ●
- CNSNS -15% ●
- IIE -10% ●
- ININ -7% ●

ÁREAS DE OPORTUNIDAD PRIORITARIAS PARA IMPULSAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN EL SECTOR

1. Implementar la perspectiva de género y el principio de igualdad y no discriminación dentro de la normatividad interna de las instituciones del Sector Energía.

1.1. Instituir mecanismos de participación efectivos con representante de las instituciones del Sector Energía que de seguimiento y retroalimentación a la aplicación de los acuerdos tomados en las sesiones del Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

1.2. Implementar el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Energía reforzando especialmente el tercer eje rector para la atención de temas de hostigamiento y acoso sexual.

1.3. Adecuar el Código de Conducta de las instituciones del Sector Energía para que incorpore las reglas necesarias que permitan la atención efectiva de actos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral.

1.4. Mantener la certificación de la Secretaría de Energía en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres derivada de la norma NMX-R-025- SCFI-2012, impulsando programas de acción que deriven en la certificación de las demás instituciones del Sector Energía.

1.5. Impulsar la creación de un Grupo de Intervención y Acompañamiento de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las instituciones sectorizadas dentro de la SENER.

1.6. Armonizar la normatividad interna de las instituciones del Sector Energía con los estándares internacionales referentes a acciones afirmativas que aseguran el acceso de las mujeres al trabajo y a puestos de dirección.

2. Implementar acciones y estrategias que fortalezcan la transversalización de la perspectiva de género en los procesos claves de las instituciones del Sector Energía.

2.1 Incorporar lenguaje incluyente y capacidades no estereotipadas en el diseño de los perfiles de puestos, haciendo mención expresa de la neutralidad de los mismos.

2.2 Aplicar acciones afirmativas en los procesos de selección, reclutamiento, ascenso y permanencia del personal de las instituciones del Sector Energía.

2.3 Desarrollar mecanismos de evaluación sobre el uso efectivo de los recursos público destinado a transversalizar la perspectiva de género.

2.4 Implementar, en conjunto con las instituciones educativas, mecanismos de reclutamiento estratégicamente dirigidos hacia las mujeres en las áreas de ingeniería y ciencia.

2.5 Desarrollar protocolos de actuación con perspectiva de género para las y los servidores públicos que proveen de servicios al personal de las instituciones del Sector Energía.

2.6 Fortalecer el Comité de Ética de las instituciones del Sector Energía para que investigue, analice y de respuesta a las denuncias sobre actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral o sexual, con sensibilidad y perspectiva de género, evitando la revictimización de las y los denunciantes.

3. Implementar estrategias y lineamientos que promuevan la igualdad de condiciones y oportunidades laborales entre los hombres y las mujeres de las instituciones del Sector Energía.

3.1 Definir estrategias y mecanismos que incentiven la participación de las mujeres en áreas no tradicionales dentro del sector energético.

3.2 Instaurar acciones afirmativas que fomenten el ingreso y ascenso de las mujeres a puestos directivos de libre designación en las instituciones del Sector Energía.

3.3 Concertar acciones con la Secretaría de la Función Pública que permitan impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en el marco del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.

3.4 Implementar acciones afirmativas que aseguren la aplicación equitativa del tabulador de salarios, especialmente en las jefaturas de departamento.

3.5 Establecer convenios con instituciones públicas y privadas para el otorgamiento de becas y financiamientos que contribuyan a la formación profesional de las mujeres.

3.6 Impartir cursos de capacitación técnica a las mujeres que favorezcan su potenciación en labores tradicionalmente masculinizadas.

3.7 Definir un sistema de indicadores que faciliten la medición de la capacidad institucional para transversalizar la perspectiva de género en el Sector Energía.

4. Implementar bases y lineamientos que generen un cambio en la cultura organizacional de las instituciones del Sector Energía para la prevención y erradicación de la violencia institucional y la discriminación contra las mujeres.

4.1 Capacitar, mediante la Unidad de Género de la SENER, al personal encargado de género en cada institución del Sector Energía.

4.2 Realizar campañas institucionales que fomenten una cultura de igualdad y no discriminación, respeto a los derechos humanos y libre de violencia de género.

4.3 Difundir campañas estratégicas de comunicación que eliminen estereotipos sexistas, racistas, clasistas y, en general, cualquiera basado en la jerarquización fortuita de las personas.

4.4 Desarrollar, a través de campañas y cursos de sensibilización una cultura institucional, que reconozca el impacto psicosocial del hostigamiento y acoso laboral o sexual.

4.5 Revisar e impulsar el uso de lenguaje incluyente y no sexista en todos los documentos emitidos o suscritos por las instituciones del Sector Energía.

5. Impulsar acciones y estrategias que favorezcan la conciliación del trabajo de mujeres y hombres en las instituciones del Sector Energía con sus labores domésticas y familiares.

5.1 Desarrollar estrategias que fomenten la corresponsabilidad o de las labores de cuidado doméstico entre las y los trabajadores.

5.2 Implementar, en conjunto con el ISSSTE y/o instituciones privadas, un servicio interno de guarderías para las y los trabajadores de las instituciones del Sector Energía.

5.3 Flexibilizar los horarios de trabajo, utilizando tecnologías para el teletrabajo, particularmente para madres trabajadoras.

5.4 Establecer horarios escalonados que se acoplen a los horarios escolares y de vida familiar de las y los trabajadores.

5.5 Otorgar licencias de paternidad, como mínimo de acuerdo a los términos de la Ley Federal del Trabajo.

6. Impulsar acciones que promuevan la inclusión de la perspectiva de género y un ambiente laboral libre de violencia contra las mujeres.

6.1 Fortalecer la cultura de denuncia del acoso y hostigamiento laboral o sexual a través de protocolos que orienten y garanticen la confidencialidad a las personas.

6.2 Sensibilizar al personal clave de las instituciones del Sector Energía para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, evitando la revictimización.

6.3 Impartir cursos sobre detección y prevención respecto de los diferentes tipos de violencia de género.

6.4 Identificar áreas de oportunidad derivadas de los cursos de género impartidos, mediante la evaluación al personal de las instituciones del Sector Energía previamente capacitado.