



## Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Energía

---

Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social, INCIDE Social, A.C.

## Introducción

Con el presente trabajo se busca contar con un mecanismo de seguimiento para la Secretaría de Energía para que pueda ir conociendo cómo han disminuido las brechas de género en la Secretaría y cómo se ha logrado transversalizar la perspectiva de género en el actuar cotidiano de la dependencia.

Es importante reconocer la labor de la recientemente creada Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación en sus esfuerzos por institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Energía, la cual representa a uno de los sectores más masculinizados de la Administración Pública Federal.

Este documento está dividido en tres partes. La primera parte explica cómo fue el proceso de construcción del mecanismo de seguimiento, desde la revisión de la literatura, la construcción de variables y la medición por medio de indicadores. La segunda parte consta de una matriz que contiene todos los indicadores que se utilizarán para hacer el seguimiento solicitado. Por último, en la tercera parte se encuentran las fichas técnicas de cada uno de los indicadores mostrados en la matriz, donde se explica específicamente cada indicador, su método de cálculo y uso.

Se espera que con este mecanismo se pueda sentar un precedente en las dependencias de la Administración Pública Federal para hacer seguimiento a temas tan importantes y que poca atención y compromiso generan. Es posible que este mecanismo pueda ser replicado en otras dependencias de la Administración Pública Federal, con los ajustes necesarios debido a la naturaleza de cada dependencia.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

## Dimensiones y sub dimensiones para el análisis y el seguimiento

Para poder realizar la matriz de seguimiento fue necesario hacer un listado de las subdimensiones que explican tanto a la brecha de género como a la transversalización de la perspectiva de género. Una vez que se tuvieron las subdimensiones y las definiciones correspondientes –las cuales salieron de una revisión exhaustiva de la literatura sobre el tema- se fueron armando los indicadores que daban cuenta de la medición de cada una de las subdimensiones.

De la misma manera, se hizo una revisión de la legislación nacional y de la normatividad interna para poder justificar cada uno de los indicadores con la alineación programática ya sea al PROIGUALDAD o al PRONAIND. También se revisaron los reglamentos internos para poder asignar indicadores a áreas específicas de la Secretaría de Energía, para que sean esas áreas las encargadas del seguimiento y reporte de esos indicadores.

Lo importante es que esta matriz sea reconocida y usada por todas las áreas que conforman a la Secretaría de Energía, para de esta manera poder dar un paso más en la institucionalización de la perspectiva de género.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Definición
Brechas de género	1. Reclutamiento y selección de personal	Evaluación diferenciada de las aptitudes para la incorporación de personas en el trabajo de la Secretaría de Energía
	2. Ascensos y promociones	Evaluación del desempeño por el trabajo realizado en determinado espacio y tiempo.
	3. Remuneración e incentivos	Percepciones derivadas por el trabajo realizado y los resultados esperados.
	4. Formación y capacitación	Actividades que agreguen valor y especialización al trabajo realizado en la Secretaría
	5. Toma de decisiones	Cargos y dinámicas donde las decisiones son tomadas.
	6. Salud en el trabajo (sexual y reproductiva)	Buena condición física y mental para el desempeño de sus funciones
	7. Violencia y hostigamiento	Agresiones o manifestaciones de poder entre el funcionariado.
	8. Conciliación y corresponsabilidad	Organización social del cuidado. Compaginación de la vida laboral con la vida familiar.
	9. No discriminación	Trato perjudicial hacia una persona o conjunto de personas en virtud de características especiales
	10. División sexual del trabajo (vertical y horizontal)	Reparto social de tareas o actividades según-sexo-género.
Transversalización de la perspectiva de género	1. Igualdad de oportunidades	Equiparación de las condiciones de partida para el pleno ejercicio del derechos o la garantía
	2. Comunicación	Estrategias para diseminar información relativa a la igualdad de género y la no discriminación
	3. Legislación	Normatividad alineada acorde con la legislación nacional e internacional vigente en materia de igualdad de género y no discriminación
	4. Evaluación y seguimiento	Mecanismos que den cuenta de los resultados e impactos de las acciones implementadas con perspectiva de género
	5. Cambio institucional	Evolución en las estructura de las instituciones a lo largo del tiempo de acuerdo al cambio histórico que experimenta la sociedad
	6. Planeación	Políticas públicas, proyectos y programas sensibles al género.
	7. Recursos	Presupuesto etiquetado para la igualdad entre hombres y mujeres y acciones de transversalización de la perspectiva de género
	8. Acciones afirmativas	Acciones especiales para promover la igualdad de género, beneficiando únicamente a las mujeres.
	9. Voluntad política	Intención de los tomadores de decisiones de incorporar los temas de género en la agenda de la institución

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

A continuación se presenta la matriz con los indicadores que permitirán dar seguimiento tanto a la disminución de la brecha de género como a los avances que se vayan teniendo en la transversalización de la perspectiva de género.

Se compone de siete columnas justificadas de la siguiente forma:

Dimensión	La principal categoría de estudio.
Subdimensión	Las variables más importantes que explican y permiten medir ya sea la brecha de género o la transversalización de la perspectiva de género.
Indicadores	Fórmulas de medición de cada subdimensión y dimensión.
Tipo de indicador	Hace referencia a lo que está midiendo el indicador.
Área encargada	El área de la Secretaría que debe darle seguimiento al indicador. La asignación está basada en las atribuciones mencionadas en el RISENER.
Área auxiliar	Áreas de la Secretaría que pueden ayudar al seguimiento de los indicadores, basado en atribuciones mencionadas en el RISNER.
Alineación programática	Programa, objetivo, estrategia y línea de acción a la que están alineados y justifican su uso.

Este mecanismo, como ya se mencionó, está diseñado para que se trabaje en conjunto con todas las áreas que conforman a la Secretaría de Energía, por lo que debe quedar claro que este trabajo no debe recaer sólo sobre un área o una persona. El objetivo es que cada área se ocupe y preocupe por los indicadores que le son asignados y se encargue de reportarlos a la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación.

Por lo mismo, recomendamos:

- 1) Realizar una presentación formal del mecanismo de seguimiento a todas las áreas que compone a la Secretaría de Energía.
- 2) Explicar la importancia de realizar un seguimiento en estos temas y de la participación de todas las áreas en el mismo.
- 3) Asignar los indicadores a cada una de las áreas, como está señalado en la matriz de indicadores.
- 4) Reportar, de acuerdo a la periodicidad de cada indicador, los resultados a la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación para su integración en informes periódicos que den cuenta de su cumplimiento y se puedan hacer mejoras.
- 5) Socializar los resultados que se integren en el informe y realizar juntas para conocer avances y retrocesos.

Por último, es importante mencionar que este mecanismo no es estático ni final. Los estudios de género muestran cómo las concepciones y, por tanto, las mediciones de algunas actividades cambian con el paso del tiempo. Por lo mismo, este mecanismo es una invitación para revisarlo, utilizarlo y transformarlo con aportaciones que consideren convenientes las personas que se encargan directamente de su aplicación. También se invita a otras y otros académicos y conocedores del tema a integrar más y mejores indicadores.

Matriz de indicadores para el seguimiento de la disminución de la brecha de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Área Auxiliar	Alineación programática
Brechas de género	Reclutamiento y selección de personal	Existencia de directrices claras para contratación	Eficacia-producto	Jefes de unidad y Directores generales (Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales)  Art. 8 (VII), Art. 29 (XVIII, VI, IX)	Dirección de Administración de Personal, Dirección de Planeación e Ingreso de Recursos Humanos	Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., línea de acción 1.2.1.
		Porcentaje de mujeres contratadas en los últimos seis meses	Eficacia-impacto			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., línea de acción 1.2.1.
		Porcentaje de mujeres contratadas con experiencia en temas de energía	Eficacia-impacto			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., línea de acción 1.2.2.
	Ascensos y promociones	Existencia de un documento con reglas de ascenso claras y establecidas	Eficacia-producto	Jefes de unidad y Directores generales (Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales)  Art. 8 (VII), Art. 29 (XI, XIV)	Dirección General Ajunta del Servicio Profesional de Carrera	Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., línea de acción 1.2.1.
		Relación de mujeres y hombres ascendidos	Eficacia-impacto			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., línea de acción 1.2.1.
		Relación de escolaridad de hombres y mujeres que trabajan en la Secretaría por cargo	Eficacia-proceso			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., línea de acción 1.2.2.
	Remuneración e incentivos	Existencia de tabulador claro sobre remuneración	Eficacia-producto	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección General Adjunta de Administración de Personal, Dirección	Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Área Auxiliar	Alineación programática
		Brecha de salario promedio por puesto y función desempeñada	Eficacia-impacto	Art. 29 (I)	General Ajunta del Servicio Profesional de Carrera, Dirección General Adjunta de Mantenimiento y Servicios Generales, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Sistemas de Pago. Dirección de Planeación e Ingreso de Recursos Humanos, Dirección de Profesionalización, Dirección de Certificación y Mejora de Procesos, Dirección de Adquisiciones, Dirección de Servicios Generales, Dirección de Mantenimiento e Infraestructura	Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.
		Porcentaje de hombres y mujeres que han recibido compensaciones o incentivos en los últimos 6 meses	Eficacia-proceso			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., línea de acción 1.2.2.
		Porcentaje de servidores que tienen prestaciones sociales extra salariales	Eficacia-proceso			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., Línea de acción 1.2.5.
		Porcentaje del sueldo que se da en compensaciones o incentivos	Eficacia-proceso			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., Línea de acción 1.2.5.
	Formación y capacitación	Número de mujeres capacitadas en temas energéticos	Eficacia-proceso	Jefes de unidad y Directores generales (Dirección General de Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica y Vinculación Social, Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales)	Dirección General Adjunta de Administración de Personal, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Sistemas de Pago, Dirección de Planeación e	Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Número de capacitaciones ofrecidas por la Secretaría en el último año, en temas energéticos	Eficacia-proceso			Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Área Auxiliar	Alineación programática
		Número de mujeres que participan en las capacitaciones brindadas por la Secretaría	Eficacia-proceso	Art.8 (VII, VIII), Art. 29 (IV, V),art 13 (XVI)	Ingreso de Recursos Humanos, Dirección de Certificación y Mejora de Procesos	Proigualdad, objetivo 6, Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
	Toma de decisiones	Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección	Eficacia-impacto	Jefes de unidad y directores generales (Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales)	Dirección General Adjunta de Administración de Personal, Dirección General Ajunta del Servicio Profesional de Carrera, Dirección de Administración de Persona, Dirección de Profesionalización, Dirección de Adquisiciones	Proigualdad, Objetivo transversal 1, Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.
		Porcentaje de mujeres en puestos de director general	Eficacia-impacto	Art. 8 (VII), Art. 29 (VI, XI, XIV, XVIII)		Proigualdad, Objetivo transversal 1, Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.
		Porcentaje de mujeres que lideran equipos de trabajo en la Secretaría	Eficacia-impacto			Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.
	Salud en el trabajo (sexual y reproductiva)	Número de campañas de concientización sobre salud sexual y reproductiva en el último año	Eficacia-proceso	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección General Adjunta de Administración de Personal, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Sistemas de Pago, Dirección de Planeación e Ingreso de Recursos Humanos, Dirección de Certificación y Mejora de Procesos	Proigualdad., Objetivo transversal 4., Estrategia 4.1., Línea de acción 4.1.6.
		Porcentaje de personal que cuenta con afiliación al seguro público o privado	Eficacia-proceso	Art. 29 (IV)		Proigualdad., Objetivo transversal 4., Estrategia 4.1., Línea de acción 4.1.6.
		Existencia de mecanismos de atención de primeros auxilios	Eficacia-producto			Proigualdad., Objetivo transversal 4., Estrategia 4.1., Línea de acción 4.1.6.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Área Auxiliar	Alineación programática
		Existencia de protocolo de atención de urgencias en el trabajo	Eficacia-producto			Proigualdad., Objetivo transversal 4., Estrategia 4.1., Línea de acción 4.1.6.
		Porcentaje de población femenina embarazada en el último año	Eficacia-proceso			Proigualdad., Objetivo transversal 4., Estrategia 4.1., Línea de acción 4.1.6.
	Violencia y hostigamiento	Número de quejas que se han presentado, por tipo de violencia	Eficacia-proceso	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección de Administración de Personal, Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.
		Existencia de un mecanismo para la denuncia de violencia y el hostigamiento	Eficacia-producto	Art. 29 (XVI)		Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.
		Número de correos electrónicos que recibe la UIG en relación a casos de violencia u hostigamiento	Eficacia-proceso			Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.
	Conciliación y corresponsabilidad	Porcentaje de personal que tienen alguna persona bajo su cuidado directo	Eficacia-proceso	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	Pronaind., Objetivo 3., Estrategia 3.4., Línea de acción 3.4.3.
		Número de mujeres que han hecho uso del permiso de maternidad	Eficacia-proceso	Art. 29 (VIII, XIII, XX)		Registros administrativos
		Número de hombres que han hecho uso del permiso de paternidad	Eficacia-proceso			Registros administrativos

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Área Auxiliar	Alineación programática	
		Porcentaje de personal que tiene acceso a servicios de guardería	Eficacia-proceso			Registros administrativos	
		Existencia de espacio acondicionado para la lactancia	Eficacia-producto			Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.	
		Porcentaje de ausencias relacionadas con cuidados familiares (de otras personas)	Eficacia-proceso			Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.	
	Inclusión y no discriminación		Número de quejas que se han presentado por motivos de discriminación	Eficacia-proceso	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección de Administración de Personal	Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.
			Existencia de un mecanismo claro de denuncia por motivos de discriminación	Eficacia-producto	Art. 29 (XVI)		Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.
			Porcentaje de puestos que están a cargo de personas de 60 años o más, por sexo	Eficacia-impacto			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., Línea de acción 1.2.2.
			Porcentaje de puestos que están a cargo de una persona con discapacidad, por sexo	Eficacia-impacto			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., Línea de acción 1.2.2.
			Número total de ajustes razonables realizados en	Eficacia-producto			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., Línea de acción 1.2.2.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Área Auxiliar	Alineación programática
		las instalaciones de la Secretaría				
	División sexual del trabajo (vertical y horizontal)	Porcentaje de mujeres en puestos secretariales	Eficacia-proceso	Jefes de unidad y directores generales  Art. 8 (VII)	Dirección General Ajunta del Servicio Profesional de Carrera, Dirección de Planeación e Ingreso de Recursos Humanos Dirección de Administración de Personal, Dirección de Sistemas de Pago	Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
Porcentaje de equipos liderados por mujeres		Eficacia-impacto	Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.			
Porcentaje de mujeres que tienen nombramiento en puestos de alta dirección		Eficacia-impacto	Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.			

Matriz de indicadores para el seguimiento de la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Justificación	Alineación programática
Transversalización de la perspectiva de género	Igualdad de oportunidades	Porcentaje total de mujeres que trabajan en la Secretaría de energía	Eficacia-impacto	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales, Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales  Art. 29 (I), art. 31 (I)		Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.
		Existencia de un código de ética que incluya el principio de igualdad y la no discriminación	Eficacia-producto			Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.3., Línea de acción 1.3.3.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Justificación	Alineación programática
	Comunicación	Existencia de un manual de lenguaje no sexista	Eficacia-impacto	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección de Administración de Personal	Proigualdad., Objetivo transversal 1., Estrategia 1.5., Línea de Acción., 1.5.3.
		Existencia de una estrategia de comunicación con temas de género y no discriminación	Eficacia-producto	Art. 29 (XIV, XXVI)		Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Porcentaje de personas impactadas por las estrategias de comunicación	Eficacia-impacto			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
	Legislación	Porcentaje de cambios realizados al RISENER en relación a igualdad de género y no Discriminación	Eficacia-proceso	Dirección General de Vinculación Interinstitucional	Dirección de Vinculación Política, Dirección de Enlace Institucional	Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.1., Línea de acción 6.1.1.
		Número de cambios en la normatividad interna ajustada con la legislación nacional e internacional	Eficacia-producto	Art. 33 (I, II)		Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.1., Línea de acción 6.1.1.
	Evaluación y seguimiento	Existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación	Eficacia-producto	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección de Certificación y Mejora de Procesos	Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.3., Línea de acción 6.3.5.
		Número de indicadores que dan cuenta de la	Eficacia-producto	Art. 29 (XXI)		Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Justificación	Alineación programática
		disminución de la brecha de género				6.3., Línea de acción 6.3.5.
		Número de indicadores que dan cuenta de la transversalización de la perspectiva de género	Eficacia-producto			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.3., Línea de acción 6.3.5.
	Cambio institucional	Creación de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	Eficacia-resultado	Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección General Ajunta del Servicio Profesional de Carrera	Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Informes de actividades de la Unidad de Igualdad de Género, anuales	Eficacia-producto	Art. 7 (IX), Art. 29 (XXIII)		Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Número de talleres y capacitaciones sobre igualdad de género y no discriminación	Eficacia-proceso			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Porcentaje de servidores beneficiados por los talleres y capacitaciones	Eficacia-proceso			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Existencia de mecanismos y protocolos para la atención de casos de violencia y discriminación	Eficacia-producto			Proigualdad., Objetivo 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.4.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Justificación	Alineación programática
	Planeación	Porcentaje de programas o políticas que incorporan la perspectiva de género en la Secretaría	Eficacia-proceso	Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales Art. 31 (II)		Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Número de diagnósticos realizados sobre la cuestión de género en la Secretaría	Eficacia-producto			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
	Recursos	Porcentaje de recursos humanos destinados a incorporar la perspectiva de género	Eficacia-proceso	Facultades generales OM y DG, Oficial Mayor, Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales	Dirección General Adjunta de Mantenimiento y Servicios Generales, Dirección de Adquisiciones, Dirección de Servicios Generales, Dirección de Mantenimiento e Infraestructura	Pronaind. Objetivo 1., Estrategia 1.1., Línea de acción 1.1.4.
		Existencia de presupuesto con perspectiva de género	Eficacia-producto	Art. 6 (VI, X), art. 7 (III), art 29 (II)		Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.3., Línea de acción 6.3.7.
	Acciones afirmativas	Porcentaje de programas y/o acciones dirigidas exclusivamente a mujeres	Eficacia-proceso	Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales Art. 31 (X)	Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Número de acciones afirmativas del Proigualdad adoptadas por la Secretaría de Energía	Eficacia-impacto			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Tipo de indicador	Área Encargada	Justificación	Alineación programática
		Número de plazas abiertas exclusivamente para personas con discapacidad y para personas de la tercera edad	Eficacia-impacto			Pronaind., Objetivo 1., Estrategia 1.2., Línea de acción 1.2.2.
		Paridad en puestos directivos	Eficacia-impacto			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
	Voluntad política	Reuniones del Secretario de Energía donde se aborde el tema de género y no discriminación en el sector	Eficacia-impacto	Titular de la Secretaría Art. 5 (IX)	Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Número de apariciones del Secretario en la prensa hablando del tema de género	Eficacia-impacto			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.
		Número de reuniones sobre el tema de género y no discriminación a las que asiste el Secretario de Energía	Eficacia-impacto			Proigualdad., Objetivo transversal 6., Estrategia 6.7., Línea de acción 6.7.1.

Ficha técnica de indicadores

Brecha de género

Reclutamiento y Selección de personal				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Existencia de directrices claras para contratación con base en capacidades	Existencia de un documento o un mecanismo con directrices para la contratación donde se privilegien capacidades y no sexo.	No aplica	No aplica	No aplica
Porcentaje de mujeres contratadas	Número de mujeres que se incorporan a la Secretaría. Se espera que vaya en aumento.	$P = \frac{MC}{TC} * 100$	MC= Mujeres contratadas TC= Total de contrataciones	Semestral
Porcentaje de mujeres contratadas con experiencia en temas de energía	Se busca saber si las mujeres contratadas tienen experiencia en los temas de energía, para poder analizar la incursión de mujeres en el tema. Se espera que vaya en aumento.	$P = \frac{MCE}{TMC} * 100$	<b>MCE</b> = Mujeres contratadas con experiencia en temas de energía <b>TMC</b> = Total de mujeres contratadas	Semestral

Ascensos y promociones				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Existencia de un documento con reglas de ascenso claras y establecidas	Existencia de un documento con variables claras que se deben cumplir para lograr ascensos.	No aplica	No aplica	No aplica
Relación de mujeres y hombres ascendidos	Se pretende conocer quiénes ascienden más. Se espera que se logre la paridad.	$R = \frac{M_a}{H_a} * 100$	<b>M<sub>a</sub></b> =Total de mujeres ascendidas <b>H<sub>a</sub></b> = Total de hombres ascendidos	Semestral
Relación de escolaridad de hombres y mujeres que trabajan en la Secretaría por cargo	Se quiere conocer la preparación de hombres y mujeres que trabajan en la Secretaría, para poder conocer si hay relación con los ascensos. Se espera que sea	$R = \frac{E_m}{E_h} * 100$	<b>E<sub>m</sub></b> =Promedio de escolaridad de mujeres <b>E<sub>h</sub></b> =Promedio de escolaridad de hombres	Semestral

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

	una relación de paridad.			
--	--------------------------	--	--	--

Remuneración e incentivos				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Existencia de tabular claro sobre remuneración	Existencia de un documento que dé cuenta de los sueldos y salarios que se perciben por cargo.	No aplica	No aplica	Anual
Relación de mujeres y hombres que han recibido compensaciones o incentivos	Se pretende conocer quiénes reciben más compensaciones e incentivos, para medir la desigualdad salarial. Se espera similitud.	$R = \frac{M_c}{H_c} * 100$	<b>M<sub>c</sub></b> = Mujeres que han recibido compensaciones <b>H<sub>c</sub></b> = Hombres que han recibido compensaciones	Semestral
Relación de mujeres y hombres que tienen prestaciones sociales extra salariales	Se pretende conocer quiénes reciben más prestaciones sociales extra salariales (como vales, cupones de estacionamiento, etc), para medir la desigualdad salarial. Se espera similitud.	$R = \frac{M_p}{H_p} * 100$	<b>M<sub>p</sub></b> = Mujeres que tienen prestaciones sociales extra salariales <b>H<sub>p</sub></b> = Hombres que tienen prestaciones sociales extra salariales	Semestral
Brecha de salario promedio por puesto y función desempeñada	Diferencias de ingresos anuales entre hombres y mujeres.	$B = \frac{PSMx - PSHx}{PSHx} * 100$	<b>PSMx</b> = Promedio de salario de mujeres <b>PSHx</b> = Promedio de salario de hombres	Semestral

Formación y capacitación				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Relación de mujeres y hombres capacitadas en temas de alta especialidad	Para medir el acceso de las mujeres a las capacitación. Se espera similitud.	$R = \frac{MC_e}{HC_e} * 100$	<b>MC<sub>e</sub></b> = Mujeres capacitadas en temas de alta especialidad <b>HC<sub>e</sub></b> = Hombres capacitadas en temas de alta especialidad	Semestral
Número de capacitaciones ofrecidas por la Secretaría en temas energéticos	Para conocer la cantidad de oferta que ofrece la Secretaría en temas de capacitación. Se espera que aumenten.	$\sum CTE$	<b>∑</b> = Sumatoria <b>CTE</b> = Capacitaciones ofrecidas por la Secretaría en temas energéticos	Anual

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Relación de hombres y mujeres que participan en las capacitaciones brindadas por la Secretaría de Energía	Para medir el acceso de las mujeres a las capacitaciones. Se espera similitud.	$R = \frac{MC}{HC} * 100$	<b>MC</b> = Mujeres que participan en las capacitaciones <b>HC</b> = Hombres que participan en las capacitaciones	Semestral
---	--	---------------------------	--	-----------

Toma de decisiones				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Relación de mujeres y hombres en puestos de alta dirección	Conocer la posición de mujeres en puestos de alta dirección. Se espera paridad.	$R = \frac{MAD}{HAD} * 100$	<b>MAD</b> =Mujeres en puestos de alta dirección <b>HAD</b> = Hombres en puestos de alta dirección	Semestral
Relación de mujeres y hombres en puestos de dirección general	Conocer la posición de mujeres en puestos de dirección general. Se espera paridad.	$R = \frac{MDG}{HDG} * 100$	<b>MDG</b> =Mujeres en puestos de dirección general <b>HDG</b> = Hombres en puestos de dirección general	Semestral
Relación de mujeres y hombres que lideran equipos de trabajo en la Secretaría	Conocer la posición de mujeres en dirección de equipos de trabajo. Se espera paridad.	$R = \frac{MLE}{HLE} * 100$	<b>MLE</b> = Mujeres que lideran equipos de trabajo <b>HLE</b> =Hombres que lideran equipos de trabajo	Semestral

Salud en el trabajo (sexual y reproductiva)				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Número de campañas de concientización sobre salud sexual y reproductiva en el último año	Sumatoria de todas las campañas de concientización sobre salud sexual y reproductiva en todo el año.	$\Sigma CCSS$	$\Sigma$ = Sumatoria <b>CCSS</b> = Campañas de concientización sobre salud sexual	Anual
Porcentaje de personal que cuenta con afiliación al seguro público o privado	Conocer el acceso del personal al seguro público o privado. Desagregados por sexo. Se espera que aumente.	$P = \frac{PASp}{TP} * 100$ $P = \frac{PASpr}{TP} * 100$	<b>PASp</b> = Personal con Afiliación al seguro público <b>PASpr</b> = Personal con Afiliación al seguro privado TP= Total del personal	Anual
Existencia de mecanismos de atención de primeros auxilios	Exista un documento con directrices para tratar los primeros auxilios en la Secretaría.	No aplica	No aplica	No aplica

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Existencia de protocolo de atención de urgencias en el trabajo	Exista un documento con directrices para tratar urgencias médicas en la Secretaría.	No aplica	No aplica	No aplica
Porcentaje de población femenina embarazada en el último año	Se pretende conocer el promedio de embarazos para tomar decisiones en cuanto a programas enfocados en esta población.	$P = \frac{PFE}{TPF} * 100$	<b>PFE</b> =Población femenina embarazada <b>TPF</b> =Total de la población femenina que trabaja en la Secretaría	Anual

Violencia y hostigamiento				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Número de quejas que se han presentado, por tipo de violencia	Conocer el número de quejas presentadas.	$\sum Q(tv)$	<b>Σ</b> = Sumatoria <b>Q</b> = Quejas presentadas <b>tv</b> = tipo de violencia	Mensual
Existencia de un mecanismo para la denuncia de violencia y el hostigamiento	Exista un documento con directrices para tratar las denuncias de violencia y hostigamiento.	No aplica	No aplica	No aplica
Número de correos electrónicos que recibe la UIG en relación a casos de violencia u hostigamiento	Conocer la comunicación que existe entre el funcionariado y la UIGND relacionado a temas de violencia u hostigamiento.	$\sum CCVH$	<b>Σ</b> = Sumatoria <b>CCVH</b> =Correos electrónicos denunciando casos de violencia y hostigamiento	Mensual

Conciliación y corresponsabilidad				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Porcentaje de personal que tienen alguna persona bajo su cuidado directo	Conocer cuánto del personal tiene a personas bajo su cuidado directo.	$P = \frac{PCD}{TP} * 100$	<b>PCD</b> = Personal que tiene personas bajo su cuidado directo <b>TP</b> = Total de personal que labora en la Secretaría	Semestral
Número de mujeres que han hecho uso del permiso de maternidad	Total de mujeres que acceden a ese derecho.	$\sum Mpm$	<b>Σ</b> = Sumatoria <b>Mpm</b> = Total de mujeres que usan permiso de maternidad	Semestral
Número de hombres que han hecho uso del permiso de paternidad	Total de hombres que acceden a ese derecho.	$\sum Hpp$	<b>Σ</b> = Sumatoria <b>Hpp</b> = Total de hombres que usan permiso de paternidad	Semestral

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Porcentaje de personal que tiene acceso a servicios de guardería	Total de personal que tiene acceso a ese derecho.	$P = \frac{PAG}{TP} * 100$	<b>PAG</b> = Personal con acceso a servicio de Guardería <b>TP</b> = Total del personal que labora en la Secretaría	Semestral
Existencia de espacio acondicionado para la lactancia	Espacio físico acondicionado.	No aplica	No aplica	No aplica
Porcentaje de ausencias relacionadas con cuidados familiares (de otras personas)	Conocer cómo se comportan las ausencias del personal.	$P = \frac{AC}{TAR} * 100$	<b>AC</b> = Ausencias relacionadas con cuidados familiares <b>TAR</b> = Total de ausencias reportadas	Mensual

Inclusión y no discriminación				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Número de quejas que se han presentado por motivos de discriminación	Conocer si se presentan quejas por discriminación	$\sum QD$	<b>Σ</b> = Sumatoria <b>QD</b> = Quejas por discriminación	Semestral
Existencia de un mecanismo claro de denuncia por motivos de discriminación	Documento con un protocolo claro para atender denuncias por motivos de discriminación	No aplica	No aplica	No aplica
Porcentaje de puestos que están a cargo de personas de 60 años o más, por sexo	Conocer la participación de adultos mayores. Se espera aumento.	$P = \frac{PCA_{m,h}}{TC} * 100$	<b>PCA</b> = Puestos a cargo de personas mayores de 60 años <b>m</b> = mujer <b>h</b> = hombre <b>TC</b> = Total de cargos en la Secretaría	Semestral
Porcentaje de puestos que están a cargo de una persona con discapacidad, por sexo	Conocer la participación de personas con discapacidad. Se espera aumento.	$P = \frac{PCD_{m,h}}{TC} * 100$	<b>PCD</b> = Puestos a cargo de personas con discapacidad <b>m</b> = mujer <b>h</b> = hombre <b>TC</b> = Total de cargos en la Secretaría	Semestral
Número total de ajustes razonables realizados en las instalaciones de la Secretaría	Adaptabilidad de la Secretaría para personas con discapacidad o adultas mayores.	$\sum AR$	<b>Σ</b> = Sumatoria <b>AR</b> = Ajustes razonables realizados en la Secretaría	Semestral

División sexual del trabajo				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Porcentaje de mujeres en puestos secretariales	Para conocer la cantidad de mujeres que se desempeñan en puestos altamente feminizados	$P = \frac{MPS}{TM} * 100$	<b>MPS</b> = Mujeres en puestos secretariales <b>TM</b> = Total de mujeres que trabajan en la Secretaría	Semestral
Relación de equipos liderados por mujeres y hombres	Conocer cuántas mujeres lideran equipos. Se espera aumento.	$R = \frac{ELM}{ELH} * 100$	<b>ELM</b> = Equipos liderados por mujeres <b>ELH</b> = Equipos liderados por hombres	Semestral
Relación de mujeres y hombres que tienen nombramiento en puestos de alta dirección	Conocer cuántas mujeres tienen nombramiento en puestos de alta dirección Se espera aumento.	$R = \frac{MPA}{HPA} * 100$	<b>MPA</b> = Mujeres en puestos de alta dirección <b>HPA</b> =Hombres en puestos de alta dirección	Semestral

### Transversalización de la perspectiva de género

Igualdad de oportunidades				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Relación de mujeres y hombres que trabajan en la Secretaría de Energía	Conocer si trabajan más mujeres u hombres en la secretaría. Se espera paridad-	$R = \frac{TMS}{THS} * 100$	<b>TMS</b> = Total de mujeres que trabajan en la SENER <b>THS</b> = Total de hombres que trabajan en la SENER	Mensual
Existencia de un código de ética que incluya el principio de igualdad y la no discriminación	Documento con lineamientos de comportamiento con perspectiva de género	No aplica	No aplica	No aplica

Comunicación				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Existencia de un manual de lenguaje no sexista	Documento con las directrices para utilizar lenguaje no sexista.	No aplica	No aplica	No aplica
Existencia de una estrategia de comunicación con temas de género y no discriminación	Documento con estrategia de comunicación	No aplica	No aplica	No aplica
Porcentaje de personas impactadas por las estrategias de comunicación	Conocer a cuantas personas llega la estrategia de comunicación.	$P = \frac{TPV}{TP} * 100$	<b>TPV</b> =Total de personal que vio la estrategia de comunicación <b>TP</b> = Total de personal que labora en la Secretaría	Anual

Legislación				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Porcentaje de cambios realizados al RISENER en relación a igualdad de género y no Discriminación	Conocer los cambios que se han realizado en la normatividad interna. Se espera aumento.	$P = \frac{CRR}{TC} * 100$	<b>CRR</b> = Cambios realizados al RISENER en relación a la igualdad de género <b>TC</b> = Total de cambios al RISENER	Anual
Número de cambios en la normatividad interna ajustada con la legislación nacional e internacional	Conocer los cambios que se han realizado en la normatividad interna. Se espera aumento.	$\sum CNI_{n,i}$	<b>Σ</b> = Sumatoria <b>CNI</b> = Cambios realizados a la normatividad interna ajustada <b>n</b> = nacional <b>i</b> = internacional	Anual

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Evaluación y seguimiento				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Existencia de mecanismos de seguimiento y evaluación	Documento con el mecanismo de seguimiento y evaluación	No aplica	No aplica	No aplica
Número de indicadores que dan cuenta de la disminución de la brecha de género	Total de indicadores	$\Sigma IDBG$	$\Sigma$ = Sumatoria <b>IDBG</b> = Indicadores para seguir la disminución de la brecha de género	Anual
Número de indicadores que dan cuenta de la transversalización de la perspectiva de género	Total de indicadores	$\Sigma ITPG$	$\Sigma$ = Sumatoria <b>ITPG</b> = Indicadores para seguir la transversalización de la perspectiva de género	Anual

Cambio institucional				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Creación de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	Existencia de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación	No aplica	No aplica	No aplica
Informes de actividades de la Unidad de Igualdad de Género, anuales	Existencia de informes.	No aplica	No aplica	No aplica
Número de talleres y capacitaciones sobre igualdad de género y no discriminación	Conocer la cantidad de capacitaciones que se han realizado sobre igualdad de género y no discriminación	$\Sigma TCIG$	$\Sigma$ = Sumatoria <b>TCIG</b> = Talleres y capacitaciones sobre igualdad de género y no discriminación	Anual
Porcentaje de servidores beneficiados por los talleres y capacitaciones	Conocer la cantidad de servidores públicos que han asistido a las capacitaciones.	$P = \frac{SB_{m,h}}{TS} * 100$	<b>SB</b> = Servidores beneficiados por talleres y capacitaciones <b>m</b> = mujeres <b>h</b> = hombres <b>TS</b> = Total de servidores que trabajan en la Secretaría	Anual
Existencia de mecanismos y protocolos para la atención de casos de violencia y discriminación	Documento con directrices para la atención de casos de violencia y discriminación.	No aplica	No aplica	No aplica

Planeación

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Porcentaje de programas o políticas que incorporan la perspectiva de género en la Secretaría	Conocer el número de políticas que incorporan la perspectiva de género en relación con todas las políticas que se hacen en la Secretaría. Se espera un aumento.	$P = \frac{PAg}{TPA} * 100$	<b>PAg</b> = Programas o acciones que incorporen la perspectiva de género <b>TPA</b> = Total de programas y acciones implementadas por la Scretaría	Semestral
Número de diagnósticos realizados sobre la cuestión de género en la Secretaría	Total de diagnósticos que se han realizado para conocer el estado de la igualdad de género en la Secretaría	$\sum TDg$	$\Sigma$ = Sumatoria <b>TDg</b> =Total de diagnósticos sobre el tema de género en la Secretaría	Anual

Recursos				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Porcentaje de recursos humanos destinados a incorporar la perspectiva de género en la SENER	Conocer cuántas personas trabajan en los temas de perspectiva de género para identificar debilidades. Se espera vaya en aumento.	$P = \frac{RHg}{TRH} * 100$	<b>RHg</b> = Recursos humanos destinados a incorporar la perspectiva de género <b>TRH</b> = Total de recursos humanos disponibles en la Secretaría	Semestral
Existencia de presupuesto con perspectiva de género	Existencia de un documento que justifique la asignación del presupuesto con perspectiva de género.	No aplica	No aplica	No aplica

Acciones afirmativas				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Porcentaje de programas y/o acciones dirigidas exclusivamente a mujeres	Conocer cuántas acciones son dirigidas para el empoderamiento de la mujer y para acelerar su incorporación al mercado laboral. Se espera vaya en aumento.	$P = \frac{PAm}{TPS} * 100$	<b>PAm</b> =Programas o acciones dirigidas a mujeres <b>TPS</b> = Total de programas y acciones implementadas por la SENER	Semestral
Número de acciones afirmativas del Proigualdad adoptadas por	Conocer si hubo acciones afirmativas adoptadas desde el Proigualdad.	$\sum APa$	$\Sigma$ = Sumatoria <b>APa</b> =Acciones afirmativas del Proigualdad	Semestral

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

la Secretaría de Energía	Se espera vaya en aumento.		adoptadas por la SENER	
Número de plazas abiertas exclusivamente para personas con discapacidad y para personas de la tercera edad	Sumatoria de plazas que en la convocatoria estén especialmente dirigidas a personas con discapacidad y personas de la tercera edad	$PApd_m, PApd_h$ $PAam_m, PAam_h$	<b>PApd</b> = Sumatoria de las plazas dirigidas a personas con discapacidad; m, mujeres; h, hombres <b>PAam</b> =Sumatoria de las plazas dirigidas a personas de la tercera edad; m, mujeres; h, hombres	Mensual
Paridad en puestos directivos	El resultado ideal es 100, por debajo o encima indica no paridad, por debajo negatividad en favor de hombres, por encima en favor de mujeres.	$TPD=MPD/HPD*100$	TPD=total de puestos directivos MPD=mujeres en puestos directivos HPD=hombres en puestos directivos	Semestral

Voluntad política				
Nombre	Descripción	Fórmula	Componentes	Periodicidad
Porcentaje de reuniones del Secretario de Energía donde se aborde el tema de género y no discriminación en el sector	Las reuniones que encabeza el Secretario de Energía donde trata el tema de igualdad de género y no discriminación	$P = \frac{RSg}{TRS} * 100$	<b>RSg</b> = Reuniones del Secretario donde se aborda el tema de género y no discriminación <b>TRS</b> = Total de reuniones encabezadas por el Secretario	Mensual
Porcentaje de apariciones del Secretario en la prensa hablando del tema de género	El número de apariciones del Secretario de Energía en prensa hablando de igualdad de género y no discriminación	$P = \frac{SPg}{TSP} * 100$	<b>SPg</b> = Apariciones del Secretario en prensa hablando de temas de género y no discriminación <b>TSP</b> = Total de las apariciones del Secretario en prensa	Mensual
Porcentaje reuniones sobre el tema de género y nos discriminación a las que asiste el Secretario de Energía	Las reuniones que convocan otras dependencias, academia o sociedad civil sobre temas de género y no discriminación a las que asiste el	$P = \frac{RCg}{TRC} * 100$	<b>RCg</b> = Reuniones convocadas sobre el tema de género y no discriminación <b>TRC</b> = Total de reuniones convocadas a las que asiste el Secretario	Mensual

Mecanismo de seguimiento de la disminución de la brecha de género y la transversalización de la perspectiva de género

	Secretario de Energía			
--	-----------------------	--	--	--