

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

**INFORME DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD PRIORITARIAS PARA IMPULSAR LA
CAPACIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR E INTEGRACIÓN DE PROPUESTAS PARA SU
INSTRUMENTACIÓN TRANSVERSAL**

(SEXTO ENTREGABLE: LÍNEA DEL PROGRAMA DE TRABAJO 5)

03 diciembre 2014

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO CONCEPTUAL	4
III. ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y LÍNEAS DE ACCIÓN	12
1. NORMATIVIDAD INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	12
2. PROCESOS INSTITUCIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	12
3. ACCIONES AFIRMATIVAS Y DE CAMBIO ORGANIZACIONAL.....	13
4. CAMBIO CULTURAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	14
5. CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y PRIVADA	14
6. CAPACITACIÓN PARA FOMENTAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	15

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la línea de acción 5 incluida 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 realizó un análisis conjunto de los documentos realizados en las líneas de acción 1 a 4, con el objetivo de identificar las áreas de oportunidad que puedan incidir en la mejora de la capacidad institucional de género.

Asimismo, se presenta un marco conceptual que desarrolla el principio de igualdad de género y las implicaciones de su incorporación dentro de las organizaciones, al igual que las diferentes categorías que permiten analizar cómo y cuándo la perspectiva de género puede hacerse parte de los procesos de vida en una institución.

Finalmente, se desarrollan líneas de acción para cada una de las áreas de oportunidad detectadas que permitan alcanzar un mayor nivel en la instrumentación transversal de la perspectiva de género.

II. MARCO CONCEPTUAL

La igualdad de género es un principio de organización de la vida social que afecta al conjunto de las relaciones sociales.¹ Por esta razón, la diferencia sexual y su construcción social, permean todo el cuadro institucional y normativo de las sociedades modernas, de tal suerte, que todas las relaciones económicas, políticas y simbólicas que regulan o pautan los intercambios entre los individuos, están modeladas por las jerarquías del género que, a su vez, se expresa en las distintas vertientes de la desigualdad social entre mujeres y hombres y, entre diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Deshacer estas desigualdades exige integrar la perspectiva de género en las políticas públicas. Esto significa: *“tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación y los resultados del desarrollo y analizar en cada sociedad y en cada circunstancia las causas sociales y los mecanismos institucionales y culturales, que estructuran la desigualdad entre los sexos”* (OCDE, 1998). La perspectiva de género debe cruzar transversalmente el conjunto de las organizaciones, desde las cuales se distribuye la atención, prioridades, recursos y el poder de decisión.

La transversalidad de género implica: *“la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de decisión, con el objetivo de incorporar la perspectiva de las relaciones existentes entre los sexos en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización, haciendo de esta manera, que todos los procesos de decisión sean útiles al objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* (Consejo de Europa, 1997)

La transversalización de la perspectiva de género debe entenderse como un método de transformación institucional que agrega un nuevo elemento, la igualdad entre hombres y mujeres, a la cadena de producción de las políticas de una institución. Este método exige la puesta en marcha de procesos de transformación organizacional e institucional en la visión, misión y cultura organizacional de las instituciones, así como en la estructura y procesos de trabajo.² Además es necesario formar las capacidades técnicas y humanas necesarias para abordar la tarea y superar las dificultades y resistencias inherentes a su incorporación.

¹ Scott 1994; Acker 1994

² (Cfr. Incháustegui R. Teresa y Ugalde Yamileth, 2004 y 2006)

EL GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

El marco conceptual para la incorporación del género en las organizaciones deriva de los aportes de la sociología feminista y del neo institucionalismo feminista que han replanteado las tesis de la teoría clásica de las organizaciones.³

La teoría clásica considera que la organización es el acto de disponer y coordinar los recursos disponibles (materiales, humanos y financieros) con el propósito de lograr las metas y objetivos pre establecidos. Su modelo parte del enfoque weberiano, que supone la neutralidad sexual de la maquinaria burocrática y se sustenta en la idea de la existencia de una racionalidad y ética universal en la gestión gerencial masculina.

Contrariamente a este enfoque, los estudios de las organizaciones desde la perspectiva del género han demostrado que las posiciones de las mujeres en las organizaciones se explican más por el lugar estructural que ya tienen en la sociedad, que por su personalidad, su formación profesional y su experiencia, ya que en su gran mayoría ocupan los puestos en los niveles bajos en la base de la jerarquía organizacional.⁴

Los estudios de género en las organizaciones (públicas o privadas) consideran que, al igual que el conjunto de la estructura social, éstas se encuentran “generizadas”. Esto se debe a que la diferencia de género es un factor que interviene en el ordenamiento de la organización a través de las rutinas, valores, normas escritas y no escritas, sobre las que se edifican las jerarquías internas y se distribuyen los recursos simbólicos y materiales de autoridad, poder e influencia, en la toma de decisiones.

Lo anterior equivale a afirmar que en la *estructura profunda* de las organizaciones, como en las pautas que encuadran el ejercicio del poder de decisión de las mismas, está impreso un *sello de género* con rasgos sexistas o discriminatorios. Este sello favorece la invisibilidad de los intereses y demandas de las mujeres tanto en la vida de la organización (sus rutinas y normas

³ Entre los principales autores de la teoría clásica de las organizaciones se enumeran: Weber, Taylor, Fayol; Mayo, Parsons, Veblen, entre otros.

⁴ El estudio pionero en este campo fue el de Kanter (1977) *Men and Woman in Corporation*. Por el sentimiento de discriminación experimentado por las mujeres entrevistadas por el estudio de Kanter muchas se sentían frustradas ante la falta de oportunidades, mientras las pocas mujeres que llegaban a los niveles de puestos superiores eran estereotipadas y expuestas a críticas mordaces, que no solían hacerse a los varones en las mismas posiciones, en razón a que estos eran vistos como ocupantes naturales de los altos puestos, mientras a las mujeres se las consideraban “intrusas” o “coladas” en los altos cargos.

cotidianas de trabajo) como en la formulación de las políticas y acciones. Esto se debe a que las organizaciones traducen prácticas que legitiman o hacen aceptables por quienes en ellas laboran (incluidas las propias mujeres), una serie de prácticas que excluyen al género femenino de los cargos y funciones más elevadas, así como de ciertos ordenamientos organizativos y pragmáticos.

Los estudios de género en las organizaciones ⁵ señalan que tanto en el macro entorno de la sociedad en su conjunto (red institucional de clientes, proveedores y demandantes); como en el micro entorno en el clima organizacional, *el sello genérico discriminatorio* estaría sintetizado por los siguientes aspectos:

1. La *valorización del modelo individualista “masculinizante”* en la calificación de las competencias laborales, basado en la idea de que la eficiencia de las organizaciones descansa en los atributos masculinos en el manejo de la autoridad, centrado en la capacidad para lograr resultados a partir del sacrificio personal y en la valoración de los resultados finales, más que en la valoración del proceso y de los métodos utilizados para alcanzarlos.
2. La *división tajante entre trabajo y familia*, basada en el modelo androcéntrico del *trabajador a tiempo completo, a plena concentración y plena disponibilidad*, que implica la focalización en el logro del desarrollo profesional, libre de cargas y preocupaciones domésticas, con plena capacidad de movilidad y dispuesto siempre a trabajar horas extras. Este modelo discrimina, descalifica o resta competitividad a las mujeres, que deben atender su trabajo remunerado, sin desatender o desentenderse del todo respecto de la gestión cotidiana de los cuidados domésticos del hogar.
3. El *verticalismo* en el manejo de temas y en la aplicación de enfoques del trabajo, consistente en el peso de la posición jerárquica por encima del diálogo, la participación y el liderazgo cooperativo. Dicho verticalismo suele imponer a las mujeres dirigentes un ejercicio de autoridad ante el cual son comúnmente consideradas ajenas, tanto si lo encarnan como si no lo hacen.
4. El *instrumentalismo y cuantitativismo* en la valoración de los resultados por encima de aspectos cualitativos, lo cual va en contra de las acciones de innovación o cambio organizacional, ya que estos procesos complejos de mediana y larga duración que

⁵ Rao, Aruna, D. Kelleher, y R. Stuart, *Gender at Work: Organizational Change for Equality*, Kumariam Press, Connecticut, 1999.

difícilmente quedan registrados a partir de los indicadores de resultado cuantitativos con que se evalúa normalmente la ejecución de las políticas.

La literatura sobre estos estudios apunta también la presencia de prácticas no democráticas que restringen la participación femenina en los altos cargos, además de identificar numerosas situaciones opresivas y discriminatorias para las mujeres.⁶

En los años ochenta, a raíz del crecimiento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, los estudios de género en las organizaciones se enriquecieron a partir de los hallazgos en el mundo del trabajo femenino. Estos estudios contribuyeron a iluminar la importancia del entorno organizacional y entender las conexiones entre el género y el trabajo.

Así, mientras la investigación empírica mostraba cómo las prácticas y normas de las organizaciones producían y reproducían la desigualdad de género, se fue construyendo una nueva conceptualización, comprensión y uso de la categoría de género, transitando de un uso descriptivo, que concebía al género como rol social, como componente personal o como atributos individuales; a un uso explicativo o heurístico de los procesos y de las estructuras sociales⁷.

En esta nueva comprensión, lo fundamental es afirmar que *“el género, es un principio de organización de la vida social que afecta al conjunto de las relaciones sociales”* por lo que las teorías de la neutralidad genérica de las organizaciones oscurecían la realidad cotidiana y presente de las organizaciones atravesadas por la omnipresencia del poder masculino.⁸

A partir de aquí, los estudios de género en las organizaciones han servido para entender mejor las dimensiones y razones de la continua desigualdad entre mujeres y hombres en los espacios de trabajo y en la economía, ya que han enriquecido el entendimiento de la desigualdad sexual y la subordinación femenina en los ámbitos laborales, habilitándonos para responder

⁶ Kathy Ferguson (1984) en *The Feminist Case Against Bureaucracy*

⁷ Acker, 1992^a

⁸ Esto lleva a que en la segunda mitad de los ochentas y la década de los noventa los estudios del género en las organizaciones emergieran como una nueva área de estudios identificada por la Asociación Americana de Sociología como: “la crítica feminista de la burocracia” desarrollándose además de los Estados Unidos, en Noruega, Inglaterra y Australia. Los estudios, investigaciones y artículos con el desarrollo teórico de los supuestos y conclusiones de éstos fueron recopilados en dos publicaciones antológicas: *Gendering Organization Analysis* en 1992, editados por Albert Mills y Peta Tancred, posteriormente *Gender and Bureaucracy* editado por Mike Savage y Sue Witz. La Revista *Gender Work and Organization* se funda en 1994 y finalmente el más reciente *Handbook of Organization Studies* de Clegg, Hardy y Nord en 1996.

cuestiones acerca de la cultura organizacional, las variedades en los mecanismos y reglas de poder y control; así como los cambios en las relaciones de género que emergen de la organización global de la economía y el poder del mundo actual.

En el campo de las organizaciones, los hallazgos más importantes en el cruce de las disciplinas (antropología, sociológica, psicología, administración, ciencia política, derecho) que concurren en estas estudios, se refieren a la implicación de la sexualidad en la fijación y construcción tanto de la demanda de trabajo hacia las mujeres, como en la construcción de las jerarquías generizadas de las organizaciones⁹.

Los estereotipos y la segregación sexual laboral en el plano horizontal junto con la desigualdad de salarios por género, son creados y recreados en las organizaciones.

Para entender la reproducción de este tipo de desigualdades es necesario mirar a las organizaciones y sus procesos internos.

Los patrones del género en las organizaciones varían ciertamente entre el sector público y privado y entre diferentes sectores de la economía, así como entre sociedades distintas, aunque existen suficientes semejanzas para hablar de una situación general acerca de los patrones de la organización.

Comúnmente, las organizaciones laborales se estratifican por sexo tanto vertical como horizontalmente. La subordinación de las mujeres o su estatus secundario en la vida laboral se perpetúan en las maneras en que el género se incrusta en los procesos, reglas y prácticas ordinarias y, merced a éstas, las desigualdades primarias o de origen, de género, se intensifican en el mundano ambiente de las organizaciones. Dichas desigualdades se advierten en:

- i. Las posiciones directivas o de mando especialmente las de más alto nivel que se mantienen desproporcionalmente ocupadas por varones¹⁰.
- ii. La limitación de la movilidad de las carreras profesionales para las mujeres y varones de grupos minoritarios (raza, etnia, orientación sexual) por un “techo de cristal” o por un “piso pegajoso”.

⁹ Adkins 1995

¹⁰ Rubin, 1997

- iii. Los empleos, puestos y ocupaciones son sexo-estereotipados y con mucha frecuencia sexo-segregados y lo mismo ocurre con las posiciones de mujeres y hombres en las organizaciones sindicales o colegios profesionales.
- iv. Las mujeres siguen ocupando la vasta mayoría de los puestos bajos y medios de oficina; los varones siguen siendo dominantes en actividades como ingeniería y trabajo técnico calificado.
- v. La brecha salarial entre mujeres y hombres está relacionada a la segregación y los estereotipos sexuales del trabajo y las ocupaciones.
- vi. La relativa desventaja salarial entre mujeres y hombres de una ocupación se incrementa proporcionalmente en la medida en que crece la incorporación de mujeres (feminización) en el sector de actividad.

Como resultado de las innovaciones tecnológicas, se modifican las ocupaciones, tareas y, en general, la demanda de trabajo de las organizaciones. Sin embargo, los estereotipos y la segregación sexual persisten en medio de estos cambios y en buena parte de los casos, se realizan sobre la base de la segregación de tareas y la distribución del poder en el lugar de trabajo según el género, recreando tanto las relaciones de clase como las de género¹¹.

CATEGORÍAS PARA EL ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las actividades e interacciones que constituyen los procesos de vida de las organizaciones pueden ser accesibles a la perspectiva de género desde diferentes puntos de análisis que permiten develar cómo y cuándo el género se hace parte de estos procesos.

1. Las divisiones de género en las organizaciones están asociadas a la realización de actividades ordinarias en la jerarquía, en las tareas y puestos; en los salarios y retribuciones; en las prácticas y formas de la separación de los espacios de trabajo y en el resto de la vida de la organización.
 - Despidos, promociones y evaluación del desempeño
 - Distribución de las tareas
 - Fijación de salarios y remuneraciones

¹¹ Cinthya Cockburn 1981

- Distribución del proceso de trabajo
- Clasificaciones y descripciones de tareas, puestos y salarios para mujeres y hombres
- Reglas y disposiciones creadas acerca de los horarios
- Comportamientos habituales en el lugar de trabajo
- Uso del tiempo libre
- Diseño e introducción de nuevas tecnologías y la reorganización o localización del trabajo asociado a las mismas

Estos procesos y actividades involucran decisiones rutinarias por parte de los directivos, que contribuyen a crear, reproducir o recrear las divisiones del género.

2. Las rutinas requeridas en los lugares de trabajo pueden estructurar o reproducir las relaciones de género fuera de las organizaciones: en el hogar o en la comunidad. Entre estos se encuentran: los horarios de trabajo, las reglas en torno al tiempo y el uso del teléfono, así como las expectativas de los empleadores para colocar el trabajo como prioridad por sobre la vida familiar, que afecta a las mujeres y los hombres de diferente manera e intensidad, ya que tales expectativas suelen ser imposibles de cumplir por parte de las mujeres y de algunos hombres con obligaciones familiares.

Como resultado de estas cargas familiares y de cuidado las mujeres y algunos hombres se quedan fuera del mercado de trabajo, son menos competitivos o eligen trabajos a tiempo parcial. Algunas de estas soluciones implican la recreación de los patrones de dominación masculina (un solo proveedor o el proveedor masculino como el más importante) tanto en las familias como en los lugares y puestos de trabajo.

Las mujeres solas con la doble responsabilidad del trabajo y del hogar están en consecuencia doblemente desaventajadas al tratar de adaptarse a los rígidos patrones del trabajo con las imprevisibles demandas que pueden presentarse en el hogar y la familia.

La organización del empleo varía ampliamente en el grado en que sus políticas acomodan las obligaciones extra laborales de los trabajadores y empleados. Aun cuando existan políticas amigables a las familias, éstas pueden incluso permanecer prácticamente sin ser implementadas, si la cultura de la empresa o de la organización en concreto, mantiene expectativas y recompensas en jornadas largas de trabajo y pocos días de vacaciones¹².

¹² Hochschild, 1997

3. Las personas en las organizaciones crean imágenes, símbolos y formas de conciencia que justifican y legitiman las persistentes divisiones del género.

Las imágenes, símbolos y formas de conciencia tienen una función que ayuda a naturalizar o confirmar las relaciones de poder. El “sentido común” y lo “que todo mundo sabe” crean un sentido natural de las jerarquías del género, clase y raza. Se piensa, o se hace creer, que las habilidades masculinas son reales ya que los hombres que las poseen “las han obtenido mediante un largo proceso de entrenamiento”. Mientras las típicas “habilidades” y “destrezas femeninas” requieren solo educación básica.

Así, el entrenamiento en el trabajo, con tecnología especializada o no, es masculino; en tanto las rutinas y el trabajo de cuidado es femenino, naturalizando la ventaja masculina y las creencias de que las mujeres están hechas solo para determinadas clases de trabajo, debido a sus competencias y responsabilidades de casa. Estas creencias influyen en el despido, promoción, y fijación de salarios y remuneraciones.

III. ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y LÍNEAS DE ACCIÓN

1. NORMATIVIDAD INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

- 1.1. Instituir mecanismos de participación efectivos con representante de las instituciones del Sector Energía que de seguimiento y retroalimentación a la aplicación de los acuerdos tomados en las sesiones del Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 1.2. Implementar el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Energía reforzando especialmente el tercer eje rector para la atención de temas de hostigamiento y acoso sexual.
- 1.3. Adecuar el Código de Conducta de las instituciones del Sector Energía para que incorpore las reglas necesarias que permitan la atención efectiva de actos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- 1.4. Mantener la certificación de la Secretaría de Energía en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres derivada de la norma NMX-R-025- SCFI-2012, impulsando programas de acción que deriven en la certificación de las demás instituciones del Sector Energía.
- 1.5. Impulsar la creación de un Grupo de Intervención y Acompañamiento de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las instituciones sectorizadas dentro de la SENER.
- 1.6. Armonizar la normatividad interna de las instituciones del Sector Energía con los estándares internacionales referentes a acciones afirmativas que aseguran el acceso de las mujeres al trabajo y a puestos de dirección.

2. PROCESOS INSTITUCIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

- 2.2 Aplicar acciones afirmativas en los procesos de selección, reclutamiento, ascenso y permanencia del personal de las instituciones del Sector Energía.
- 2.3 Desarrollar mecanismos de evaluación sobre el uso efectivo de los recursos público destinado a transversalizar la perspectiva de género.
- 2.4 Implementar, en conjunto con las instituciones educativas, mecanismos de reclutamiento estratégicamente dirigidos hacia las mujeres en las áreas de ingeniería y ciencia.
- 2.5 Desarrollar protocolos de actuación con perspectiva de género para las y los servidores públicos que proveen de servicios al personal de las instituciones del Sector Energía.
- 2.6 Fortalecer el Comité de Ética de las instituciones del Sector Energía para que investigue, analice y de respuesta a las denuncias sobre actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral o sexual, con sensibilidad y perspectiva de género, evitando la revictimización de las y los denunciantes.

3. ACCIONES AFIRMATIVAS Y DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

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

- 3.1 Definir estrategias y mecanismos que incentiven la participación de las mujeres en áreas no tradicionales dentro del sector energético.
- 3.2 Instaurar acciones afirmativas que fomenten el ingreso y ascenso de las mujeres a puestos directivos de libre designación en las instituciones del Sector Energía.
- 3.3 Concertar acciones con la Secretaría de la Función Pública que permitan impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en el marco del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.
- 3.4 Implementar acciones afirmativas que aseguren la aplicación equitativa del tabulador de salarios, especialmente en las jefaturas de departamento.
- 3.5 Establecer convenios con instituciones públicas y privadas para el otorgamiento de becas y financiamientos que contribuyan a la formación profesional de las mujeres.
- 3.6 Impartir cursos de capacitación técnica a las mujeres que favorezcan su potenciación en labores tradicionalmente masculinizadas.
- 3.7 Definir un sistema de indicadores que faciliten la medición de la capacidad institucional para transversalizar la perspectiva de género en el Sector Energía.

4. CAMBIO CULTURAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

- 4.1 Capacitar, mediante la Unidad de Género de la SENER, al personal encargado de género en cada institución del Sector Energía.
- 4.2 Realizar campañas institucionales que fomenten una cultura de igualdad y no discriminación, respeto a los derechos humanos y libre de violencia de género.
- 4.3 Difundir campañas estratégicas de comunicación que eliminen estereotipos sexistas, racistas, clasistas y, en general, cualquiera basado en la jerarquización fortuita de las personas.
- 4.4 Desarrollar, a través de campañas y cursos de sensibilización una cultura institucional, que reconozca el impacto psicosocial del hostigamiento y acoso laboral o sexual.
- 4.5 Revisar e impulsar el uso de lenguaje incluyente y no sexista en todos los documentos emitidos o suscritos por las instituciones del Sector Energía.

5. CONCILIACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y PRIVADA

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

- 5.1 Desarrollar estrategias que fomenten la corresponsabilidad o de las labores de cuidado doméstico entre las y los trabajadores.
- 5.2 Implementar, en conjunto con el ISSSTE y/o instituciones privadas, un servicio interno de guarderías para las y los trabajadores de las instituciones del Sector Energía.
- 5.3 Flexibilizar los horarios de trabajo, utilizando tecnologías para el teletrabajo, particularmente para madres trabajadoras.
- 5.4 Establecer horarios escalonados que se acoplen a los horarios escolares y de vida familiar de las y los trabajadores.
- 5.5 Otorgar licencias de paternidad, como mínimo de acuerdo a los términos de la Ley Federal del Trabajo.

6. CAPACITACIÓN PARA FOMENTAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

- 6.1 Fortalecer la cultura de denuncia del acoso y hostigamiento laboral o sexual a través de protocolos que orienten y garanticen la confidencialidad a las personas.
- 6.2 Sensibilizar al personal clave de las instituciones del Sector Energía para atender casos de hostigamiento y acoso sexual, evitando la revictimización.
- 6.3 Impartir cursos sobre detección y prevención respecto de los diferentes tipos de violencia de género.
- 6.4 Identificar áreas de oportunidad derivadas de los cursos de género impartidos, mediante la evaluación al personal de las instituciones del Sector Energía previamente capacitado.