

**Centro de Investigación en
Geografía y Geomática “Ing. Jorge L. Tamayo”
(*CentroGeo*)**

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

**PLAN DE TRABAJO
Y
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

27 Agosto 2014

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. JUSTIFICACIÓN	4
CentroGeo en materia de género.....	4
Legislación Nacional e Internacional en materia de género.....	4
La Secretaría de Energía	6
III. EQUIPO DE TRABAJO	7
IV. PLAN DE ACTIVIDADES.....	9
Objetivos.....	9
Alcance.....	9
Líneas de acción.....	9
V. ANEXOS.....	21
Anexo 1.- Propuesta de Guion de la Identificación de factores con incidencia en la Capacidad Institucional de Género.....	21
Anexo 2.- Propuesta de Guion de Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía	24
Anexo 3.- Calendario de Entregables.....	27

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de las políticas públicas planteadas por el gobierno federal en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-2018 de *“alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres”*, la Secretaría de Energía propone la elaboración de un Plan de Acción Institucional para la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2015-2018.

La planeación de este tipo de acciones, tiene el objetivo de incrementar e insertar de manera transversal la perspectiva de género en las instituciones del sector y requiere sustentarse en información veraz, actualizada y en el conocimiento sobre los espacios y procesos organizacionales, donde el diseño e implementación de acciones que consideren los roles de género, respondan a las diferentes necesidades y prioridades de hombres y mujeres y tengan el potencial de forjar sinergias positivas en la capacidad institucional respecto a este tema.

Para efectos de lo anterior, se requiere de un estudio orientado a obtener e integrar la información y el conocimiento sustantivo que permitan definir adecuadamente el proceso de planeación que requiere la Secretaría de Energía.

II. JUSTIFICACIÓN

CENTROGEO EN MATERIA DE GÉNERO

El CentroGeo ha desarrollado proyectos de vinculación, con perspectiva de género, desde el enfoque del cumplimiento de la ley, institucional y de los derechos humanos.

Entre los proyectos en materia de género destacan dos:

1. Desarrollo del aplicativo *“Indicadores espaciales de equidad de género en México”* contratado por el Centro de Estudios para el Avance de la Mujer y la Equidad de Género con el objetivo de facilitar a las comisiones de la Cámara de Diputados, la consulta y el monitoreo en línea (internet) de los problemas en materia de género.
2. Desarrollo de un sistema en web para referenciar información sobre discriminación en México; contratado por CONAPRED con el objetivo de instrumentar indicadores que permitan identificar la existencia y magnitud de la discriminación, dar visibilidad a esta problemática y sustentar la formulación, monitoreo y evaluación de políticas para su combate y erradicación.

LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE GÉNERO

La Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establecida en las disposiciones del Artículo 1º último párrafo y 4º primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el Artículo 12, fracciones I, II, III, IV y V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y el Artículo 2º, fracciones III y IV de la Ley de Planeación, que prescriben respectivamente la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, y la responsabilidad del Gobierno Federal en la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en la política del desarrollo nacional, exige que en todos los planes y programas de la Administración Pública Federal (APF), esté presente este enfoque de igualdad y perspectiva de género.

La reforma al artículo primero constitucional en materia de derechos humanos, obliga a que todas las instituciones del Estado Mexicano observen entre sus criterios de política y de gobierno, los estándares de derechos humanos establecidos en los tratados internacionales signados por nuestro país, que protegen dichos derechos. En el caso de las mujeres, incluyen, entre otros, a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), así como los Convenios No. 100 y

11 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la igualdad de salarios a trabajo igual y a la supresión de toda discriminación en materia de empleo y ocupación, respectivamente.

Para dar cumplimiento a estos mandatos, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), definió un Eje Transversal a los programas sectoriales del Gobierno Federal que fue desarrollado en los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) así como en el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIND).

En este contexto, se busca alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la implementación de acciones afirmativas en aquellos aspectos que lo ameriten, tanto en las políticas públicas que, desde los diferentes sectores, se dirigen a la población, como en el funcionamiento interno de las diversas instancias administrativas.

La APF plantea la creación de Unidades de Igualdad de Género responsables de desarrollar y guiar los trabajos relacionados con la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género, tanto en los objetivos y prioridades programáticas de cada sector, como en la cultura organizacional de las instituciones, con el propósito de que las políticas públicas que se dirigen a la población contribuyan a la igualdad de género y al adelanto de las mujeres, involucrando a las diversas instancias administrativas del sector, en la promoción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y en la no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.

Cumplir esta misión exige fortalecer las capacidades institucionales de las dependencias para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en sus políticas, programas y funcionamiento operativo, identificando los factores que facilitan u obstaculizan la orientación de proyectos específicos, hacia la generación de la igualdad sustantiva de género. Y en función de los resultados, proponer estrategias que mejoren dichas capacidades.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se requiere la elaboración de un estudio que identifique las áreas de oportunidad para fortalecer la capacidad de respuesta institucional en materia de igualdad de género y la integración de propuestas en el *“Plan de Acción Institucional para la transversalidad de la perspectiva de género 2015-2018”* (Plan de Acción) para su instrumentación.

LA SECRETARÍA DE ENERGÍA

La Secretaría de Energía, como parte de la APF, debe elaborar un Plan de Acción en el que se plasmen las acciones y medidas que fortalezcan las capacidades institucionales y contribuyan a lograr los objetivos del PND, PROIGUALDAD y PRONAIND.

Para tal efecto se hace necesario efectuar un análisis de las condiciones y oportunidades que prevalecen en el sector para generar sinergias que favorezcan la planeación alineada con las metas pro igualdad de género, entre actores y proyectos institucionales. Asimismo, se requiere identificar los espacios organizacionales, procesos y/o proyectos institucionales que permitan agregar el nuevo valor *igualdad sustantiva de género* a políticas y programas establecidos.

El resultado de este análisis, será la base para establecer acciones que se integrarán al Plan de Acción antes referido, facilitando el anclaje de la transversalidad en los ámbitos organizacional y funcional del Sector Energía.

III. EQUIPO DE TRABAJO

A continuación se expone una síntesis curricular del grupo de investigación que participará en el desarrollo del estudio (proyecto), quedando a cargo de la coordinación general del mismo, el Dr. José Ignacio Chapela Castañares.

- Dr. José Ignacio Chapela Castañares, Coordinador General.

Doctorado en Educación y Maestrías en Computación y Economía por la Universidad de California en Berkeley, Actuario y Matemático por la UNAM, Director General del CentroGeo. El Dr. Chapela cuenta con más de 25 años de experiencia en el diseño y conducción de estrategias de intervención y cambio institucional.

- Dra. Teresa Incháustegui Romero, asesora en género.

Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Socióloga por la UNAM. Investigadora de tiempo completo en el Postgrado de Humanidades y Ciencias Sociales de la UACM. Experta en materia de género.

- Lic. Jorge Espinoza Trujano, Administrador del Proyecto.

Licenciado en Derecho por la Universidad Iberoamericana, especialización en Propiedad Intelectual e Industrial por la Universidad Panamericana. Con amplia experiencia en la administración pública y en la coordinación de proyectos relacionados con el desarrollo e implementación de modelos de gestión tecnológica e innovación.

- Lic. Nora Robledo Frías, Líder del Proyecto.

Licenciada en Derecho por la Universidad Iberoamericana, Certificación en el Programa de Estudios Avanzados en DDHH y Derecho Internacional Humanitario por American University. Especialista en derechos humanos y perspectiva de género con experiencia en la administración pública

- Lic. Roberto Cubero Espinal, analista.

Licenciado en Derecho por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Certificación en el Programa de Estudios Avanzados en DDHH y Derecho Internacional

Humanitario por American University, pasante y consultor externo de la Comisión Interamericana de DDHH. Especialista derechos humanos y perspectiva de género.

- C. Ana Lucia Díaz Azcúnaga, analista.

Licenciatura en Derecho por la Universidad Iberoamericana (sexto semestre), pasante en el Instituto Holandés de Derechos Humanos de la Universidad de Utrecht (SIM)

- C. José Ignacio Michaus Fernández, analista

Licenciatura en Derecho por la Universidad Iberoamericana (sexto semestre), especialización en Derecho Americano por la Universidad de Columbia, Universidad de Leiden y la Universidad Ámsterdam.

IV. PLAN DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS

Realizar un estudio que permita identificar las áreas institucionales prioritarias a fin de impulsar la capacidad de respuesta institucional para la transversalidad de la perspectiva de género y su integración al Plan de Acción.

Para lograr este objetivo se plantean como objetivos específicos:

1. La elaboración de un diagnóstico de las condiciones existentes en materia de igualdad de género, del personal que labora en el sector.
2. La revisión del marco normativo y programático vigente en materia de género.
3. La identificación de los factores prioritarios que inciden positiva o negativamente en la capacidad de institucional de género en el sector energía.
4. La identificación en la política de personal de procesos prioritarios que inciden en la capacidad institucional para la implementación de la perspectiva de género.

ALCANCE

El estudio incluirá a las siguientes instituciones del Sector Energía:

1. Secretaría de Energía
2. Comisión Reguladora de Energía
3. Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía
4. Comisión Nacional de Hidrocarburos
5. Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias
6. Instituto de Investigaciones Eléctricas
7. Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares

LÍNEAS DE ACCIÓN

A continuación se describen las actividades a desarrollar durante el proyecto, considerando las líneas de acción planteadas por el CentroGeo en la Propuesta para la realización del Estudio sobre las Capacidades Institucionales para la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Sector Energía.

LÍNEA DE ACCIÓN 1. “DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL SECTOR ENERGÍA”

ACTIVIDADES CONTEMPLADAS

1.1. COORDINACIÓN CENTROGEO - SENER

- 1.1.1. Entrevista con la Dirección General de Recursos Humanos y Materiales de la SENER a fin de coordinar las acciones que se realizarán a lo largo del estudio.
- 1.1.2. Definición de enlaces relevantes con cada órgano desconcentrado de la SENER.
- 1.1.3. Identificación del personal clave de la SENER al que le será aplicada la entrevista.
- 1.1.4. Revisión y aprobación de los guiones para las entrevistas del personal.

1.2. RECOLECCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN ENTREGADA POR EL SECTOR ENERGÍA

- 1.2.1. Solicitud, a la SENER y a las seis instituciones del sector energético, de la siguiente información para el desarrollo de indicadores cuantitativos desglosados por sexo:
 - Edad
 - Escolaridad
 - Estado Civil
 - Número y edad de hijos
 - Puesto, nivel y tipo de contratación
 - Salarios y prestaciones
 - Antigüedad
- 1.2.2. Entrevistas sobre las percepciones y expectativas del personal en materia de igualdad de oportunidades.
- 1.2.3. Sistematización de la información recibida del sector energético.
- 1.2.4. Análisis estadístico de la información sistematizada.
- 1.2.5. Elaboración del diagnóstico de las condiciones en materia de igualdad de género del personal respecto a las instituciones analizadas.

PRODUCTO FINAL

Los resultados de esta línea de trabajo se documentarán a través de la entrega del Diagnóstico de las condiciones en materia de igualdad de género en la SENER y las seis instituciones integrantes del sector.

CRONOGRAMA POR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

LÍNEAS DE ACCIÓN	SUB-LÍNEAS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	COORDINA	NÚMERO DE SEMANA					
				3	4	5	6	7	8
DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL SECTOR ENERGÍA	L.1.1. COORDINACIÓN CENTROGEO – SENER	L.1.1.1. Entrevista la DG de Recursos Humanos y Materiales de la SENER	Dr. José Ignacio Chapela						
		L.1.1.2. Definición de enlaces relevantes							
		L.1.1.3. Identificación de personal SENER							
		L.1.1.4. Aprobación de guiones							
	L.1.2. RECOLECCIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN ENTREGADA POR EL SECTOR ENERGÍA	L.1.2.1. Solicitud de información	Lic. Jorge Espinoza						
		L.1.2.2. Entrevistas sobre percepción personal							
		L.1.2.3. Sistematizar información							
		L.1.2.4. Análisis estadístico							
		L.1.2.5. Elaborar diagnóstico							

LÍNEA DE ACCIÓN 2. “REVISIÓN DEL MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO VIGENTE EN MATERIA DE GÉNERO”

ACTIVIDADES CONTEMPLADAS

2.1. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

2.1.1. Análisis del marco normativo nacional aplicable:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Marco normativo del sector energía en materia de género.
- Jurisprudencia con perspectiva de género emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, en su caso, tesis aisladas nacionales.
- Otros que se adecúen a partir del estudio de los anteriores.

2.1.2. Análisis del marco normativo internacional aplicable:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y las Observaciones Generales de su Comité.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia en contra de la Mujer (Convención Belém do Pará).
- Informes de la Relatoría de los Derechos de la Mujer de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Jurisprudencia con perspectiva de género emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de género.
- Otros que surjan del Sistema Universal de Protección a los Derechos Humanos en materia de género.

2.1.3. Estudio de derecho comparado respecto a dos países de la región seleccionados por sus buenas prácticas en la transversalización de la perspectiva de género (se sugiere Chile y Argentina).

2.2. ANÁLISIS DEL MARCO PROGRAMÁTICO

2.2.1. Análisis del siguiente Marco Programático:

- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación PRONAIND 2014-2018
- Programa Sectorial de Energía 2013-2018.
- Programas Especiales del Sector Energía en materia de género.
- Otros que se adecuen a partir del estudio de los anteriores.

2.3. ALINEACIÓN DEL MARCO PROGRAMÁTICO AL MARCO NORMATIVO

- 2.3.1. Armonización del marco programático al marco normativo nacional.
- 2.3.2. Adecuación del análisis anterior a los estándares internacionales en materia de género.
- 2.3.3. Identificar los casos de éxito surgidos a partir del estudio de derecho comparado.

PRODUCTO FINAL

Los resultados de esta línea de trabajo se documentarán a través de la entrega del Análisis del Marco Normativo y Programático vigente en materia de género.

CRONOGRAMA POR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

LÍNEAS DE ACCIÓN	SUB-LÍNEAS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	COORDINA	NÚMERO DE SEMANA					
				3	4	5	6	7	8
REVISIÓN DEL MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO VIGENTE EN MATERIA DE GÉNERO	L.2.1.ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO	L.2.1.1. Análisis marco nacional	Lic. Nora Robledo						
		L.2.1.2. Análisis marco internacional							
		L.2.1.3. Estudio derecho comparado							

	L.2.2. ANÁLISIS DEL MARCO PROGRAMÁTICO	L.2.2.1. Análisis del Marco Programático	Lic. Jorge Espinoza						
		L.2.3. ALINEACIÓN DEL MARCO PROGRAMÁTICO AL MARCO NORMATIVO	L.2.3.1. Armonización marco programático con marco normativo nacional	Lic. Nora Robledo					
	L.2.3.2. Adecuación con estándares internacionales								
	L.2.3.3. Identificación casos exitosos derecho comparado								

LÍNEA DE ACCIÓN 3. “IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÍA”

ACTIVIDADES CONTEMPLADAS

3.1. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

- 3.1.1. Identificar, en conjunto con quienes se desempeñen como enlaces de SENER y de cada institución del sector, los puestos clave en la toma de decisiones administrativas en materia de recursos humanos y asignación de presupuesto.
- 3.1.2. Entrevistas a titulares de los puestos clave identificados conforme a la Propuesta de Guion de Identificación de Factores con Incidencia en la Capacidad Institucional de Género (Anexo 1).
- 3.1.3. Análisis cualitativo de la información obtenida en las entrevistas.

3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

- 3.2.1. Recopilación de información respecto las funciones, responsabilidades, atribuciones y recursos de los que disponen los hombres y las mujeres dentro del sector energía.
- 3.2.2. Diagnóstico inicial de la capacidad institucional del sector energía (disponibilidad de la información necesaria para evaluar la capacidad institucional de género y visión inicial de la misma).
- 3.2.3. Definición de indicadores y métricas a partir de dicho diagnóstico.
- 3.2.4. Análisis cuantitativo del nivel de la capacidad institucional de género.

PRODUCTO FINAL

Los resultados de esta línea de trabajo se documentarán a través de la entrega de un informe cuantitativo y cualitativo en el que se identifique el nivel de la capacidad institucional de género de la SENER y de cada una de sus instituciones, definiendo los factores que inciden en dicha capacidad.

CRONOGRAMA POR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

LÍNEAS DE ACCIÓN	SUB-LÍNEAS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	COORDINA	NÚMERO DE SEMANA				
				8	9	10	11	12
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CAPACIDAD DE RESPUESTA INSTITUCIONAL PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÍA	L.3.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO	L.3.1.1. Identificación de puestos clave	Lic. Jorge Espinosa					
		L.3.1.2. Entrevistas personal puestos clave						
		L.3.1.3. Análisis cualitativo						
	L.3.2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO	L.3.2.1. Recopilación información	Lic. Jorge Espinoza					
		L.3.2.2. Diagnóstico inicial						
		L.3.2.3. Definición de indicadores						
		L.3.1.4. Análisis cuantitativo						

LÍNEA DE ACCIÓN 4. “IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS CLAVE EN LA POLÍTICA DE PERSONAL QUE INCIDEN EN LA IGUALDAD DE GÉNERO”

ACTIVIDADES CONTEMPLADAS

4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS CLAVE EN LA POLÍTICA DEL PERSONAL

- 4.1.1. Recopilación de información de procesos y procedimientos del sector energía.
- 4.1.2. Identificación y mapeo de procesos clave dentro de la SENER y de cada institución del sector.
- 4.1.3. Definición de la información a analizar de los procesos clave identificados.
- 4.1.4. Recopilación de información de los resultados en la aplicación de los procesos clave por sexo (ej. Aspirantes vs. Contratados, Antigüedad en la Institución cruzado con Nivel Jerárquico y Remuneración, Tipos de capacitación por sexo).
- 4.1.5. Análisis cuantitativo del nivel de la capacidad institucional de género en la política de personal.

4.2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS CLAVE EN LA POLÍTICA DEL PERSONAL

- 4.2.1. Identificar, en conjunto con quienes funjan como enlaces de la SENER y de cada institución del sector, al personal con atribuciones para definir o tomar decisiones en los procesos clave identificados en la línea 4.1.3.
- 4.2.2. Entrevistar a titulares de los puestos clave identificados conforme a la Propuesta de Guion de Identificación de Proceso Clave en la Política de Personal del sector energía (Anexo 2).
- 4.2.3. Análisis cualitativo de la información obtenida en las entrevistas.

PRODUCTO FINAL

Los resultados de esta línea de trabajo se documentarán a través de la entrega de un informe cuantitativo y cualitativo de la capacidad institucional de género en los procesos clave en la política de personal.

CRONOGRAMA POR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

LÍNEAS DE ACCIÓN	SUB-LÍNEAS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	COORDINA	NÚMERO DE SEMANA				
				8	9	10	11	12
IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS CLAVE EN LA POLÍTICA DEL PERSONAL QUE INCIDEN EN LA IGUALDAD DE GÉNERO	L. 4.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS CLAVE EN LA POLÍTICA DEL PERSONAL	L.4.1.1. Recopilación información procesos	Lic. Nora Robledo					
		L.4.1.2. Identificación y mapeo de procesos clave						
		L.4.1.3. Definición de información a analizar						
		L.4.1.4. Recopilación información aplicación procesos clave						
		L.4.1.4. Análisis cuantitativo						
	L. 4.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS CLAVE EN LA POLÍTICA DEL PERSONAL	L.4.1.4. Identificación personal clave	Lic. Jorge Espinoza					
		L.4.2.2. Entrevista personal procesos clave						
		L.4.2.3. Análisis cualitativo						

LÍNEA DE ACCIÓN 5. “DISEÑO DE PROPUESTAS PARA LA INSTRUMENTACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ÁREAS DE OPORTUNIDAD PRIORITARIAS EN EL SECTOR ENERGÍA”

ACTIVIDADES CONTEMPLADAS

5.1. IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS DE OPORTUNIDAD PRIORITARIAS PARA IMPULSAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

- 5.1.1. Análisis conjunto de los documentos realizados en las líneas de acción 1 a 4.
- 5.1.2. Identificación y priorización de las áreas de oportunidad que puedan incidir en la mejora de la capacidad institucional de género.
- 5.1.3. Diseño de propuestas que permitan alcanzar un mayor nivel en la capacidad institucional de género.
- 5.1.4. Desarrollo de un modelo para la instrumentación de las propuestas elaboradas.

PRODUCTO FINAL

Los resultados de esta línea de trabajo se documentarán a través de la entrega de una guía que incluya las propuestas para la instrumentación transversal de la perspectiva de género en áreas de oportunidad prioritarias del sector energía que permitan elevar su nivel de capacidad institucional en la materia, así como un modelo para su instrumentación.

CRONOGRAMA POR ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

LÍNEAS DE ACCIÓN	SUB-LÍNEAS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	COORDINA	NÚMERO DE SEMANA				
				8	9	10	11	12
DISEÑO DE PROPUESTAS PARA LA INSTRUMENTACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ÁREAS DE OPORTUNIDAD PRIORITARIAS EN EL SECTOR ENERGÍA	L.5.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD PRIORITARIAS PARA IMPULSAR LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO	L.5.1.1. Análisis conjunto de documentos	Lic. Jorge Espinoza					
		L.5.1.2. Identificación áreas prioritarias						
		L.5.1.3. Diseño de propuestas						
		L.5.1.4. Desarrollo de Modelo						

LÍNEA DE ACCIÓN 6. “ENTREGA DEL ESTUDIO SOBRE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÍA”

ACTIVIDADES CONTEMPLADAS

6.1. INTEGRACIÓN DE LA SÍNTESIS EJECUTIVA DEL ESTUDIO

- 6.1.1. Recopilación de los resultados y conclusiones de las líneas de acción 1 a 5
- 6.1.2. Diseño de propuestas concretas que se traduzcan en estrategias, líneas de acción y actividades para el Plan de Acción de la Unidad de Igualdad de Género de la SENER.
- 6.1.3. Elaboración de la presentación para la entrega final.

PRODUCTO FINAL

Los resultados de esta línea de trabajo se justificarán a través de la entrega del documento denominado “Recomendaciones y Propuestas para la Integración de Líneas de Acción para el Plan de Acción de la Unidad de Género de la SENER”, misma que será expuesta de manera presencial.

LÍNEAS DE ACCIÓN	SUB-LÍNEAS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	COORDINA	NÚMERO DE SEMANA	
				13	14
ENTREGA DEL ESTUDIO SOBRE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÍA	L.6.1. INTEGRACIÓN DE LA SÍNTESIS EJECUTIVA DEL ESTUDIO	L.6.1.1. Recopilación de resultados	Dr. José Ignacio Chapela		
		L.6.1.2. Diseño propuestas			
		L.6.1.3. Elaboración presentación			

V. ANEXOS

ANEXO 1.- PROPUESTA DE GUIÓN DE LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES CON INCIDENCIA EN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la línea de acción 3 elaborada por el equipo de investigación del *CentroGeo*, el presente escrito propone una serie de preguntas como base para el guion que será utilizado durante las entrevistas dirigidas al personal administrativo en materia de recursos humanos y asignación de presupuesto. Dichas preguntas están orientadas a identificar los factores que inciden en la capacidad de respuesta institucional para incorporar la transversalidad de la perspectiva de Género en el Sector Energético.

OBJETIVOS

Los objetivos de las entrevistas conducidas con base en el presente guion son los siguientes:

1. Identificación del conocimiento y conciencia del personal sobre la normativa aplicable en los siguientes ámbitos:
 - Marco jurídico aplicable y Políticas Públicas.
 - Normatividad institucional.
2. Evaluación de los procesos de planeación de la institución con el objetivo de detectar factores determinantes que incidan en la capacidad de respuesta de la institución respecto de la transversalidad de la perspectiva de género. Lo anterior hará énfasis en los siguientes aspectos:
 - Objetivos y estrategias.
 - Organización institucional.
 - Recursos humanos y financieros.
 - Indicadores de seguimiento e impacto.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la entrevista, se hará una división de las preguntas en dos áreas. La primera hará referencia al entorno institucional, la segunda se enfocará en los procesos de planeación institucional.

Dentro de la primera área, se pretende evaluar el nivel de conocimiento y compromiso del personal entrevistado con la incorporación de manera transversal de la equidad de género.

Esto se considera relevante toda vez que de ello suele depender la creación de espacios para analizar, discutir e incorporar temas de equidad de género, que a su vez fomenta la participación y conciencia dentro de la institución.

En cuanto a la segunda área, se buscarán elementos críticos en la organización y asignación de recursos que incidan en la capacidad institucional para incorporar exitosamente la equidad de género de manera transversal.

GUION

Respecto del entorno institucional:

- Marco Jurídico y Políticas Públicas
 1. ¿Qué entiende usted respecto del tema de equidad de género y sus implicaciones?
 2. ¿Qué conocimiento tiene sobre normas relevantes o políticas públicas relacionadas con la equidad de género?
 3. ¿Qué tipo de acciones cree usted que favorecen una posición equitativa entre hombres y mujeres?
 4. De acuerdo a las normas o políticas que mencionó anteriormente ¿Qué tipo de incentivos contempla x institución usted para fomentar la equidad de género?
 5. ¿Cómo definiría usted el objetivo de permear a x institución con una perspectiva de género?
- Normatividad Institucional
 6. ¿Dentro de sus documentos normativos (Reglamento Interno, Contratos de trabajo, exposición de misión, etc.) hace algún tipo de mención a variables relacionadas con género?
 7. Considera usted que existen espacios para discutir e incorporar variables de género dentro de programas interinstitucionales? En caso afirmativo, ¿Cuáles?

Respecto de los procesos de planeación institucional:

- Objetivos y estrategias
 1. En su opinión, ¿Cuáles son las situaciones de desarrollo que deberían ser modificadas?
 2. ¿Qué método o curso de acción considera usted que sería más efectivo en la aplicación de un enfoque de género? ¿Coincide con alguna estrategia que esté siendo implementada en la actualidad?
- Organización institucional

3. Dentro de la estructura de la institución ¿Qué unidad estaría destinada a coordinar de un proyecto de perspectiva de género?
 4. ¿Qué facultades y autoridad tiene dicha unidad para tomar decisiones e incidir en unidades distintas?
 5. ¿Existen dentro de esta institución grupos o coaliciones que pudieran obstaculizar o facilitar la implementación de un proyecto con perspectiva de género?
- Recursos humanos y financieros
 6. ¿Existen recursos presupuestales destinados específicamente para atender el elemento de equidad de género?
 7. ¿Considera usted que estos recursos son suficientes y su distribución adecuada?
 8. ¿Considera que el personal que participa en el proyecto está realmente sensibilizados respecto a temas de género?
 9. ¿Considera que estos recursos humanos están capacitados para una operación y evaluación exitosa del proyecto?
 - Indicadores de seguimiento e impacto
 10. ¿Cuentan con los datos necesarios para realizar un informe institucional con enfoque de género?
 11. ¿Son estos datos suficientes para construir indicadores de impacto en materia de género?
 12. ¿En qué consiste el proceso actual de colección y sistematización de datos?

ANEXO 2.- PROPUESTA DE GUION DE IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS CLAVE EN LA POLÍTICA DE PERSONAL DEL SECTOR ENERGÍA

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por el equipo de CentroGeo, en el presente escrito se hace la primera propuesta del guion-base para las entrevistas que se realizarán de acuerdo a la Línea de Acción 4 de este plan. En dicha línea de acción, se entrevistará al personal con atribuciones para definir o tomar decisiones en los siguientes procesos:

- Integración de perfiles de puesto.
- Selección y contratación.
- Capacitación y facilidades para la formación profesional.
- Prestaciones sociales.
- Evaluación y promoción.

OBJETIVOS

Los objetivos de las preguntas contenidas en el guion son los siguientes:

1. Saber cuáles son los criterios de contratación y promoción.
2. Conocer cuántas son las mujeres en una posición de toma de decisiones.
3. Al cumplir estos objetivos se podrá observar si tanto los criterios de contratación, como los de promoción de la empresa menoscaban el crecimiento de la mujer, previniéndole que tenga un mejor desarrollo profesional.

METODOLOGÍA

Para la elaboración de las preguntas se harán dos desgloses que consisten en lo siguiente: Primero, separar las preguntas en grupos que vayan de acuerdo a cada uno de los cinco procesos mencionados en la introducción. Segundo, separar los procesos en dos categorías, las cuales consistirán en el antes y el durante la vida laboral de un trabajador(a) en su respectivo órgano desconcentrado.

Ambos desgloses quedarán como se muestra a continuación:

1. Antes de la Vida Laboral del Trabajador(a) en su respectiva institución
 - Integración de perfiles de puesto

- Selección y contratación
2. Durante la Vida Laboral del Trabajador(a) en su respectiva institución
- Capacitación y facilidades para la formación profesional
 - Prestaciones Sociales
 - Evaluación y promoción

GUION

Antes de la Vida Laboral del Trabajador(a) en su respectiva institución Integración de perfiles de puesto

1. ¿Qué cualidades se buscan en un empleado(a) al contratar? ¿Por qué?
 2. ¿Qué tan importante es la edad y la experiencia?
 3. ¿Tiene alguna importancia el estado civil o si tiene familia?
- Selección y Contratación
4. ¿Cuál es el proceso para contratar a alguien?
 5. ¿Cuánto tiempo toma?
 6. ¿Qué peso le dan al Currículum de una persona?
 7. ¿Cuántas entrevistas se realizan?
 8. ¿Quién realiza esas entrevistas?
 9. ¿Quién tiene la decisión final para contratar?

Durante la Vida Laboral del Trabajador(a) en su respectiva institución

- Capacitación y facilidades para la formación profesional
1. ¿Para qué tipos de puesto se da capacitación?
 2. ¿Qué tipo de empleados son los que la reciben?
 3. ¿Cuál es el mínimo y máximo tiempo que dura una capacitación?
 4. ¿Es durante la jornada laboral o toma más tiempo?
 5. ¿Cuántas mujeres han recibido capacitación en los últimos 3 años?
 6. ¿Cuántos hombres han recibido capacitación en los últimos 3 años?
- Prestaciones Sociales
7. ¿Cuáles son las prestaciones que se dan generalmente?

8. ¿Cuáles son los criterios para otorgar o quitar prestaciones?

- Evaluación y Promoción

9. ¿En qué consiste su esquema de evaluación?

10. ¿Cada cuánto se practica?

11. ¿Quién lo practica?

12. ¿Qué efectividad cree usted que tiene?

13. ¿Qué se toma en cuanto para promover a alguien? ¿Por qué?

14. ¿Cuál o cuáles son los factores que más se toman en cuenta?

15. ¿Por lo general cuantas veces se promueve a alguien?

16. ¿Cuántas promociones ha habido en el último año?

17. ¿Quiénes fueron promovidos?

ANEXO 3.- CALENDARIO DE ENTREGABLES

CALENDARIO DE ENTREGABLES				
ENTREGABLES	SEMANA DE ENTREGA			
	2	8	12	14
1. Plan de Trabajo y Cronograma de Actividades.				
2. Diagnóstico de las condiciones, en materia de igualdad de género, del personal del sector.				
3. Informe del análisis del marco normativo y programático vigente, bajo la perspectiva de género.				
4. Informe sobre los factores que inciden en la capacidad de género.				
5. Informe de los procesos clave del ciclo de capital humano en la política de personal que inciden en la igualdad de género.				
6. Informe de las áreas de oportunidad prioritarias para impulsar la capacidad de género en el sector e integración de propuestas para su instrumentación transversal.				
7. Síntesis ejecutiva de los resultados y conclusiones del estudio, así como las propuestas concretas (estrategias, líneas de acción y actividades) para el Plan de Acción.				28 nov.