

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

OCTUBRE 2011

**GOBIERNO
FEDERAL**

SENER



**Vivir
Mejor**

Índice

| Capítulo | Página |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Mensaje del C. Secretario de Energía | 4 |
| Introducción | 5 |
| I. Fundamento normativo en materia de igualdad y no discriminación | 7 |
| 1. Ámbito internacional | 7 |
| 2. Ámbito nacional | 8 |
| II. Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Energía | 10 |
| Objetivo general | 10 |
| Objetivos específicos | 10 |
| Estrategias, líneas de acción, metas, indicadores y responsables | |
| Objetivo 1 | 11 |
| Objetivo 2 | 13 |
| Objetivo 3 | 16 |
| Objetivo 4 | 18 |
| III. Alineación del Proigualdad Sener con los principales instrumentos de política de desarrollo nacional. | 19 |
| Bibliografía | 25 |

Mensaje del C. Secretario de Energía

El Plan Nacional de Desarrollo establece como uno de sus objetivos estratégicos *Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.*

La igualdad de oportunidades es un principio fundamental de justicia y su observancia es una condición necesaria para considerar que una sociedad es verdaderamente democrática y respetuosa de su pluralidad, así como para detonar todo su potencial productivo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un compromiso histórico que no debe reducirse a esfuerzos aislados y políticas temporales sin impactos en la sociedad. Es necesario realizar acciones articuladas en todos los ámbitos del quehacer cotidiano: en el ámbito familiar, en el mercado laboral, en el acceso a la educación, a la salud, a la justicia; debemos erradicar la discriminación y la violencia de género que todavía se registra en diversos órdenes y latitudes de nuestro territorio nacional.

Todas y todos en el sector energético estamos seguros que podemos participar en la construcción de un México más justo, donde niñas y niños, mujeres y hombres, ejerzan sus derechos, participen en igualdad de condiciones, libres de discriminación y violencia.

El presente programa contiene objetivos estratégicos, líneas de acción y metas que vinculadas al Plan Nacional de Desarrollo, al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y al Programa Sectorial de Energía, promoverá la igualdad entre mujeres y hombres en este sector estratégico para la vida nacional.

Queremos desarrollar condiciones para institucionalizar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en las políticas, programas y proyectos energéticos en beneficio de la sociedad mexicana; que las mujeres y hombres que trabajan en este sector cuenten con igualdad de condiciones y oportunidades de desarrollo profesional, acceso a cargos de toma de decisiones, un clima laboral de respeto que privilegie la dignidad humana y libre de prejuicios, así como un sano equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral e institucional que les permita desarrollarse plenamente como personas, en beneficio de sus hijas e hijos, de sus familias y consecuentemente en beneficio de todo nuestro México.

Jordy Herrera Flores
Secretario de Energía

Introducción

Nuestro país como miembro de la comunidad internacional ha suscrito diversos instrumentos en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, mismos que han servido de pauta para establecer la política nacional en la materia y buscar una sociedad más incluyente, participativa y justa. Ello ha permitido avanzar en acciones concretas para abatir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, como la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En este contexto, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) es otro avance importante en la reducción del rezago de las mujeres, ya que establece acciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos político, económico, social y cultural.

El PROIGUALDAD es el instrumento que orienta la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno. Por su conducto se convoca a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal, así como a los demás Poderes de la Unión y a la sociedad civil, a realizar acciones que promuevan el desarrollo de las mujeres bajo principios democráticos de igualdad y no discriminación.

Transversalizar la perspectiva de género en los programas, proyectos y acciones de gobierno significa transformar el quehacer cotidiano de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en dos vertientes¹:

- **Interna.** Realizar acciones para construir un quehacer y una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (ingreso, ascensos, promociones, prestaciones, capacitación, evaluación del desempeño, comunicación incluyente, etc).
- **Externa.** Incorporar la perspectiva de género en la planeación del sector energía, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los artículos 7, 9, 12, 20, 21, 23 y 24 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el gobierno federal busca regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres mediante lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

En este sentido y en alineación con el Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, Estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el gobierno federal manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades, a

¹ Transversalizar la perspectiva de género es también impulsar la convergencia o corresponsabilidad de varios programas, políticas e instituciones para potenciar los resultados del sector y alcanzar otros objetivos y resultados respecto de grupos de población (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, etc.) o áreas de enfoque (desarrollo rural sustentable, desarrollo científico tecnológico, etc.) que enfrentan retos comunes y específicos para su desarrollo. Guía para el Diseño de Indicadores Estratégicos, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, junio 2010.

través de incorporar la perspectiva de género en cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas.

En la Secretaría de Energía, desde hace varios años, se trabaja en promover la igualdad entre mujeres y hombres. Los avances van desde acciones en materia de capacitación, campañas de sensibilización y difusión, certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad laboral entre Mujeres y Hombres, etc.

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Energía que se presenta a continuación pretende aglutinar y optimizar en una sola dirección los esfuerzos para lograr incorporar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en el quehacer cotidiano y en las atribuciones que le han sido conferidas a esta dependencia.

I. Fundamento normativo en materia de igualdad y no discriminación

1. Ámbito internacional

Dentro del marco normativo internacional que fundamenta la implantación de los instrumentos jurídicos con que cuenta México para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, se encuentran:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Esta Convención fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y fue ratificada por México el 23 de marzo de 1981, año en el que entró en vigor en nuestro país. Es considerada como la *Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres*. La Convención enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos; promueve la prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer y exige que se reconozcan a la mujer iguales derechos que a los hombres.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará". Adoptada en Belem do Pará, Brasil, el 6 de septiembre de 1994 y ratificada por México el 6 de septiembre de 1998, esta Convención pretende proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que las afectan, partiendo de la premisa de que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, en el ámbito público y en el privado.

Plataforma de Acción de Beijing 1995. Como resultado de la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en Beijing, China, en septiembre de 1995, se emitió una *Declaración y una Plataforma de Acción (Plataforma de Acción de Beijing)* que contiene doce temas de acción: pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña.

En su *Sección "H" Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer*, establece que los mecanismos institucionales en pro de los derechos humanos de la mujer se han orientado, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.

En sucesivas conferencias internacionales se ha subrayado la necesidad de tener en cuenta los factores relacionados con el género en la planificación de las políticas y los programas. Sin embargo, en muchos casos esto no se ha realizado.

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno, como es el Instituto Nacional de las Mujeres en el caso de México.

Al abordar el tema de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas

de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.

Beijing+5, Nuevas Acciones, XXIII, período de sesiones AGNU (2000). Durante el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (Beijing+5), celebrado en junio del año 2000, dedicado al tema de "La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI", los Estados participantes aprobaron el documento "Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing".

Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, junio de 2004, Consenso de México. Los gobiernos de los países participantes en la novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, reafirmaron su compromiso para asegurar la plena incorporación de la perspectiva de género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres.

Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, agosto de 2007, Consenso de Quito. En la reunión realizada en la ciudad de Quito, las representantes de los mecanismos para el adelanto de las mujeres ratificaron su reconocimiento a la labor de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres "consistente en la formulación, el diseño y la gestión de políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres al más alto nivel de los Estados de la región y, a la vez, conscientes de que los Estados son quienes deben asumir los retos que demanda la garantía de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de la región" y se comprometieron a:

I) Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos.

2. Ámbito nacional

México cuenta con un marco jurídico que en concordancia con diversos acuerdos internacionales y sustentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promueve la existencia de condiciones igualitarias de vida para mujeres y hombres.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Artículo 1, quinto párrafo, señala que está prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El Artículo 4 menciona que hombres y mujeres son iguales ante la Ley. Por su parte, el Artículo 123 establece que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Tiene por objetivo regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Su objetivo es establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Crea el Instituto Nacional de las Mujeres como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, cuyo objeto general es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. El objeto de esta Ley es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Esta Ley tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de: ... II. Las obligaciones en el servicio público;...

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Objetivo 16. Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Su objetivo es establecer el compromiso de las instancias que integran los diferentes ámbitos y órdenes de gobierno, así como de las entidades públicas y privadas, para dar cumplimiento a lo señalado en la Constitución, los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por México en la materia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012. El PROIGUALDAD establece líneas básicas de acción y objetivos estratégicos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad.

Programa Sectorial de Energía 2007-2012. Establece los compromisos, estrategias y líneas de acción del Gobierno Federal en materia energética. El Programa busca, en todo momento, promover el desarrollo integral y sustentable del país, manteniendo el horizonte de largo plazo que se encuentra plasmado en la Visión 2030.

II. Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Energía.

Objetivo general

Promover en la Secretaría de Energía y su sector coordinado, el diseño, implantación, ejecución y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos, con enfoque y criterios metodológicos y operativos que permitan impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, en conjunción con los aspectos técnicos, de calidad y ambientales que se establezcan para este fin y en apego a sus atribuciones.

Objetivos específicos

1. Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Energía y su sector coordinado.
2. Fortalecer la cultura institucional de la Secretaría de Energía y el sector energético para promover la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.
3. Incorporar en las políticas públicas del sector energía, criterios metodológicos y operativos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. Impulsar en el sector energía la generación de información estadística que permita el seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos, y su contribución al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad.

A continuación se presentan para cada objetivo específico, las estrategias, líneas de acción, metas, indicadores y responsables, para orientar su desarrollo y evaluar su cumplimiento.

Objetivo 1. Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Energía y su sector coordinado.

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1.1. Impulsar la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres e instrumentar los mecanismos que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <p>1.1.1. Establecer mecanismos para planear, establecer, coordinar, dar seguimiento y evaluar las acciones, programas y proyectos en materia energética que dan cumplimiento a la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> | <p>Implantar, ejecutar y evaluar el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> | <p>Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, autorizado y difundido.</p> <p>Línea base: 0 Meta: 1 en 2011</p> <p>Cumplimiento de las metas establecidas en el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Línea base: 0 Meta: 90% más menos 10% de cumplimiento anual.</p> | <p>Oficina Secretario/a de Energía</p> <p>Subsecretarías</p> <p>Oficialía Mayor</p> <p>Áreas homólogas en sector coordinado.</p> |
| | <p>1.1.2. Contar con mecanismos que fortalezcan la institucionalización de la perspectiva de género.</p> | <p>Implantar y dar seguimiento a mecanismos de verificación, modelos y estándares que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos de las mujeres.</p> | <p>Creación y difusión de una Red de Enlaces de Género.</p> <p>Línea base: 0 Meta: 1 en 2011</p> <p>Designación de la unidad administrativa responsable de promover y asegurar el seguimiento y la transparencia del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Línea base: 0 Meta: 1 en 2011</p> <p>Generación y entrega a las instancias competentes que lo requieran, de informes periódicos sobre avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Línea base: 0 Meta: 100% de reportes solicitados anualmente.</p> <p>Implantación y mantenimiento de mecanismos de verificación, modelos y estándares que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.</p> <p>Línea base: 0 Meta: 1 mínimo en 2012.</p> | <p>Oficialía Mayor</p> <p>Área homóloga en sector coordinado</p> |

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1.2. Garantizar que la normatividad y los procesos de gestión institucionales incorporen principios de igualdad entre mujeres y hombres. | 1.2.1. Disponer de lineamientos que aseguren y promuevan que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de ingreso, percepciones y prestaciones, sin importar su sexo. | Ingreso y promoción de recursos humanos en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. | Participación igualitaria de hombres y mujeres en la estructura ocupacional. Línea base: Porcentaje actual. Meta: Incrementar 5% anual la participación del sexo en condiciones de participación minoritaria, hasta lograr participación de ambos sexos de 50% más menos 5%. | Oficialía Mayor Área homóloga en sector coordinado |
| | | Asignar percepciones y prestaciones en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, de conformidad con la normatividad aplicable por tipo de puesto. | Participación igualitaria de hombres y mujeres en puestos de dirección. Línea base: Porcentaje actual. Meta: Incrementar 5% anual la participación del sexo en condiciones de participación minoritaria, hasta lograr participación de ambos sexos de 50% más menos 5%. | |
| | 1.2.2. Contar con perfiles de puesto libres de sesgos sexistas y discriminatorios. | Perfiles de puestos con descripciones libres de juicios de valor, sesgos sexistas y discriminatorios en operación. | Perfiles de puestos autorizados y en operación, con descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, sesgos sexistas y discriminatorios. Línea base: Porcentaje actual. Meta: 100% en 2013. | Oficialía Mayor Área homóloga en sector coordinado |
| | | 1.2.3. Impartir capacitación y formación profesional que incorpore principios de igualdad y no discriminación. | Programa de Capacitación que incluya principios de igualdad entre mujeres y hombres. | |
| | Impartir cursos de capacitación en horarios de labores. | | Asistencia a cursos de capacitación, por sexo. Línea base: Porcentaje de asistencia actual, por sexo. Meta: Incrementar 5% anual la participación del sexo en condiciones de participación minoritaria, hasta lograr participación de ambos sexos de 50% más menos 5% | |
| | Impartir cursos de sensibilización en equidad de género. | | Impartición de cursos de capacitación en horario de labores. Línea base: Porcentaje actual. Meta: 100% en 2012. | |
| | | | Asistencia a cursos de sensibilización en equidad de género impartidos. Línea base: 0. Meta: 1 mínimo en 2012. | |
| | Asistencia a cursos de sensibilización en equidad de género impartidos, por sexo. Línea base: 0. Meta: Incrementar 5% anual la participación del sexo en condiciones de participación minoritaria, hasta lograr participación de ambos sexos de 50% más menos 5%. | | | |

Objetivo 2. Fortalecer la cultura institucional de la Secretaría de Energía y el sector energético para promover la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1. Fortalecer la comunicación incluyente al interior y exterior del sector energético. | 2.1.1. Incorporar en la comunicación institucional y la comunicación social, conceptos sobre igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a las diferencias. | Contar con criterios para incorporar la perspectiva de género en las campañas de comunicación social. | Campañas de comunicación social, diseñadas y difundidas con base en criterios para incorporar la perspectiva de género. Línea base: 0. Meta: 100% en 2012. | Unidad de Comunicación Social Áreas homólogas en el sector coordinado. |
| | | Contar con lineamientos para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación institucional. | Difusión al personal de lineamientos para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación organizacional. Línea base: 0. Meta: 1 en 2012. | Oficialía Mayor Área homóloga en sector coordinado |
| | | | Uso de Lenguaje Incluyente en procesos de comunicación institucional (intranet, internet, mensajes institucionales, documentos normativos, etc.). Línea base: 0. Meta: 100% en 2012. | |
| | | | Campañas internas de comunicación y sensibilización, diseñadas y difundidas con base en lineamientos para el uso y aplicación del lenguaje no sexista. Línea base: 0. Meta: 100% en 2012. | |
| Contar con campañas de difusión que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres no discriminación, respeto y corresponsabilidad familiar. | Campañas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, respeto y corresponsabilidad familiar. Línea base: 0. Meta: 1 mínimo en 2012. Índice de recordación de conceptos de igualdad entre mujeres y hombres Línea base: 0. Meta: de 85 a 95% de recordación en 2013 (personas que vieron los mensajes de las campañas y los recuerdan). | Oficialía Mayor Área homóloga en sector coordinado | | |

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 2.2. Mejorar el clima y la cultura organizacional mediante planes de acción y el fortalecimiento de los valores institucionales, incorporando en éstos conceptos de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, respeto y corresponsabilidad familiar. | 2.2.1. Participar en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Secretaría de la Función Pública. | Mantener un ambiente de trabajo sano y libre de cualquier tipo de discriminación. | Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. Línea base: 0 / calificación actual. Meta: Incrementar en uno o dos puntos anuales los resultados. | Oficialía Mayor Área homóloga en sector coordinado |
| | 2.2.2. Elaborar un plan de mejora del clima laboral. | | Elaboración y difusión del plan de mejora de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. Línea base: 0 / 1 anual. Meta: 1 anual. | |
| | 2.2.3. Actualizar y difundir el Código de Conducta con principios de igualdad y lenguaje incluyente. | | Calificación por parte de la Secretaría de la Función Pública de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. Línea base: 0 / calificación actual. Meta: 10 anual. | |
| 2.3. Fortalecer el balance trabajo familia y la corresponsabilidad familiar. | 2.3.1. Desarrollar e implementar los mecanismos para alcanzar la responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal en la institución. | Contar con políticas o lineamientos, para alcanzar el balance trabajo-familia y promover la corresponsabilidad familiar. | Políticas o lineamientos para alcanzar el balance trabajo-familia y promover la corresponsabilidad familiar, autorizados y difundidos. Línea base: 0. Meta: 1 en 2012. | Oficialía Mayor Área homóloga en sector coordinado |
| | | | Programación de reuniones de trabajo en horario de labores. Línea base: 0. Meta: 100% en 2012. | |
| | | | Promoción y programación de eventos institucionales que promuevan la convivencia familiar. Línea base: 0. Meta: 2 mínimo en 2012. | |
| | | | Incremento de la calificación del factor Balance Trabajo-Familia de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. Línea base: 0 / calificación actual. Meta: Incrementar en uno o dos puntos los resultados anuales. | |

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <p>2.4. Desarrollar, implantar y dar seguimiento a mecanismos que garanticen un ambiente sano a través del impulso de acciones encaminadas a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.</p> | <p>2.4.1. Establecer mecanismos para recibir, prevenir y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual.</p> | <p>Elaborar políticas y/o lineamientos para la prevención, atención y sanción para el acoso y hostigamiento sexual acordes a los ordenamientos jurídicos aplicables.</p> | <p>Elaboración y difusión de lineamientos o esquemas para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexual.</p> <p>Línea base: 0. Meta: 1 en 2012.</p> <p>Elaboración y difusión de un pronunciamiento institucional en contra del hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Línea base: 0. Meta: 1 en 2012.</p> | <p>Oficialía Mayor</p> <p>Área homóloga en sector coordinado</p> |
| | | <p>Crear un mecanismo para atender asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.</p> | <p>Creación de un grupo colegiado de atención de casos de acoso y hostigamiento sexual.</p> <p>Línea base: 0. Meta: 1 en 2012.</p> <p>Participación de los miembros del grupo colegiado en cursos de capacitación para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Línea base: 0. Meta: 1 en 2012.</p> <p>Difusión por diversos medios de campañas de sensibilización para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Línea base: 0. Meta: 1 campaña mínimo en 2012.</p> | |

Objetivo 3. Incorporar en las políticas públicas del sector energía, criterios metodológicos y operativos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.1. Considerar criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el diseño, implantación, desarrollo y evaluación de políticas públicas, programas proyectos y acciones, objeto de las atribuciones de Sener. | 3.1.1. Impulsar la perspectiva de género en los documentos normativos emitidos por la Secretaría de Energía. | Directrices de acción de la Estrategia Nacional de Energía, con criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | Directrices de la Estrategia Nacional de Energía que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Línea base: 0. Meta: 3 en 2012. | Subsecretaría de Planeación y Desarrollo Tecnológico Áreas homólogas sector coordinado |
| | 3.1.2. Promover la inclusión de criterios de género en los programas de difusión y sensibilización de la importancia del uso eficiente de la energía, y de las ventajas económicas y ambientales del empleo de fuentes renovables de energía. | Los materiales de difusión que emite el sector energético, en materia de promoción del uso eficiente de la energía y el aprovechamiento de energías renovables, incluyen la perspectiva de género. | Documentos de difusión publicado que incluye la perspectiva de género/número total de publicaciones. Línea base: 0. Meta: 3 en 2012. | Subsecretaría de Planeación y Desarrollo Tecnológico Unidad de Comunicación Social Áreas homólogas sector coordinado |
| | 3.1.3. Incorporar en las actividades operativas y rectoras del sector energía, políticas de corto, mediano y largo plazo que contribuyan al logro de los objetivos nacionales en materia de equidad de género. | Marco normativo y de operación del sector energía, acorde con los lineamientos nacionales en materia de equidad de género. | Funciones, programas, proyectos y políticas que contribuyen a los objetivos nacionales en materia de equidad de género. Línea base: 0. Meta: 3 en 2012. | Áreas involucradas |
| | 3.1.4. Promover la convergencia y/o corresponsabilidad de programas, proyectos, políticas y acciones de otras dependencias y entidades, con la finalidad de impulsar acciones en materia de equidad de género en la planeación, construcción y operación de proyectos de energías renovables. | Involucrar a dependencias, entidades, organismos, municipios y poblados para el óptimo aprovechamiento de los recursos y fomentar la equidad de género. | Dependencias, entidades, organismos, municipios y poblados involucrados en el fomento de la equidad de género. Línea base: 0. Meta: 5 en 2012. | Áreas involucradas |
| | 3.1.5. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en la generación y acceso a los recursos energéticos como elementos claves de operación del sector energético. | Revisar y mejorar los procedimientos operativos bajo una visión de igualdad de género. | Porcentaje de procedimientos que han incorporado la perspectiva de género. Línea base: 0. Meta: 5 en 2012. | Áreas involucradas |

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 3.2. Mejorar la gestión de procesos sustantivos mediante sistemas y modelos de calidad que incluyan perspectiva de género. | 3.2.1. Impulsar una mayor participación de las mujeres profesionistas en las convocatorias de estudios de posgrado emitidas por el Fondo Sectorial CONACYT- SENER- Hidrocarburos dentro del Programa de Formación de Recursos Humanos Especializados. | Procurar que al menos 30 % de las becas otorgadas anualmente por el Fondo Sectorial CONACYT- SENER- Hidrocarburos sean asignadas a mujeres. | 30% de becas del Fondo Sectorial CONACYT- SENER- Hidrocarburos, otorgadas anualmente a mujeres profesionistas en relación a las otorgadas a los hombres. Línea base: Porcentaje actual. Meta: 30% mínimo en 2012 e incrementos anuales hasta lograr 50% más menos 5% | Subsecretaría de Planeación y Desarrollo Tecnológico |
| | 3.2.2. Integrar sistemas y modelos de calidad con perspectiva de género. | Implantar y actualizar sistemas y modelos de calidad basados en la igualdad entre mujeres y hombres, para satisfacer las necesidades de sus usuarios/as inmediatos y finales. | Modelos y sistemas de calidad integrados con principios de igualdad entre mujeres y hombres. Línea base: 0. Meta: 1 mínimo en 2012. | Áreas involucradas |

Objetivo 4. Impulsar en el sector energía la generación de información estadística que permita el seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos, y su contribución al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad.

| ESTRATEGIA | LÍNEA DE ACCIÓN | META Y AÑO DE EJECUCIÓN | INDICADOR | RESPONSABLE |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 4.1. Fomentar la generación de estadísticas por sexo, en actividades, programas y proyectos en materia energética que la requieran para su planeación, evaluación y control. | 4.1.1. Realizar análisis para identificar las estadísticas susceptibles de generarse por sexo, en actividades, programas y proyectos materia energética que la requieran para su planeación, evaluación y control. | Identificar las estadísticas susceptibles de generarse por sexo, en actividades, programas y proyectos materia energética, que la requieran para su planeación, evaluación y control. 2012 | Identificación de estadísticas susceptibles de generarse por sexo. Línea base: 0. Meta: las que resulten de los análisis en 2012. | Áreas involucradas |
| | 4.1.2. Determinar los mecanismos o medios para generar estadísticas por sexo, en actividades, programas y proyectos materia energética que la requieran para su planeación, evaluación y control. | Identificar mecanismos o medios para generar estadísticas por sexo, en actividades, programas y proyectos materia energética, que la requieran para su planeación, evaluación y control. 2013 | Mecanismos o medios identificados para generar estadísticas por sexo, en actividades, programas y proyectos materia energética, que la requieran para su planeación, evaluación y control. Línea base: 0. Meta: las que resulten de los análisis. | |
| | 4.1.3. Generar estadísticas por sexo en actividades, programas y proyectos en materia energética que la requieran para su planeación, evaluación y control. | Disponer de estadísticas por sexo en actividades, programas y proyectos en materia energética que la requieran para su planeación, evaluación. 2014 | Estadísticas por sexo en actividades, programas y proyectos en materia energética que la requieran para su planeación, evaluación. Línea base: 0. Meta: las que resulten de las actividades, programas y proyectos. | |

III. ALINEACIÓN DEL PROIGUALDAD SENER CON LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE POLÍTICA DE DESARROLLO NACIONAL.

| PND Eje, Objetivo y Estrategia | PROIGUALDAD NACIONAL Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROSENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROIGUALDAD SENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3. Igualdad de oportunidades.</p> <p>16. Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.</p> <p>16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.</p> <p>16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátase de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.</p> | <p>1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.</p> <p>1.1. Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.</p> <p>1.1.1. Incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural.</p> <p>1.1.2. Promover la creación de comisiones, redes de enlace y grupos de trabajo para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar los objetivos, componentes y metas de los programas sectoriales y especiales desde la perspectiva de género.</p> <p>1.1.3. Establecer las unidades responsables de género con recursos suficientes y alto nivel de decisión, en la estructura orgánica de las Secretarías y Dependencias Federales para establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad.</p> <p>1.1.4. Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género en la integración, ejecución y rendición de cuentas del presupuesto y gasto público.</p> | <p>V.6. Incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones del sector energético.</p> <p>V.6.1. Promover una mayor participación de las mujeres en el quehacer laboral del sector energía, así como en puestos de nivel superior, de acuerdo a su perfil profesional.</p> <p>Analizar el marco jurídico, prácticas institucionales, sistemas y metodologías usadas por las dependencias y entidades del sector energético en la selección, formación y promoción de personal, de tal forma que se asegure la objetividad y transparencia en la ejecución de estas actividades.</p> | <p>1. Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Energía y su sector coordinado.</p> <p>1.1. Impulsar la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres e instrumentar los mecanismos que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>1.1.1. Establecer mecanismos para planear, establecer, coordinar, dar seguimiento y evaluar las acciones, programas y proyectos que dan cumplimiento a la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>1.1.2. Contar con mecanismos que fortalezcan la institucionalización de la perspectiva de género.</p> <p>1.2. Garantizar que la normatividad y los procesos de gestión institucionales incorporen principios de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>1.2.1. Disponer de lineamientos que aseguren y promuevan que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de ingreso, percepciones y prestaciones, sin importar su sexo.</p> <p>1.2.2. Contar con perfiles de puesto libres de sesgos sexistas y discriminatorios.</p> <p>1.2.3. Impartir capacitación y formación profesional que incorpore principios de igualdad y no discriminación.</p> |

| PND Eje, Objetivo y Estrategia | PROIGUALDAD NACIONAL Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROSENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROIGUALDAD SENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| | <p>1.1.6. Generar en la Administración Pública Federal informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la transversalidad de género, así como las tendencias resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.</p> <p>1.4. Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la Administración Pública Federal.</p> <p>1.4.1 Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.</p> <p>1.4.2. Emitir lineamientos en coordinación con las instancias normativas para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.</p> <p>1.4.4. Establecer un Código de Conducta para eliminar el hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público.</p> <p>1.4.5.0 Hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores, en todos los centros de trabajo del sector público.</p> <p>6. Potenciar la agencia económica de las mujeres a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.</p> <p>6.1. Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo.</p> | | |

| PND Eje, Objetivo y Estrategia | PROIGUALDAD NACIONAL Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROSENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROIGUALDAD SENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 6.1.1. Impulsar la igualdad de oportunidades y condiciones para las mujeres en el mercado laboral, en el acceso a empleos permanentes, remuneración, protección, ascensos y puestos de dirección, a partir de la vigilancia del cumplimiento de la ley y los derechos laborales. | | |
| <p>3. Igualdad de oportunidades.</p> <p>16. Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.</p> <p>16.1. Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.</p> <p>16.2. Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.</p> | <p>1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.</p> <p>1.2. Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas a favor de la igualdad y equidad de género.</p> <p>1.2.1 Promover en coordinación con las instituciones que forman parte del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el establecimiento de políticas, programas, proyectos y acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar los objetivos estratégicos, componentes y actividades vinculadas al logro de los objetivos de la Política Nacional de Igualdad.</p> | <p>V.6. Incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones del sector energético.</p> <p>V.6.1. Promover una mayor participación de las mujeres en el quehacer laboral del sector energía, así como en puestos de nivel superior, de acuerdo a su perfil profesional.</p> <p>Analizar el marco jurídico, prácticas institucionales, sistemas y metodologías usadas por las dependencias y entidades del sector energético en la selección, formación y promoción de personal, de tal forma que se asegure la objetividad y transparencia en la ejecución de estas actividades.</p> | <p>2. Fortalecer la cultura institucional de la Secretaría de Energía y el sector energético para promover la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.</p> <p>2.1. Fortalecer la comunicación incluyente al interior y exterior del sector energético.</p> <p>2.1.1. Incorporar en la comunicación institucional y la comunicación social, conceptos sobre igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a las diferencias.</p> <p>2.2. Mejorar el clima y la cultura organizacional mediante planes de acción y el fortalecimiento de los valores institucionales, incorporando en éstos conceptos de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, respeto y corresponsabilidad familiar.</p> <p>2.2.1. Participar en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Secretaría de la Función Pública.</p> <p>2.2.2. Elaborar un plan de mejora del clima laboral.</p> <p>2.2.3. Actualizar y difundir el Código de Conducta con principios de igualdad y lenguaje incluyente.</p> <p>2.3. Fortalecer el balance trabajo familia y la corresponsabilidad familiar.</p> <p>2.3.1. Desarrollar e implementar los mecanismos para alcanzar la responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal</p> |

| PND Eje, Objetivo y Estrategia | PROIGUALDAD NACIONAL Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROSENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROIGUALDAD SENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>en la institución.</p> <p>2.4. Desarrollar, implantar y dar seguimiento a mecanismos que garanticen un ambiente sano a través del impulso de acciones encaminadas a prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>2.4.1. Establecer mecanismos para recibir, prevenir y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual.</p> |
| <p>3. Igualdad de oportunidades.</p> <p>16. Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.</p> <p>16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.</p> <p>16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátase de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.</p> | <p>1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.</p> <p>1.1. Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.</p> <p>1.1.1. Incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural.</p> | <p>III.1. Promover el uso y producción eficientes de la energía.</p> <p>III.1.3. Ampliar las acciones coordinadas entre los sectores público, social y privado, para el fomento del uso eficiente de la energía entre la población.</p> <p>Llevar a cabo programas de difusión y sensibilización de la importancia del uso eficiente de la energía.</p> <p>III.2. Fomentar el aprovechamiento de fuentes renovables de energía y biocombustibles técnica, económica, ambiental y socialmente viables.</p> <p>III.2.6. Impulsar la implementación de sistemas que empleen fuentes renovables de energía.</p> <p>Diseñar e implementar programas de difusión de las ventajas económicas y ambientales del empleo de fuentes renovables de energía.</p> <p>V.6. Incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones del sector energético.</p> <p>V.6.1. Promover una mayor participación de las mujeres en el quehacer laboral del sector energía, así como en puestos de nivel superior, de acuerdo a su perfil profesional.</p> <p>Analizar el marco jurídico, prácticas institucionales, sistemas y metodologías</p> | <p>3. Incorporar en las políticas públicas del sector energía, criterios metodológicos y operativos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>3.1. Considerar criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el diseño, implantación, desarrollo y evaluación de políticas públicas, programas proyectos y acciones, objeto de las atribuciones de Sener.</p> <p>3.1.1. Impulsar la perspectiva de género en los documentos normativos emitidos por el Consejo Nacional de Energía.</p> <p>3.1.2. Promover la inclusión de criterios de género en los programas de difusión y sensibilización de la importancia del uso eficiente de la energía, y de las ventajas económicas y ambientales del empleo de fuentes renovables de energía.</p> <p>3.1.3. Incorporar en las actividades operativas y rectoras del sector energía, políticas de corto, mediano y largo plazo que contribuyan al logro de los objetivos nacionales en materia de equidad de género.</p> <p>3.1.4. Promover la convergencia y/o corresponsabilidad de programas, proyectos, políticas y acciones de otras dependencias y entidades, con la finalidad de impulsar acciones en materia de equidad de género en la</p> |

| PND Eje, Objetivo y Estrategia | PROIGUALDAD NACIONAL Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROSENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROIGUALDAD SENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | usadas por las dependencias y entidades del sector energético en la selección, formación y promoción de personal, de tal forma que se asegure la objetividad y transparencia en la ejecución de estas actividades. | planeación, construcción y operación de proyectos de energías renovables. 3.1.5. Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en la generación y acceso a los recursos energéticos como elementos claves de operación del sector energético. 3.2. Mejorar la gestión de procesos sustantivos mediante sistemas y modelos de calidad que incluyan perspectiva de género. 3.2.1. Impulsar una mayor participación de las mujeres profesionistas en las convocatorias de estudios de posgrado emitidas por el Fondo Sectorial CONACYT-SENER- Hidrocarburos dentro del Programa de Formación de Recursos Humanos Especializados. 3.2.2. Integrar sistemas y modelos de calidad con perspectiva de género. |
| <p>16. Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.</p> <p>16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.</p> <p>16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el</p> | <p>1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.</p> <p>1.1. Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.</p> <p>1.1.1. Incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural.</p> <p>1.2 Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas a favor de la igualdad y equidad de género.</p> | <p>V.6. Incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones del sector energético.</p> <p>V.6.1. Promover una mayor participación de las mujeres en el quehacer laboral del sector energía, así como en puestos de nivel superior, de acuerdo a su perfil profesional.</p> <p>Analizar el marco jurídico, prácticas institucionales, sistemas y metodologías usadas por las dependencias y entidades del sector energético en la selección, formación y promoción de personal, de tal forma que se asegure la objetividad y transparencia en la ejecución de estas actividades.</p> | <p>4. Impulsar en el sector energía la generación de información estadística que permita el seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos energéticos, y su contribución al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad.</p> <p>4.1. Fomentar la generación de estadísticas por sexo, en actividades, programas y proyectos en materia energética que la requieran para su planeación, evaluación y control.</p> <p>4.1.1. Realizar análisis para identificar las estadísticas susceptibles de generarse por sexo, en actividades, programas y proyectos materia energética que la requieran para su planeación, evaluación y control.</p> <p>4.1.2. Determinar los mecanismos o medios para generar estadísticas por sexo, en actividades, programas y proyectos materia energética que la requieran para su</p> |

| PND Eje, Objetivo y Estrategia | PROIGUALDAD NACIONAL Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROSENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción | PROIGUALDAD SENER Objetivo, Estrategia y Línea de Acción |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>pago sea igual, trátase de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.</p> | <p>1.2.1 Promover en coordinación con las instituciones que forman parte del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el establecimiento de políticas, programas, proyectos y acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar los objetivos estratégicos, componentes y actividades vinculadas al logro de los objetivos de la Política Nacional de Igualdad.</p> | | <p>planeación, evaluación y control.</p> <p>4.1.3. Generar estadísticas por sexo en actividades, programas y proyectos en materia energética que la requieran para su planeación, evaluación y control.</p> |

Bibliografía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. DOF. 5/II/1917.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 7/VIII/2006.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF. 1/II/2007.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. DOF. 12/I/2001.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. DOF. 11/VI/2003.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. DOF. 13/III/2002.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. DOF. 31/V/2007.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012. DOF. 18/VIII/2009.

Programa Sectorial de Energía 2007-2012. DOF. 28/II/2007.

Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2007.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará". 1994.

Plataforma de Acción de Beijing. 1995.

Beijing+5, Nuevas Acciones, XXIII, período de sesiones AGNU. 2000.

Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. 2004.

Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. 2007.

Guía para el Diseño de Indicadores Estratégicos, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, junio 2010.

Créditos

Jordy Herrera Flores

Secretario de Energía

Jaime González Aguade

Subsecretario de Electricidad

Mario Gabriel Budebo

Subsecretario de Hidrocarburos

Sergio Manuel Alcocer Martínez de Castro

Subsecretario de Planeación Energética y Desarrollo Tecnológico

María de la Luz Ruiz Mariscal

Oficialía Mayor

Héctor Escalante Lona

Jefe de la Unidad de Comunicación Social

www.energia.gob.mx