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

**INFORME SOBRE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA CAPACIDAD DE GÉNERO Y
PROCESOS CLAVE DEL CICLO CAPITAL HUMANO EN LA POLÍTICA DEL PERSONAL
QUE INCIDEN EN LA IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DEL SECTOR ENERGÍA**

**(CUARTO Y QUINTO ENTREGABLE:
LÍNEAS DEL PROGRAMA DE TRABAJO 3.1, 4.1 Y 4.2)**

03 diciembre 2014

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. FACTORES QUE INCIDEN EN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO	4
1. SECRETARÍA DE ENERGÍA.....	4
2. COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA.....	9
3. COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA.....	12
4. COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS	17
5. COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS	19
6. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ELÉCTRICAS.....	22
7. INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES NUCLEARES.....	24
III. CONCLUSIONES	27
IV. ANEXO 1. MINUTAS REUNIONES DE TRABAJO	29

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las líneas de acción 3.1, 4.1 y 4.2 incluidas en el Plan de Trabajo y Cronograma de Actividades del Estudio sobre las Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Perspectiva de Género (en adelante Plan de Trabajo), se llevaron a cabo **siete nuevas entrevistas**, de conformidad a los guiones autorizados por la Secretaría de Energía, con el objetivo de identificar aquellos factores que inciden en la capacidad institucional del sector para transversalizar la perspectiva de género.

Asimismo, se solicitó diversa documentación a las instituciones, entre otras Manuales de Organización, Perfiles de Puesto, Programas de Capacitación, Criterios de Promoción y Contratos Colectivos; misma que fue analizada a fin de identificar los procesos clave dentro del Sector Energía que tienen o pueden tener impacto en la transversalidad de la perspectiva de género dentro del sector energía.

A partir de los análisis anteriores, se identificaron áreas de oportunidad para transversalizar la perspectiva de género.

II. FACTORES QUE INCIDEN EN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN EL SECTOR ENERGÍA

En este apartado se analizará, en primer lugar, la manera en que las instituciones del sector energía atienden los asuntos relacionados con la igualdad de género para posteriormente estudiar el impacto que esas metodologías han tenido en la capacidad institucional para transversalizar la perspectiva de género del sector energía y, a partir de ello, identificar los factores y procesos clave que más inciden en la misma.

1. SECRETARÍA DE ENERGÍA

Para la elaboración del presente entregable se realizó de nueva cuenta una entrevista al personal de la Secretaría de Energía y se retomaron los temas relevantes comentados desde la primera etapa de entrevistas, con el objeto de conocer el tratamiento de la igualdad de género dentro de la institución, así como los procesos que pueden incidir, positiva o negativamente en la transversalización de la perspectiva de género.

Con absoluta disposición se explicó de manera general, el entorno institucional de la Secretaría de Energía, en lo relativo al ciclo de vida del personal, parte esencial en la dependencia, para la identificación de las áreas de oportunidad y los procesos específicos que facilitan u obstaculizan la orientación hacia la generación de la igualdad sustantiva de género en la Secretaría de Energía.

VISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

El personal de la Secretaría de energía, define claramente los criterios de ingreso y permanencia en la institución, acotando los márgenes para la discrecionalidad, con normas y requisitos previamente establecidos y con el apoyo de Comités.

Por su parte, cuenta con una certificación de cumplimiento a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (Cancela a la NMX-R-025-SCFI-2009), así como un departamento específico de género, para la supervisión, promoción y aplicación en la institución.

Esta área, también se encarga de difundir e implementar transversalización de la igualdad de género, toda vez que es fundamental que el personal tenga conocimiento sobre los mecanismos para la defensa de sus derechos en esta materia, así como para la prevención.

Parte de esta labor consiste en la constante capacitación en estos temas, impartida por actores en la escena nacional, especialistas en género, tales como la UNAM y el Instituto Nacional de las Mujeres, con requisitos de obligatoriedad, por lo menos, para un segmento del personal de la institución.

Por otra parte, la Secretaría de Energía cuenta con un programa de medición de resultados a través de la aplicación de encuestas de “Género” y de “Clima Laboral” que desprenden resultados armónicos, es decir, similares respuestas entre mujeres y hombres.

En estos momentos, el personal se encuentra en proceso de integrar una base de datos del personal de la institución, que contemple información general como: número de hijos e hijas, edades, prestaciones con que cuenta (capacitación, médico, guarderías, juguetes, horarios especiales, maternidad, paternidad, seguros), prestaciones que ha utilizado, antigüedad, promociones, salarios percibidos desde su ingreso y hasta la fecha actual con incrementos y decrementos, todo a la par de completar un expediente individualizado.

Es importante señalar que los resultados de las encuestas de género y de clima laboral, no son analizados con la profundidad ni rigor requerido, la explotación adecuada de los resultados, puede proporcionar una imagen más cercana a la realidad en los dos rubros de estudio. El análisis a ese grado, permitiría definir los esquemas de organización para la aplicación de manera transversal del género e, incluso, redefinir y adecuar, según sea, el marco normativo de la institución.

Asimismo, al ser cabeza de sector, la Secretaría de Energía, podría estar en posibilidad de promover la aplicación de criterios en rubros transversales y especializados de capacitación, toda vez que, de manera general, son benéficos para las instituciones al incrementar el desarrollo integral y personal de sus funcionarios, incidiendo positivamente en el clima laboral y en la igualdad de género, sin demerito de las funciones sustantivas que constituyen su objeto.

PROCESOS CLAVE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

a) INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

La Secretaría de Energía cuenta con la definición de perfiles para ocupar cada puesto, tanto para personal de confianza como para el personal de base.

Cada perfil de puesto, integra información relativa al objetivo general de la plaza y sus funciones; las relaciones internas o externas que vaya a desempeñar en el puesto; la escolaridad y áreas de experiencia relevantes para el puesto y la experiencia laboral, entre otros.

b) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La Secretaría de Energía cuenta con el Servicio Profesional de Carrera, el cual está regulado por la normatividad específica de cumplimiento obligatorio en cada una de las instituciones de gobierno donde se encuentre implementado.

El personal contratado y en función dentro de la modalidad de Servicio Nacional de Carrera, es personal considerado de confianza.

De acuerdo al Servicio Nacional de Carrera, la SENER cuenta con Procedimiento de Ingreso y Perfiles de Puesto.

La SENER, también cuenta con personal de base (sindicato), con esquemas de ingreso y función definidos por el Sindicato y, en caso, validados por la propia SENER, este personal puede alcanzar un límite determinado en el nivel de plaza, no obstante, puede participar en procesos para el ingreso a una plaza superior (de confianza), dejando vacante, en receso, su plaza.

No obstante la existencia de la normatividad general correspondiente y aplicable al Servicio Nacional de Carrera, la SENER cuenta con el Procedimiento de Ingreso de Recursos Humanos mediante el Servicio Profesional de Carrera

Para el caso específico, la Secretaría de Energía, a través del área de recursos humanos integra convocatorias, a cargo de un Comité Técnico de Selección para ocupar las vacantes; mismo que incorpora el perfil del puesto, prepara la documentación y logística para la sesión de aprobación. El proceso incluye:

- Descripciones y perfiles de puestos
- Examen y temario impreso y electrónico
- Invitaciones a miembros del Comité Técnico de Selección

- Acta del Comité Técnico de Selección para la Aprobación de Bases

El resultado de lo anterior, se formaliza con la expedición de los documentos correspondientes y el establecimiento de una cadena de custodia que garantice la confidencialidad y transparencia en el proceso.

c) CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Todo el personal empleado en la Secretaría de Energía tiene acceso a un Programa Anual de Capacitación, que es definido en términos generales, por los requerimientos de negocio y por el propio personal, a través de su contribución al programa de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), que tiene una aplicación periódica en la institución (anual).

La orientación, estructuración y desarrollo de planes y programas de capacitación, se realizan a través del DNC que, a su vez, se encuentra documentado por la propia Secretaría de Energía a través de un Plan de Calidad Específico de Capacitación para el Personal de la SENER.

Punto importante es que la oferta y acceso a la capacitación en la Secretaría de Energía se proporciona en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, al igual que los permisos que para tal efecto les sean otorgados.

La DNC se lleva a cabo en el marco de las políticas o proyectos institucionales y llevan una estricta evaluación de la eficacia de las acciones de capacitación, toda vez que se contempla para estos efectos, por lo menos al 35% de las acciones realizadas.

Por otra parte, se evalúan acciones de capacitación internas directamente relacionadas con capacidades especializadas en el sector energía y en técnicas transversales.

Específicamente en los temas relacionados con equidad de género, contemplados en el PNC, usualmente instituciones especializadas en estos temas, son las adjudicadas para la impartición de los mismos, como es el caso del Instituto Nacional de la Mujeres y la UNAM por citar dos ejemplos.

El PNC 2014 incluyó la integración de 3 Ejes básicos de capacitación

1: Capacitación con fines de certificación, en especial los que requieren certificar capacidades en 2014 y 2015, de acuerdo a los requerimientos del Servicio Nacional de Carrera.

2: Acciones de Capacitación Transversales, a fin de incidir en el mejor desempeño de las tareas al interior de la Institución y contribuir al desarrollo personal

3: Cursos especializados en el área de planeación estratégica, planes gubernamentales, planes de estudio, proyectos sectoriales, planes de carrera, impulso a la equidad de género, legislación y estudios prospectivos.

En relación a los temas relacionados con equidad y transversalización se tuvieron nueve cursos abiertos para todo el personal en el ejercicio 2014:

- Derechos humanos
- Despertando al conocimiento personal
- Lenguaje incluyente
- Género: género, perspectiva, incorporación,
- Transversalización, equidad e igualdad.
- Equidad de género
- Hostigamiento y acoso sexual

d) PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones otorgadas son aquellas contempladas por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para el personal de base, para el personal de confianza, se aplica de manera supletoria.

Las licencias de maternidad e incapacidad se tramitan directamente en la unidad médica que les corresponda, esto para personal de base.

El personal de confianza, negocia de manera libre estos temas ante las áreas de recursos humanos.

El personal de confianza cuenta con un seguro de separación individualizado, mientras que el seguro de gastos médicos lo recibe todo el personal.

La regulación normativa de estas disposiciones se encuentra en el Manual de Organización de la Secretaría de Energía.

e) EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

El personal de confianza de acuerdo a los requisitos establecidos para el Servicio Nacional de Carrera, que señala el cumplimiento de ciertos estándares de calidad en el desempeño de sus funciones, antigüedad y certificaciones derivadas de capacitación para ser candidato a aplicar por una plaza de nivel superior, en procesos internos o con apertura al exterior, definido previamente en la Convocatoria.

Para el personal de confianza que no se encuentra sujeto al régimen del Servicio Nacional de Carrera, es por libre designación y promoción autorizada por el superior inmediato jerárquico.

Para el personal de base, se rige por las cuestiones establecidas por el sindicato de acuerdo a lo dispuesto en su contrato colectivo de trabajo y, en base al escalafón por antigüedad.

2. COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA

El trabajo con la Comisión Reguladora de Energía (CRE) fue sumamente dinámico y eficaz. Las dos reuniones que se realizaron fueron muy ilustrativas y hubo una gran disposición por parte del personal para explicar los procesos internos y aclarar dudas. La información proporcionada fue de gran utilidad y siempre se entregó a la brevedad posible.

VISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Los temas relacionados con la igualdad de género son atendidos por la Coordinación General de Vinculación Institucional y Comunicación Social, la cual depende de la Presidencia de la CRE. Dicha coordinación tiene como función principal coordinar y manejar la imagen institucional de la CRE, así como determinar la política y estrategia de comunicación social y de relaciones públicas que determine la presidencia.

En la institución se busca impartir diferentes cátedras, cursos y seminarios relacionados con la igualdad de género a lo largo del año. Durante el año 2014 se impartieron tres cursos para capacitar al personal en la materia, seleccionados conforme a los requerimientos expresados por el personal en la Encuesta de Clima Laboral con cupo para veinte personas. Los temas abordados fueron la prevención y eliminación de la violencia familiar, la igualdad desde la perspectiva de los derechos humanos y la eliminación del *mobbing*. Se observó una mayor participación de las mujeres en estos cursos, al primero asistieron 4 hombres y 16 mujeres, al segundo asistieron 8 hombres y 12 mujeres y al tercero asistieron 7 hombres y 13 mujeres.

Al ser la CRE un órgano de personal reducido se ha logrado una buena campaña para la difusión de temas de género. Se ha repartido información impresa acerca del *mobbing* y se ha buscado crear una cultura de la queja para situaciones de hostigamiento laboral y acoso sexual. También resalta que dentro de la institución existe un número significativo de trabajadoras, en quienes se ha logrado tener un gran impacto gracias a la capacitación impartida, dándoles herramientas y mecanismos para fomentar la igualdad de género dentro y fuera del área de trabajo.

En lo que respecta al hostigamiento y acoso sexual, desde 2012 se tiene un protocolo especializado para atender este tipo de casos. Gracias al trabajo realizado con el Comité de Ética, se ha logrado que la asistencia a los cursos en materia de género sea obligatoria, por lo cual las direcciones de área designan a los miembros del personal que deberán asistir. Cabe resaltar que se han preparado pláticas especializadas para el personal de dirección, lo cual representa un paso esencial para lograr la transversalización de la perspectiva de género en los procesos institucionales.

La capacitación en materia de igualdad de género ha sido impartida por dos instituciones, el Instituto Nacional de las Mujeres y por la Universidad Nacional Autónoma de México. Es pertinente mencionar que de acuerdo con el personal de la CRE, la segunda institución tuvo una mejor retroalimentación que la primera debido a que los seminarios resultan más dinámicos, lo cual incentiva a una mayor participación.

Sin perjuicio de la gran iniciativa y trayectoria de la CRE para difundir y capacitar en materia de género, ha sido difícil lograr motivar al personal para la asistencia a capacitaciones en el tema, lo cual se acentúa concretamente en el caso de los hombres. Lo anterior se desprende de las listas de asistencia proporcionada, ya que en ninguna de las tres pláticas que se impartieron en el 2014 pudo lograrse la presencia de más de ocho hombres por plática.

PROCESOS CLAVE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

a) INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

Para el reclutamiento de personal dentro de la CRE, se utiliza un formato establecido por la Secretaría de la Función Pública. Se cuenta con perfiles definidos para cada puesto, en los

cuales se describen las actividades que debe desempeñar la persona designada, con el objetivo de saber con precisión qué tipo de formación y capacitación es necesaria.

b) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Se utiliza el servicio profesional regulatorio de acuerdo al reglamento interno de la institución. Debido a la reforma el reglamento va a ser modificado y, por lo tanto, el proceso de ingreso también. Actualmente el procedimiento no se encuentra documentado, sino que es una práctica informal que consiste en lo siguiente:

- En razón del reducido personal que labora en la CRE, al existir una vacante no se hace una convocatoria formal en la página electrónica, sino que se abre vacante y la propia gente que labora en la institución se encarga de conseguir prospectos que vayan de acuerdo al perfil.
- Una vez que se reciben los prospectos se analizan de acuerdo al perfil, tomando en cuenta la escolaridad y la experiencia por el personal directivo del área a la que corresponde el puesto.
- Se eligen los perfiles más aptos y se les realiza una entrevista con la dirección del área y la persona que vaya a supervisar sus tareas.
- La decisión final sobre la contratación es tomada por la dirección de área.
- Una vez que se elige a la persona para que ocupe el puesto se le hace saber al Departamento de Recursos Humanos para que integre su expediente. Las personas solo pueden entrar a laborar los días primeros o 16 debido a la nómina.

c) CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La capacitación es otorgada con base en el Plan Anual de Capacitación y al presupuesto que se tiene.

- Para la detección de necesidades, anualmente se otorga un formato a cada área de la institución.
- Tanto los puestos directivos, como los puestos medios integran la información sobre los requerimientos que creen necesarios para el área y a nivel personal.
- Una vez detectada, se escogen los cursos por los cuales se impartirá la capacitación, de conformidad con el presupuesto destinado, la duración de los cursos y las necesidades detectadas.

- Todo el personal tiene derecho a recibir capacitación. Depende Dirección de Área definir qué personas de su área tomaran la capacitación, según las necesidades.
- Lo anterior cambia en el caso de que sean capacitaciones obligatorias, tales como el curso de inducción, curso de inglés, introducción a la competencia económica, entre otros. En los casos anteriores, desde el momento en que la persona inicia sus labores debe de tomar esta capacitación.
- La capacitación se impartirá durante la jornada de trabajo regularmente, salvo casos excepcionales.

d) PRESTACIONES SOCIALES

Dentro de la CRE el personal goza de las prestaciones establecidas en la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

A partir de la reforma energética, la CRE se convirtió en una dependencia con patrimonio propio por lo que ha ido aumentando la movilidad de personal, sin embargo esta sigue siendo baja. El criterio para la promoción es el de escalafón y es la jefatura de cada área quien otorga las promociones.

- Una vez que se abre una vacante dentro de la CRE, usando el perfil de puesto antes mencionado, la jefatura de departamento es quien nombrará a la persona que ocupará esa plaza.
- El principal criterio que se usa para otorgar una promoción es el de antigüedad.
- Ya que se nombra a la persona que se va a promover se le da aviso al departamento de Recursos Humanos.

En lo que respecta a la evaluación de personal, solo se hace para el personal operativo.

3. COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

Para la elaboración del presente entregable se realizó de nueva cuenta una entrevista al personal de la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (en adelante CONUEE), con el objeto de conocer el tratamiento de la igualdad de género dentro de la institución, así como

los procesos que pueden incidir, positiva o negativamente en la transversalización de la perspectiva de género.

A pesar de la carga de trabajo, el personal de la CONUEE mostró una gran disposición para proporcionar la información y documentos necesarios. De igual manera, se mostró gran interés en dar continuidad al tema de género no solo mediante cursos de capacitación, sino a través de difusión acerca de los derechos laborales de las mujeres, lo cual tiene una gran incidencia en la sensibilización del personal hacia el tema.

VISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

En el plano organizacional, el Manual de Organización General de la CONUEE no contempla a la igualdad de género en su descripción de la estructura orgánica y funcionamiento de la institución. El tema de género es atendido por el personal de la subdirección de desarrollo humano, adscrita a la unidad administrativa de dirección general adjunta de administración y finanzas.

En la CONUEE se utiliza el sistema de Detección de Necesidades en Capacitación de manera anual, sin embargo los cursos en materia de igualdad de género se imparten de manera independiente. Para determinar la asistencia a dichos cursos la jefatura de personal de área designa de manera discrecional dependiendo de la disponibilidad. Particularmente, los puestos de dirección no han asistido a la mayoría de estos cursos, toda vez que es difícil que se encuentren presentes simultáneamente para tomar los cursos.

El personal de Recursos Humanos ha intentado dar cierto seguimiento a la capacitación en género, impartiendo uno o dos al año. Durante los años 2013 y 2014, se impartieron los siguientes cursos que la institución clasifica en materia de género: "Liderazgo en el siglo XXI" al cual asistieron 10 hombres y 8 mujeres, "Comunicación Asertiva y Manejo de Conflictos" al cual asistieron 7 hombres y 8 mujeres y "Encontrando Nuevas Expresiones a la Masculinidad Tradicional" asistieron 10 hombres y 11 mujeres.

Es relevante observar que se incluyen en materia de género cursos que no necesariamente se encuentran relacionados con la igualdad de género, por lo cual es relevante llevar un control del contenido de los cursos para asegurarse de que son afines a la materia.

Estos cursos fueron abiertos para el personal de todos los niveles, sin embargo, la asistencia a los cursos fue designada por la jefatura de cada área. Específicamente en hospedaje, el personal de recursos humanos no ha detectado casos, tampoco se han impartido cursos respecto al tema ni se contempla un proceso específico para entender este tipo de situaciones.

Resulta relevante destacar que se tiene programado difundir información con respecto a los Derechos Humanos y Laborales de las Mujeres Trabajadoras, mediante un documento publicado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Lo anterior se considera como una buena práctica, toda vez que, para lograr la transversalización de la igualdad de género, es fundamental que el personal tenga conocimiento sobre los mecanismos para la defensa de sus derechos.

Por otro lado, es positivo que se haya tratado de dar continuidad a la capacitación en materia de género y que la jefatura de personal tenga como responsabilidad que su personal asista.

Asimismo, se considera como buena práctica, en primer lugar, el hecho de que los trámites para licencias y permisos sean debidamente registrados, y en segundo lugar, es positivo que los trámites para la obtención de los mismos sean meramente de registro y, por lo tanto, efectivos.

Es relevante observar que se incluyen en materia de género cursos que no necesariamente se encuentran relacionados con la igualdad de género, por lo cual es importante llevar un control del contenido de los cursos para asegurarse de que son afines a la materia y lograr una mayor incidencia dentro de la institución por medio de la capacitación.

El Departamento de Recursos Humanos ha hecho un esfuerzo notorio por integrar la igualdad de género como parte de su política de capacitación. Sin embargo, para poder lograr este objetivo es indispensable que el personal encargado de recursos humanos, así como las personas encargadas de las direcciones generales, se encuentren capacitados y sensibilizados con el tema, con el objetivo de que los esfuerzos realizados permeen efectivamente los procesos institucionales.

PROCESOS CLAVE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

a) INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

En este momento no cuentan con perfiles definidos, ya que éstos están en proceso de elaboración aunque, de modo general, suele buscarse a personas que provengan de carreras de ingeniería. Actualmente se utiliza el formato para la descripción y perfil de puestos para la Administración Pública Federal, al cual se integra información relativa al objetivo general del puesto y sus funciones; las relaciones internas o externas que vaya a desempeñar en el puesto; la escolaridad y áreas de experiencia relevantes para el puesto y la experiencia laboral, entre otros.

b) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso para contratar al personal de confianza corresponde a cada área, toda vez que se hace por medio de libre designación y no mediante servicio de carrera profesional. Por esta razón, las recomendaciones hechas a la o el candidato suelen incidir en la decisión final.

La jefatura de área suele encargarse de entrevistar a las y los candidatos al puesto, por lo cual los criterios de contratación corresponden solo al área a la que ingresara la o el candidato, al igual que la decisión final. Por lo anterior, el rol del Departamento de Recursos Humanos se limita exclusivamente a realizar los trámites de ingreso a la institución una vez que la jefatura de área ha tomado una decisión.

La CONUEE cuenta solo con 10 personas que ingresan por medio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Energía. El proceso está a cargo en su totalidad por el Sindicato, quien elige a la o el candidato y se lo comunica al Departamento de Recursos Humanos de la CONUEE.

c) CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Para orientar la estructuración y desarrollo de planes y programas de capacitación, se realiza anualmente un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Toda vez que la CONUEE está conformada por áreas altamente especializadas, la capacitación varía dependiendo de las

necesidades particulares de cada sector aunque existen cursos que son impartidos a todas las áreas por igual, como aquellos relacionados con el uso de Microsoft Office.

La capacitación en materia de género se determina de manera independiente a la especializada, y tiene continuidad, realizando aproximadamente dos cursos cada año.

Los cursos impartidos en materia de igualdad de género están abiertos a todo aquel que se encuentre interesado. Debido a que es difícil reunir a los directores generales, muy pocas veces han asistido a capacitación en esta materia, por lo cual los asistentes son personal designado por la dirección de área. Todavía no se ha impartido capacitación en materia de acoso y hostigamiento sexual ni se contempla un procedimiento para atender este tipo de casos.

d) PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones otorgadas son aquellas contempladas por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSTE). Para tramitar la licencia de maternidad e incapacidad el personal debe acudir directamente al ISSTE, después de lo cual acuden al Departamento de Recursos Humanos para que pueda llevarse a cabo un registro de dichas licencias. Para los horarios especiales que determina la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (Reglamentara del apartado B del artículo 123) la o el jefe directo de la trabajadora a la cual le aplica dicho horario envía un escrito al Departamento de Recursos Humanos comunicando el horario que es aplicable a la trabajadora.

Además de las prestaciones mencionadas anteriormente, el personal de enlace cuenta con un seguro de separación individualizado, mientras que el seguro de gastos médicos lo recibe todo el personal, de manera proporcional al salario percibido.

e) EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

La CONUEE evalúa el desempeño del personal por medio de reportes semanales de actividades, el cuál es evaluado por las y los directores generales correspondientes. Respecto de la promoción, de acuerdo con el personal del Departamento de Recursos Humanos en esta institución no hay mucho movimiento. Las promociones se hacen por libre designación, por lo

cual la decisión la tomará la o el jefe directo, generalmente con base en la capacidad de la o el aspirante, o antigüedad, en caso de tratarse personal de la institución.

El personal sindicalizado se rige por lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Energía relativo al escalafón.

4. COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS

El personal de la Comisión Nacional de Hidrocarburos (en adelante CNH) se mostró comprometido con la igualdad de género y reconoció que es de suma importancia la capacitación en la materia. Lo anterior se vio reflejado en la colaboración en las entrevistas y respuesta a las situaciones en materia de género que se plantearon en las mismas.

VISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

EN la CNH la transversalización de la perspectiva de género está a cargo de la Dirección de Programas Generales que depende de la Secretaría Ejecutiva. La principal forma de capacitación en igualdad de género se realiza a través de cursos y talleres que imparte INMUJERES dentro de la institución.

Es importante mencionar que los cursos e iniciativas de género a partir del presente año no tuvieron el mismo seguimiento que en años anteriores. Lo anterior se debe a que la reforma energética ha cambiado la naturaleza de la CNH, generado nuevas plazas y numerosos movimientos del personal en los últimos meses.

Uno de los principales retos que se identifican en la institución, es la carga de trabajo que desde el inicio de su historia ha tenido. Al tener una encomienda tan especializada su trabajo es clave dentro del sector energía, por lo cual el personal ha encontrado difícil la tarea de cumplir con la carga de trabajo y realizar capacitación en materia de género.

El 20 de julio de 2012 el instituto Nacional de las Mujeres impartió un curso respecto al Marco jurídico para atender el hostigamiento y el acoso sexual desde una mirada de los derechos humanos. Es importante señalar que el proceso para denunciar y actuar en casos de acoso y hostigamiento sexual actualmente no se encuentra regulado. No obstante lo anterior, se

encuentra contemplado dentro del nuevo Código de Conducta que se encuentra en proceso de elaboración. Actualmente no es posible conocer objetivamente posibles casos de acoso y hostigamiento, toda vez que no se cuenta con la información documentada.

PROCESOS CLAVE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

a) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Al abrirse una vacante dentro de la CNH, cada área tiene la tarea de buscar a la o el candidato. La principal fuente de reclutamiento son las convocatorias a través de la bolsa de trabajo, a partir de la cual se obtienen los perfiles de las y los candidatos. Una vez que tres de estas o estos candidatos han sido seleccionados, sus perfiles pasan a revisión de las direcciones generales en donde se encuentra disponible la vacante.

A continuación, dos de las direcciones generales realizan entrevistas a las y los candidatos seleccionados previamente, además de aplicar un examen técnico respecto al área sustantiva del puesto a ocupar.

Una vez seleccionado la o el candidato, se hace una propuesta de contratación a la presidencia del comité de profesionalización. En caso de no tener ninguna objeción u observación, la decisión es ratificada por el comité.

A raíz de la reforma fueron abiertas 50 nuevas plazas, las cuales deben ser ocupadas al finalizar el año 2014. Esta situación ha incidido en que el trabajo del área de recursos humanos ha sido concentrado en la contratación de personal y se ha descuidado la capacitación en igualdad de género.

b) CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En el momento del ingreso a la CNH, el personal no recibe ningún tipo de inducción o capacitación general. Esta responsabilidad está a cargo de la persona que funja como superior inmediato, para lo cual no existe ningún formato o procedimiento establecido.

La capacitación está a cargo de las direcciones generales, los cuales realizan una propuesta respecto de las personas que se capacitarán, con base en un proceso de detección de necesidades. Esta decisión debe ser aprobada por las y los comisionados.

c) EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

En caso de que las y los candidatos sean internos, estos son evaluados con base en sus capacidades.

d) PRESTACIONES SOCIALES

En caso de que una trabajadora solicite una licencia de maternidad, debe notificar a su superior inmediato, quien a su vez debe comunicar la solicitud al departamento de recursos humanos. A continuación debe realizar el trámite correspondiente ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado, después de lo cual debe presentarse el documento otorgado por esta institución de nuevo ante la CNH.

5. COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDIAS

El personal con el que se trabajó en la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias (en adelante CNSNS) fue sumamente formal y cooperativo. Además, tuvieron una gran disposición y presentaron la información requerida de forma práctica y concisa.

VISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Dentro de la CNSNS es la Subdirección de Recursos Humanos, que emana de la Dirección General Adjunta de Finanzas y Administración, la encargada de atender la materia de igualdad de género. Dicha subdirección tiene por objeto administrar el capital humano de la institución, de conformidad con la normativa vigente, así como promover acciones para implantar y mantener una estructura orgánica ocupacional funcional, que responda a las necesidades de la CNSNS.

La CNSNS en estos momentos se encuentra haciendo un diagnóstico interno con la Universidad Nacional Autónoma de México con el fin de poder identificar cual es la situación de género

dentro de la institución. Así mismo, a lo largo de los dos últimos años han impartido diferentes cursos y pláticas en la materia, por medio del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, la Universidad La Salle y la Universidad Nacional Autónoma de México. En las capacitaciones descritas anteriormente se capacitó a 64 mujeres y 16 hombres en 2013, y únicamente a 6 mujeres en 2014. De acuerdo con la Subdirección de Recursos Humanos, fue la capacitación de la Universidad Nacional Autónoma de México la que tuvo más impacto.

Por medio del análisis interno que se está realizando en la institución, se podrán identificar factores que les permita saber cuáles son las principales áreas de oportunidad que se tienen y poder tomar las medidas necesarias. Aunado a estos esfuerzos, también se está capacitando a las personas que atienden quejas de acoso sexual, además de contar con un Comité de Ética quien busca prevenir y afrontar cualquier situación de esta índole.

No obstante lo anterior, la participación del personal en la capacitación de género ha sido baja en los dos últimos años, especialmente por parte de los hombres. Lo anterior en razón de las fuertes cargas de trabajo originadas por la falta de personal.

PROCESOS CLAVE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

a) INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

El perfil que se utiliza para el reclutamiento de personal dentro de la CNSNS sigue un formato establecido por la Secretaria de la Función. Se tiene definido y por escrito el perfil que se busca para cada puesto y cuáles son las actividades que realiza cada puesto, para así poder saber con precisión qué tipo de formación y capacitación es necesaria.

b) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la CNSNS se utiliza el servicio profesional de carrera y todo el personal es de confianza. El ingreso se realiza a través de un concurso, a excepción del personal operativo el cual ingresa por designación. El proceso de selección se rige por las normas de la Administración Pública Federal y es de la siguiente manera:

- Al existir una vacante dentro de la CNSNS, las convocatorias se publican en el Diario Oficial de la Federación, la página electrónica “Trabaja en” y la propia página electrónica de la institución.
- Cualquier persona tanto interna como externa puede aplicar al puesto y una vez que se cierra la convocatoria se lleva a cabo el proceso de selección por el Comité de Selección, el cual está integrado por la o el jefe de departamento al que se va ingresar, el órgano de control y el departamento de Recursos Humanos.
- El comité analiza especialmente la formación académica de cada prospecto de acuerdo a las necesidades del perfil, al igual que toma en cuenta la experiencia laboral.
- Al final del proceso es este mismo comité quien toma la decisión final. El proceso reclutamiento dura entre 70 y 90 días.

c) CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La detección de necesidades se lleva a cabo mediante el programa de Detección de Necesidades de Capacitación.

- Cada área del órgano recibe un formato y tanto los puesto directivos, como los puestos medios integran la información sobre los requerimientos que creen necesarios para el área y a nivel personal.
- Los formatos se le hacen llegar a la administración quien analiza las necesidades de acuerdo al presupuesto.
- Una vez que se escoge la capacitación que se va a hacer, esta se hace llegar a cada área y cada persona participa en la capacitación requerida.
- La capacitación se imparte durante la jornada laboral y puede ir desde una semana hasta tres meses.

PRESTACIONES SOCIALES

Dentro de la CNSNS el personal goza de las prestaciones establecidas en la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

d) EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Debido a que la CNSNS sigue el Servicio Profesional de Carrera y todas las plazas se otorgan por concurso, no existen las promociones de puesto. En caso de que se desocupe un puesto se sigue el mismo proceso de contratación.

Dentro de la institución, no se acostumbra realizar evaluación del desempeño del personal. Las ocasiones en que este procedimiento se ha realizado, se ha llevado a cabo mediante lo establecido por la Secretaría de la Función Pública, sin embargo, no se ha recibido una buena respuesta por parte del personal.

6. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ELÉCTRICAS

La Secretaría de Energía solicitó al Instituto de Investigaciones Eléctricas (en adelante IIE) que obtuvieran una certificación en igualdad y género. El trabajo para poder obtener dicha certificación ha incluido conferencias, mesas redondas, cursos en materia de género y difusión del día internacional de la mujer.

En el caso de acoso y hostigamiento sexual, es el Comité de Ética el encargado de atender las quejas, las cuales se depositan en buzones y pueden realizarse de manera anónima, en caso de dirigirse al Comité, o de manera directa, en caso de dirigirse al Sindicato.

PROCESOS CLAVE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

a) INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

Para el personal sindicalizado, es el Sindicato el encargado de definir perfiles. En el IIE, la mayoría del personal tiene puestos de investigación, por lo cual los perfiles se encuentran definidos en los estatutos de la institución, e incluyen el grado de escolaridad, número de proyectos y publicaciones, entre otros.

b) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para contratar al personal de investigación, se realiza una búsqueda dentro de las base de datos de las y los becarios de la IIE. El área encargada de dicho proceso es recursos humanos, quien una vez seleccionados las y los candidatos, realiza entrevistas y pruebas psicométricas en conjunto con el personal de psicología de la institución. Con base en estos estudios, el área de recursos humanos emite tres tipos de opinión respecto a las o los candidatos: recomienda ampliamente, recomienda con cierta restricción o no se recomienda.

Concluido el procedimiento anterior, la gerencia de área evalúa aspectos técnicos, de conocimiento y habilidades generales a través de entrevistas especializadas en el área en la cual se encuentra la plaza. Una vez concluida la entrevista la gerencia del área toma la decisión final y el departamento de relaciones laborales realiza los trámites para la firma del contrato. El proceso descrito anteriormente toma alrededor de 2 días.

Durante las entrevistas realizadas se busca adecuar a las y los candidatos al puesto con el perfil, es decir, que las características del puesto sean de su agrado y compatibles con su personalidad. La función de la prueba psicométrica es cruzar la información obtenida en la entrevista y la experiencia de la o el candidato para conocer si el perfil es compatible con el puesto que ocupará.

El ingreso de las y los becarios se realiza por medio de los convenios realizados con Universidades cuyas carreras son afines a la naturaleza del IIE. Esta figura es de suma importancia ya que la mayoría de las y los candidatos a los puestos de trabajo son reclutados de la base de datos de las y los becarios.

c) CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La capacitación técnica es responsabilidad de cada gerencia, así como los cursos y participación en congresos. La selección del personal que recibirá capacitación se realiza mediante un acuerdo entre quien funja como jefe o jefa de proyecto y la o el gerente.

En el IIE todo el personal debe capacitarse por lo menos 6 días al año. Dicha capacitación es técnica y conductual, sin embargo una crisis de ingresos y la carga de trabajo no han permitido cumplir con la meta.

El IIE utiliza la figura de licencia sin goce de sueldo, la cual permite al personal de investigación realizar estudios de posgrado sin perder su lugar dentro de la institución y tiene una incidencia importante en la formación profesional.

d) PRESTACIONES SOCIALES

En el IIE se otorgan tres tipos de licencias: de maternidad, que dura 84 días; de lactancia, con una duración de 75 días y la de paternidad, que dura sólo 5 días. Para el apoyo para guarderías, el trámite se realiza a través del seguro social.

e) EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Para evaluar el desempeño de una persona se toman en cuenta los resultados del proyecto y la relación ingreso-egreso de cada proyecto en el que prestaron sus servicios. El resultado de esta evaluación es tomada en cuenta para las promociones, es decir, entre mejor sea la evaluación, más posibilidades de promoción tiene la persona. La rotación del personal es sólo del 5%.

En cuanto al personal sindicalizado, la promoción se realiza con base en el sistema de escalafón establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato de Electricistas.

7. INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES NUCLEARES

Debido a la carga de trabajo en el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (en adelante ININ) solo fue posible realizar una entrevista. No obstante lo anterior, tanto la Jefa de Departamento de Capacitación y Adiestramiento, como el Jefe de Personal demostraron gran disponibilidad durante la entrevista. Además demostraron su cooperación durante el proyecto, proporcionando toda la información requerida de manera eficaz.

VISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

La igualdad de género es atendida por el Departamento de Capacitación y Adiestramiento, que es parte de la Gerencia en Recursos Humanos, que a su vez es parte de la Dirección de Administración. No existe una persona encargada del tema, la persona encargada del departamento de capacitación se encarga de él.

En el año 2010, se impartió capacitación en dos ocasiones para abordar el cambio de actitud con respecto a la igualdad de género. No obstante lo anterior, no ha habido continuidad con los mismos aunque cabe destacar que el Comité de Ética se ha capacitado en el tema de hostigamiento.

Resulta importante mencionar que el Departamento de Capacitación y Adiestramiento tiene una gran organización respecto la estructuración de los cursos, eventos y oportunidades de desarrollo laboral que coordinan. Esto tiene como consecuencia que existan condiciones favorables para poder fortalecer y sensibilizar a las y los trabajadores.

Por otro lado, podría reforzarse la importancia otorgada a la capacitación impartida en materia de género y, sobre todo, darle mayor continuidad. Aunque es destacable que el Comité de Ética se haya capacitado en temas de hostigamiento, es necesario que tanto las direcciones como las jefaturas de departamento reciban capacitación, no solo para estructurar un procedimiento para atender conflictos en la materia, sino con el objetivo de que la igualdad de género pueda permear de manera más efectiva los procesos institucionales.

PROCESOS CLAVE DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

a) INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

Cuentan con perfiles establecidos, que son elaborados por la Gerencia a la que corresponda la vacante. Los perfiles tienen un formato libre pudiendo incluir, entre otros, el perfil académico; las funciones; las capacidades y la experiencia.

b) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el ININ no trabaja con el servicio de carrera profesional. Todas las relaciones de trabajo se rigen por el Contrato Colectivo de Trabajo, con excepción del personal de mando, por lo cual el procedimiento está a cargo, en su totalidad, del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (en adelante el Sindicato).

Al abrirse una plaza, el Departamento que cuenta con la plaza requiere al sindicato una o un candidato, anexando el perfil requerido. Esta solicitud debe hacerse por lo menos 15 días antes de la fecha en la cual la o el candidato deba ingresar. El Sindicato debe proporcionar a la o el candidato seleccionado en un plazo no mayor de treinta días.

El sindicato debe hacer una convocatoria abierta al público en general, a partir de la cual tiene la facultad de aplicar exámenes respecto de la materia, médicos y, en su caso, psicométricos.

Con los resultados de dicho examen el Sindicato tiene la facultad de decidir qué persona será seleccionada para llenar el puesto, cuyos documentos son enviados al área que solicita el puesto para tomar la decisión final. El personal de confianza funciona como entrada directa, muchas veces se selecciona tomando en cuenta recomendaciones que se hayan hecho sobre la persona.

c) CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Cada año se utiliza en formato de Detección de Necesidades de Capacitación para determinar que cursos es necesario impartir. No obstante lo anterior, también se toma en cuenta el tipo de trabajo que realiza cada área pues debido a su alta especialización deben tener sus propias áreas de capacitación.

En principio la capacitación se imparte a todos, durante la jornada de trabajo, y se da seguimiento el siguiente año a cada una de ellas. Particularmente en materia de género, destaca que ya se impartieron cursos sobre hostigamiento y acoso sexual.

d) PRESTACIONES SOCIALES

Tanto el personal de confianza como el sindicalizado gozan de las mismas prestaciones las cuales se encuentran en el Contrato Colectivo de Trabajo. El personal de confianza de mando se exime totalmente de dicho contrato.

e) EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Existe una Comisión de Evaluación del Trabajo, conformada por miembros del sindicato. Tanto las funciones de esta comisión como el tema de promociones se atienen a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo. Aproximadamente hay 10 o 12 promociones anuales.

III. CONCLUSIONES

Del análisis anterior pudieron identificarse una serie de factores que inciden en la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones. A continuación se describen las áreas de oportunidad reconocidas dentro de los procesos laborales a través de la vida institucional, comenzando por el proceso de selección y contratación, para proseguir con la capacitación técnica y en materia de igualdad de género, para finalizar con los criterios de promoción.

Para lograr el objetivo de dotar a los procesos institucionales de una perspectiva de género, resulta fundamental que las instituciones cuenten con una estructura definida para atender la igualdad de género. Asimismo, es de igual relevancia que las personas encargadas de dicha área se encuentren debidamente capacitadas y sensibilizadas con el tema, toda vez que depende de ellas la toma de decisiones estratégicas para impulsar las diferentes áreas de oportunidad.

La Secretaría de Energía cuenta con una Unidad de Género contemplada en su estructura, misma que se integra por personal capacitado y sensibilizado en la materia, sin embargo es recomendable que, a través de capacitación, dicha Unidad logre generar mecanismos similares en las demás instituciones del sector energía.

Respecto del proceso de selección, es importante que éste se encuentre bien definido e institucionalizado, evitando prácticas informales que puedan llevar a decisiones arbitrarias. Se considera como una buena práctica la revisión exhaustiva de los perfiles de las y los candidatos a los puestos para evaluar su adecuación a la vacante. Asimismo, se recomienda la implementación del “currículum ciego” es decir, el uso de currículums que no incluyan el nombre y sexo de las y los candidatos para así evitar cualquier tipo de sesgo en las decisiones derivado de estereotipos de género arraigados.

De igual manera, es recomendable realizar exámenes médicos, psicométricos y de conocimientos para obtener criterios objetivos para la decisión final. Una vez que se haya seleccionado a la o el candidato, se considera una práctica importante incluir temas relacionados con la igualdad de género dentro de los cursos de inducción, sobretodo en cuanto a la atención de quejas por hostigamiento laboral o acoso sexual.

Con respecto a la capacitación, todas las instituciones analizadas presentan un sistema de capacitación técnica muy completo. Sin embargo, es necesario incluir en el plan anual de capacitación y adiestramiento aquellos cursos que serán impartidos referentes a la igualdad de género. Además, resulta indispensable establecer criterios para la selección de los cursos que serán ofrecidos, tomando en cuenta, por ejemplo, cursos que den continuidad a los temas tratados en capacitaciones anteriores, así como las necesidades particulares de cada institución en igualdad de género.

En el mismo tenor, es importante resaltar que se debe conocer cuales son las instituciones que ofrecen capacitación en materia género, con el objetivo de determinar cual es el enfoque más adecuado para cada institución del sector energía. En las entrevistas realizadas para la elaboración del presente entregable, en su mayoría, los entrevistados indicaron que la capacitación recibida por la Universidad Autónoma de México, fue la más ilustrativa y allegada a sus necesidades.

Para tener un mayor alcance y difusión, es necesario generar incentivos para que el personal asista a la capacitación en materia de igualdad de género. Debe hacerse énfasis en la asistencia a este tipo de cursos específicamente para los hombres, mientras que hay que fortalecer la asistencia de mujeres a cursos en capacitación técnica.

En cuanto a la promoción, debe contarse con criterios establecidos para tomar decisiones, con el objetivo de evitar decisiones discrecionales. Lo anterior es especialmente relevante en aquellas instituciones que otorguen plazas por libre designación. Una buena practica en materia de promociones, es instaurar un comité colegiado encargado de tomar la decisión.

Las prácticas y conclusiones antes descritas deben ser implementadas en cada una de las instituciones del sector energía, especialmente en la CRE y CNH. Lo anterior debido a que conforme a la reforma integral del sector energético de 2013, ambas comisiones están destinadas a tener un crecimiento exponencial, por lo que es necesario que tengan bases sólidas que promuevan un crecimiento integral en materia de género.

IV. ANEXO 1. MINUTAS REUNIONES DE TRABAJO

REUNIÓN 17-20/11/2014 Secretaría de Energía

ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
C. P. ALFONSO ÁVILA REAL	DIRECTOR DE NÓMINA Y PRESUPUESTO DE SERVICIOS PERSONALES
LIC. IRENE BOSQUEZ VARGAS	SUBDIRECTORA DE PRESTACIONES Y RELACIONES LABORALES
C. P. RAFAEL PIZANO SÁNCHEZ	SUBDIRECTOR DE CONTROL Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL
LIC. JORGE LUIS ESPINOZA	CENTRO GEO
LIC. ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
LIC. JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
12:00 hrs.	13:45 hrs.

OBJETIVO

Reunión de trabajo para:

- Revisión de información requerida para integrar el diagnóstico sobre las capacidades de la Secretaría de Energía (SENER) para la transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Estudio que para tal efecto, realiza CentroGeo.
- Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por CentroGeo:

1. Se requirió información faltante para integrar adecuadamente el diagnóstico de las condiciones y capacidades existentes actualmente en SENER para la transversalidad de la perspectiva de género e identificar las áreas de oportunidad.

2. Se aplicó el guion-base de entrevista, de acuerdo a la Línea de Acción 4 del propio plan.

En dicha línea de acción, se entrevistó 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.

PROCESOS LABORALES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

Se tiene un perfil identificado para los puestos, los cuales son llenado por la dirección de cada área y en los cuales se describe de manera puntual formación necesaria, funciones del puesto, datos generales y descripción del puesto.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La SENER cuenta con el Servicio Profesional de Carrera, el cual está regulado por una normatividad específica de cumplimiento obligatorio en cada una de las instituciones de gobierno donde se encuentre implementado. El personal contratado por esta modalidad, es personal considerado de confianza.

También se cuenta con personal de base, con esquemas de ingreso y función definidos por el sindicato y, en su caso, validados por la propia SENER. Es el primero quien manda las propuestas a la SENER quien por medio de su comisión mixta este personal puede alcanzar un límite determinado en el nivel de plaza, no obstante, puede participar en procesos para el ingreso a una plaza superior, dejando vacante en receso su plaza del sindicato

CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Todo el personal empleado en la SENER tiene acceso a un programa anual de capacitación, que es definido en términos generales, por los requerimientos de negocio y por el propio personal, a través de su contribución al programa de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), que tiene una aplicación periódica en la institución.

PRESTACIONES SOCIALES

El control de nómina, se efectúa con base en el Manual de Sueldos y Prestaciones del Gobierno Federal y las deducciones por concepto de seguros, ISSSTE, FOVISSSTE, FONACOT se aplican a solicitud de las partes, mediante formato o por cargas masivas.

Las prestaciones que tienen dentro de la SENER son:

1. Seguros

- Gastos Médicos mayores (De personal de Enlace a Secretaría)
- Vida (A todo el personal)
- Separación individualizado (De personal de Enlace a Secretaría)
- Retiro (A todo el personal)
- Responsabilidad civil y asistencia legal (De personal de Enlace a Secretaría)

2. Otras prestaciones

- Empleado del mes, pago de 10 días de SMGVDF (Personal operativo y de base)
- Prima quinquenal
- Prima vacacional en dos periodos de 10 días hábiles cada uno (2ª quincena de mayo y diciembre)
- Aguinaldo

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Dentro de la SENER se usa el Servicio Profesional de Carrera y las plazas son otorgadas mediante concurso, no existen las promociones. Al existir una vacante se abre el concurso y tanto el personal interno como cualquier persona de fuera pueden aplicar y participar en él.

Para la promoción del personal sindicalizado se aplica el criterio de escalafón pero es una comisión integrada totalmente por el sindicato.

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Perfil de puesto de la Dirección de Nómina y Presupuesto de Servicios Personales y de sus Subdirecciones	
Las políticas de administración en materia de recursos humanos que apliquen	
Procedimiento de autorización de los nombramientos de servidores públicos a desempeñar cargos de confianza	
Tabulador de salarios	Brutos por plaza
Plantilla de personal de la secretaría con base en la nómina	Alrededor de mil plazas
Porcentaje y número de puestos laborales ocupados por Mujeres de acuerdo a la nómina	El número y porcentaje de mujeres en cada nivel de plaza contemplado en la SENER
Registro de permisos y licencia otorgados en el 2013 y 2014 a servidores públicos de SENER	

REUNIÓN 13/11/2014
Comisión Reguladora de Energía

ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
GUADALUPE ALBA	COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA
CLAUDIA DELGADO	COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA
RUTH HERNÁNDEZ	COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA
GERARDO LOBRA	COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA
JORGE LUIS ESPINOZA	CENTRO GEO
ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
NORA ROBLEDO	CENTROGEO
ROBERTO CUBERO	CENTROGEO
JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
16:00 hrs.	17:15 hrs.

OBJETIVO

Reunión de trabajo para:

- Revisión de información requerida para integrar el diagnóstico sobre las capacidades de la Comisión Reguladora de Energía (CRE) para la transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Estudio que para tal efecto, realiza CentroGeo.
- Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por CentroGeo

1. Se requirió información faltante para integrar adecuadamente el diagnóstico de las condiciones y capacidades existentes actualmente en la CRE para la transversalidad de la perspectiva de género e identificar las áreas de oportunidad.

2. Se aplicó el guion-base de entrevista, de acuerdo a la Línea de Acción 4 del propio plan.

En dicha línea de acción, se entrevistó 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.

PROCESOS LABORALES

INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

Dentro de la CRE se tiene definido y por escrito el perfil que se busca para cada puesto. Atendiendo a la naturaleza técnica del trabajo realizado por esta institución, dichos perfiles requieren una formación y preparación académica elevada y especializada, poniendo como grado mínimo de escolaridad la maestría por lo general.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Dentro de la CRE, desde del 2011, se utiliza el servicio profesional de carrera de acuerdo al reglamento interno para llevar acabo la selección y contratación del personal, sin embargo a partir de la reforma estructural del sector energético, esto cambiará a un régimen nuevo.

Al día de hoy el proceso de contratación se lleva a cabo por la jefatura de cada área y consta del análisis de currículum de acuerdo al perfil y en una entrevista, siendo la o el director del área quien toma la decisión final.

CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La capacitación otorgada cada año es estructurada con base en el Plan Anual de Capacitación y al presupuesto que se tiene.

Se comienza con la detección de necesidad de cada área, la cual se realiza por medio de un formato que se envía a cada dirección. Una vez detectada, se escogen los cursos por los cuales se impartirá la capacitación. Toda persona que tenga la necesidad puede recibir la capacitación si existe disponibilidad y esta se imparte durante la jornada de trabajo.

En el tema de Igualdad de Género, se tiene un presupuesto transversal y se usa para capacitación que es impartida por Instituto Nacional de las Mujeres y la Universidad Nacional Autónoma de México.

PRESTACIONES SOCIALES

Dentro de la CRE el personal goza de las prestaciones establecidas en la ley del Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

A partir de la reforma energética, la CRE se convirtió en una dependencia con patrimonio propio por lo que ha ido aumentando la movilidad de personal, sin embargo esta sigue siendo baja. El criterio para la promoción es el de escalafón y es la jefatura de cada área quien otorga las promociones.

En el caso de evaluación. Ésta solo se realiza al personal operativo.

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Reglamento Interno de la CRE	
Ejemplo de perfil para un puesto	Puesto de personal técnico
Plan Anual de Capacitación	
Asistencia a Capacitación en materia de Género	Diferenciado por nivel y sexo
Movimiento del personal de los dos últimos años	Incluyendo salidas, entradas y promociones.

REUNIÓN 21/11/2014
COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE ENERGÍA

ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
HELÍ IVÁN MARTÍNEZ	SUBDIRECTOR DE CAPITAL HUMANO
LIC. ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
LIC. JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
11:00 hrs.	12:00 hrs.

OBJETIVO

Reunión de trabajo para:

- Revisión de información requerida para integrar el diagnóstico sobre las capacidades de la Comisión Nacional Para El Uso Eficiente De Energía (CONUEE) para la transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Estudio que para tal efecto, realiza CentroGeo.
- Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por CentroGeo

3. Se requirió información faltante para integrar adecuadamente el diagnóstico de las condiciones y capacidades existentes actualmente en CONUEE para la transversalidad de la perspectiva de género e identificar las áreas de oportunidad.
4. Se aplicó el guion-base de entrevista, de acuerdo a la Línea de Acción 4 del propio plan.

En dicha línea de acción, se entrevistó 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.

PROCESOS LABORALES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

En este momento no cuentan con perfiles definidos, ya que éstos están en proceso de elaboración. No obstante lo anterior, se cuenta con los perfiles que se utilizaban anteriormente, los cuales serán proporcionados. De modo general, suele buscarse a personas que provengan de carreras de ingeniería.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso para contratar al personal corresponde a cada área, toda vez que se hace por medio de libre designación y no mediante servicio de carrera profesional.

Se realizan entrevistas para escoger a la persona idónea para el puesto, la cual es realizada por la jefatura de área quien tendrá la decisión final, acudiendo con el personal de la dirección de recursos humanos exclusivamente para realizar los trámites de ingreso a la institución.

CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La capacitación que se imparte depende en gran medida de los resultados de la Detección de Necesidades de Capacitación que se realiza anualmente. Toda vez que la CONUEE está conformada por áreas altamente especializadas, la capacitación varía dependiendo de las necesidades particulares de cada sector. La capacitación en materia de género se determina de manera independiente a la especializada, y tiene continuidad, realizando aproximadamente dos cursos cada año.

Existen cursos de capacitación, como aquellos que han sido impartidos en materia de igualdad de género, que están abiertos a todo aquel que se encuentre interesado. Debido a que es difícil reunir a las direcciones generales, muy pocas veces han asistido a capacitación en materia de

género, por lo cual los asistentes son personal designado por la dirección de área. Todavía no se ha impartido capacitación en materia de acoso y hostigamiento sexual.

PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones otorgadas son aquellas contempladas por la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. El personal de enlace cuenta con un seguro de separación individualizado, mientras que el seguro de gastos médicos lo recibe todo el personal de manera proporcional al salario percibido.

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

La CONUEE evalúa el desempeño del personal por medio de reportes semanales de actividades, el cuál es evaluado por las y los directores generales correspondientes.

Respecto a la promoción, en esta institución no hay mucho movimiento. Las promociones se hacen por libre designación, por lo cual la decisión la tomará la o el jefe directo, generalmente con base en la capacidad de la persona que aspira al puesto, o antigüedad en caso de tratarse de personal de la institución.

REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Perfil para el puesto	Ejemplo de perfiles anteriores
Tabla de Capacitación Impartido	Diferenciado por sexo
Reporte de actividades utilizado para evaluar el trabajo	Ejemplo
Tabla de movimiento de personal	Últimos dos años
Tabla o registro del personal que recibe seguro de separación individualizado o FONAC	
Registro de personas que han solicitado licencias de maternidad	

REUNIÓN 25/11/2014
Comisión Nacional de Hidrocarburos

ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
LAURA GABRIELA SÁNCHEZ	COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS
ANA MARÍA HERNÁNDEZ	COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS
VERÓNICA EVA FARFAN	COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS
JAVIER NAVARRO FLORES	COMISIÓN NACIONAL DE HIDROCARBUROS
ROBERTO CUBERO	CENTRO GEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
10:00 hrs.	11:30 hrs.

OBJETIVO

Reunión de trabajo para:

- Revisión de información requerida para integrar el diagnóstico sobre las capacidades de la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH) para la transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Estudio que para tal efecto, realiza CentroGeo.
- Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por CentroGeo

5. Se requirió información faltante para integrar adecuadamente el diagnóstico de las condiciones y capacidades existentes actualmente en la CNH para la transversalidad de la perspectiva de género e identificar las áreas de oportunidad.
6. Se aplicó el guion-base de entrevista, de acuerdo a la Línea de Acción 4 del propio plan.

En dicha línea de acción, se entrevistó 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.

PROCESOS LABORALES

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Cuando se abre una vacante en la CNH, cada área se encarga de buscar al candidato.

1. La bolsa de trabajo es la primera fuente de reclutamiento
2. Las y los directores generales revisan los CV
3. Dos de las y los directores generales evalúan las habilidades y conocimiento sustantivo de las tres personas que pasan las etapas anteriores.
4. Se lleva a cabo una entrevista, un examen técnico y se selecciona a la o el candidato más apto.
5. Se hace una propuesta de contratación a la presidencia del comité de profesionalización.
6. El movimiento es ratificado por el comité de profesionalización.

CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La capacitación sustantiva está a cargo de las direcciones generales, quienes realizan una propuesta que es aprobada por las y los comisionados. La selección de dichos cursos es a través de un proceso de detección de necesidades.

Hasta el momento no existe una capacitación para el personal una vez que ingresa a la CNH. Se tiene contemplado realizar un manual de inducción.

El tema de género en la CNH está a cargo del área de Dirección de Programas Generales que depende de la Secretaría Ejecutiva. La capacitación en esa materia es a través de cursos que imparte el Instituto Nacional de las Mujeres.

En casos de acoso u hostigamiento sexual, actualmente no existe un procedimiento para tratar los casos. Sin embargo, dicho procedimiento estará reglamentado en el Código Conducta que se encuentra en proceso de elaboración.

PRESTACIONES SOCIALES

En casos de licencia de maternidad, la trabajadora solicita el permiso en primer lugar, a la persona a la que responde la cual comunica al departamento de recursos humanos y posteriormente al ISSSTE. En el caso de la licencia de paternidad, no se ha presentado un caso hasta el momento.

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

El criterio para la promoción es el de escalafón y es la jefatura de cada área quien otorga las promociones.

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Seminarios de la CNH	
Presentación para casos de acoso y hostigamiento sexual	
Movimientos del personal en los últimos dos años	Diferenciado por sexo
Número de personas por sexo que han recibido capacitación técnica	Diferenciado por sexo
Número de personas por sexo que han recibido capacitación en género	Diferenciado por sexo

REUNIÓN 14/11/2014
Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguardias

ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
SILVIA ARRIOLA	COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDA
FRANCISCO GRANDE	COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD NUCLEAR Y SALVAGUARDA
JORGE LUIS ESPINOZA	CENTRO GEO
ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
12:00 hrs.	13:00 hrs.

OBJETIVO

Reunión de trabajo para:

- Revisión de información requerida para integrar el diagnóstico sobre las capacidades de la Comisión Nacional de Seguridad Nuclear y Salvaguarda (CNSNS) para la transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Estudio que para tal efecto, realiza CentroGeo.
- Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por CentroGeo

7. Se requirió información faltante para integrar adecuadamente el diagnóstico de las condiciones y capacidades existentes actualmente en la CNSNS para la transversalidad de la perspectiva de género e identificar las áreas de oportunidad.
8. Se aplicó el guion-base de entrevista, de acuerdo a la Línea de Acción 4 del propio plan.

En dicha línea de acción, se entrevistó 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.

PROCESOS LABORALES

INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

Dentro de la CNSNS se tiene definido por escrito el perfil que se busca para cada puesto. Atendiendo a la naturaleza técnica del trabajo realizado por esta institución, dichos perfiles requieren una formación y preparación académica elevada y especializada. Las áreas principales que se encuentran en los perfiles son: química, física e ingeniería. También dentro del perfil, se precisan las funciones a realizar y las áreas donde se desempeñará el cargo.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Dentro de la CNSNS, se utiliza el servicio profesional de carrera para llevar a cabo la selección y contratación del personal. Las convocatorias se publican en el Diario Oficial de la Federación, la página de la Secretaría de la Función Pública “Trabaja en” y la propia página web de la institución.

Una vez que se cierra la convocatoria se lleva a cabo el proceso de selección por el Comité de Selección, el cual está integrado por la jefatura de departamento al que se va ingresar, el órgano de control y el departamento de Recursos Humanos. Al final del proceso es este mismo comité quien toma la decisión final. Cabe resaltar que el proceso reclutamiento dura entre 70 y 90 días.

CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En atención a las actividades técnicas que se realiza, la CNSNS tiene la necesidad de dar una constante capacitación a su personal.

Con base en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se lleva a cabo el proceso de detección, en el que cada área presenta sus necesidades a la administración y esta hace un estudio con el presupuesto disponible. Existe la posibilidad de recibir capacitación incluso fuera del país.

Respecto de la capacitación en igualdad de género, se han realizado cursos y pláticas presenciales por medio del Instituto Nacional de las Mujeres, la Universidad La Salle y la Universidad Nacional Autónoma de México. Actualmente se encuentran haciendo un estudio de género interno con ayuda de esta última institución.

PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones que se otorgan son mediante la ley del Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Manual de Percepciones de Servidores Públicos.

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Por lo que respecta a las promociones no existe ningún tipo de criterio, ya que al igual que el ingreso, es mediante concurso. Al abrirse una plaza, pueden participar el personal de la institución o cualquier persona externo a ella. Sin perjuicio de lo anterior, es necesario resaltar el hecho de que hay muy poco movimiento de personal.

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Ejemplo de perfil para un puesto	Puesto de personal técnico
Asistencia a Capacitación Técnica	Diferenciado por sexo
Asistencia a Capacitación en materia de Género	Diferenciado sexo

REUNIÓN 19/11/2014
Instituto de Investigaciones Eléctricas

ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
NOEMÍ ALVARADO	INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ELÉCTRICAS
DONACIANO BARRAGÁN	INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ELÉCTRICAS
NORA ROBLEDO	CENTROGEO
ROBERTO CUBERO	CENTROGERO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
11:30 hrs.	14:00 hrs.

OBJETIVO

Reunión de trabajo para:

- Revisión de información requerida para integrar el diagnóstico sobre las capacidades del Instituto de Investigaciones Eléctricas (IIE) para la transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Estudio que para tal efecto, realiza CentroGeo.
- Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por CentroGeo

9. Se requirió información faltante para integrar adecuadamente el diagnóstico de las condiciones y capacidades existentes actualmente en el IIE para la transversalidad de la perspectiva de género e identificar las áreas de oportunidad.
10. Se aplicó el guion-base de entrevista, de acuerdo a la Línea de Acción 4 del propio plan. En dicha línea de acción, se entrevistó 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.

PROCESOS LABORALES

INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

El personal del IIE se divide en administrativo y personal de investigación:

- Los puestos administrativos están establecidos por el tabulador g nivel 1 a 10.
- La plantilla de investigación se clasifica desde la letra "A" a la "N" según el niveles de investigador (aprobados por órgano de gobierno):
 - Personal de investigación asistente
 - Personal de investigación
 - Personal de investigación experto

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección del personal de investigación es el siguiente:

1. Apertura de plaza.
 2. Área interesada recluta a las y los candidatos de la base de datos de becarios y becarias.
 3. Recursos Humanos coordina el proceso de reclutamiento, entrevista, prueba psicométrica y evaluación del CV.
 4. La Gerencia de Área se encarga de aspectos técnicos, conocimientos y habilidades, realizan la entrevista técnica con el área específica que contratará.
 5. La dirección o gerencia tiene la última decisión.
 6. Relaciones laborales se hace cargo de la firma contrato.
- El proceso toma 2 días, y la entrevista es la condición para que ingrese.

Durante el proceso de entrevista se busca que las personas cubran con el perfil y que las características del puesto sean de su agrado y compatibles a su persona.

Las y los becarios son reclutados por medio de convenio que se tienen con Universidades cuyas carreras se relacionan con la naturaleza de la IIE.

CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La capacitación técnica que se lleva a cabo en el IIE es responsabilidad de cada gerencia, así como los cursos y participación en congresos. La finalidad es que el personal de investigación mantenga contacto con la rama eléctrica e impulse sus conocimientos.

En el IIE todo el personal debe capacitarse por lo menos 6 días al año, dicha capacitación es técnica y conductual. Sin embargo por la crisis de ingresos y las horas extras, no se ha cumplido con la meta.

Existe la figura de personal de investigación con licencia sin goce de sueldo, los cuales se encuentran realizando un posgrado, pero no forman parte de la plantilla.

La Secretaría de Energía solicitó al IIE que se certificaran en igualdad y género. El proceso para la certificación en género se ha llevado a cabo a través de conferencias, mesas redondas. En casos de acoso y hostigamiento sexual, el órgano encargado de atender la denuncia es el Comité de Ética. Basándose en el código de ética, se tiene buzones de queja, anónima o con nombre. También es posible hacerlo directamente mediante el Sindicato. Sin embargo no se tiene la facultad de saber si es o no un caso de acoso u hostigamiento sexual.

PRESTACIONES SOCIALES

La licencia de maternidad se otorga por 84 días, la licencia de lactancia por 75 días y la licencia de paternidad por 5 días. Las guarderías están asociadas al Seguro Social, a través de una constancia.

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Cuando la persona está bien evaluada tienen más posibilidades de promoción. Se hace una evaluación, examen de las capacidades en computación, aritmética, español y redacción. Para

la promoción se toman en cuenta resultados, también se toma en cuenta la relación ingreso-egreso de cada proyecto en el que trabajaron. Sin embargo es importante señalar que la rotación únicamente es del 5%.

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Movimientos del personal en los últimos dos años	Diferenciado por sexo
Número de personas por sexo que han recibido capacitación técnica	Diferenciado por sexo
Número de personas por sexo que han recibido capacitación en género	Diferenciado por sexo

REUNIÓN 13/11/2014
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES NUCLEARES

ASISTENTES

NOMBRE	INSTITUCIÓN
LAURA BOSCH	JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
ANTONIO FLORES	JEFE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL
LIC. ANA LUCIA DÍAZ	CENTROGEO
LIC. JOSÉ IGNACIO MICHAUS	CENTROGEO
LIC. JORGE LUIS ESPINOZA	CENTROGEO

HORA DE INICIO	HORA DE TERMINACIÓN
11:00 hrs.	13:00 hrs.

OBJETIVO

Reunión de trabajo para:

- Revisión de información requerida para integrar el diagnóstico sobre las capacidades de la Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ) para la transversalidad de la perspectiva de género, en el marco del Estudio que para tal efecto, realiza CentroGeo.
- Identificación de Procesos Clave en la Política de Personal del sector energía

INTRODUCCIÓN

Atendiendo al Plan de Trabajo y cronograma de actividades desarrollado por CentroGeo

11. Se requirió información faltante para integrar adecuadamente el diagnóstico de las condiciones y capacidades existentes actualmente en ININ para la transversalidad de la perspectiva de género e identificar las áreas de oportunidad.
12. Se aplicó el guion-base de entrevista, de acuerdo a la Línea de Acción 4 del propio plan.

En dicha línea de acción, se entrevistó 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.

PROCESOS LABORALES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

INTEGRACIÓN DE PERFILES DE PUESTO

Cuentan con perfiles establecidos, que son elaborados por cada una de las áreas que labora en el instituto.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el ININ no aplica el servicio de carrera profesional, todas las relaciones de trabajo se rigen por el Contrato Colectivo de Trabajo, con excepción del personal de confianza. Al abrirse una plaza se requiere al sindicato un candidato, anexando el perfil requerido. El sindicato es el encargado de hacer una convocatoria abierta al público en general, a partir de la cual tiene la facultad de decidir quién pasará a la siguiente etapa, y el contenido del examen que se realizará como parte del procedimiento de selección.

Una vez que concluye el proceso mencionado anteriormente, el sindicato da aviso sobre quien va a llenar el puesto, y junto con el área de recursos humanos se mandan los documentos de la persona seleccionada al área que solicita el puesto para realizar una última evaluación, después de la cual se toma la decisión final. El proceso de selección del personal de confianza funciona mediante entrada directa, muchas veces se selecciona tomando en cuenta recomendaciones que se hayan hecho sobre la persona.

CAPACITACIÓN Y FACILIDADES PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Cada año se utiliza un formato de Detección de Necesidades de Capacitación para determinar que cursos que es necesario impartir. No obstante lo anterior, también se toma en cuenta el

tipo de trabajo que realiza cada área pues debido a su alta especialización, deben tener sus propias áreas de capacitación.

En principio la capacitación se imparte a todo el personal durante la jornada de trabajo, y se da seguimiento el siguiente año a cada una de ellas. Particularmente en materia de género, destaca que ya se impartieron cursos sobre hostigamiento y acoso sexual. Sin embargo, hace dos años que no se da capacitación en igualdad de género.

PRESTACIONES SOCIALES

Tanto el personal de confianza como el sindicalizado gozan de las mismas prestaciones, las cuales se encuentran en el Contrato Colectivo de Trabajo. El personal de mando se exime totalmente de dicho contrato.

EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Existe una Comisión de Evaluación del Trabajo, conformada por miembros del sindicato. Tanto las funciones de esta comisión como el tema de promociones se atienen a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo. Aproximadamente hay 10 0 12 promociones anuales.

REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN

Durante la reunión se hizo entrega físicamente de la información que se describe a continuación:

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Condiciones Generales de Trabajo en la Secretaría de Energía	Publicado por el Gobierno Federal
Reglamento de Evaluación del Trabajo	Del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear de ININ
Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016	ININ- Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear
Registro de eventos de capacitación en ININ	Correspondiente a 2013

Procedimiento interno para la impartición de eventos internos de capacitación para el personal de ININ	
Manual de Inducción	
Procedimiento de Detección de Necesidades y Elaboración de Programas Anuales de Capacitación y Adiestramiento	
Formato de Cuestionario para Detección de Necesidades	
Formato de Registro para los programas de Capacitación y Adiestramiento	
Ejemplo de Convocatoria	Publicada por el Sindicato.
Ejemplo de Perfil para puesto	
Ejemplo de Requerimiento al Sindicato	Emitido por el departamento de administración de ININ
Solicitud de Tramite para solicitar permisos	
Reglamento de la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Especialización	
Manual de Organización General del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares	1 de enero de 2010

Por lo anterior, solo se requirió de manera adicional lo siguiente:

DOCUMENTO/INFORMACIÓN	COMENTARIOS
Tabla de movimiento del personal	Últimos dos años, diferenciado por sexo
Tabla de cursos impartidos en materia de igualdad de género	Antes de 2013 y 2014