



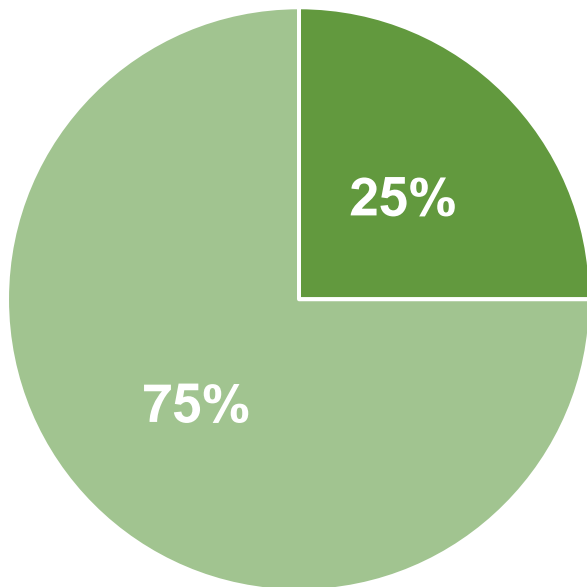
Comisión Federal de Electricidad®

ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA CFE

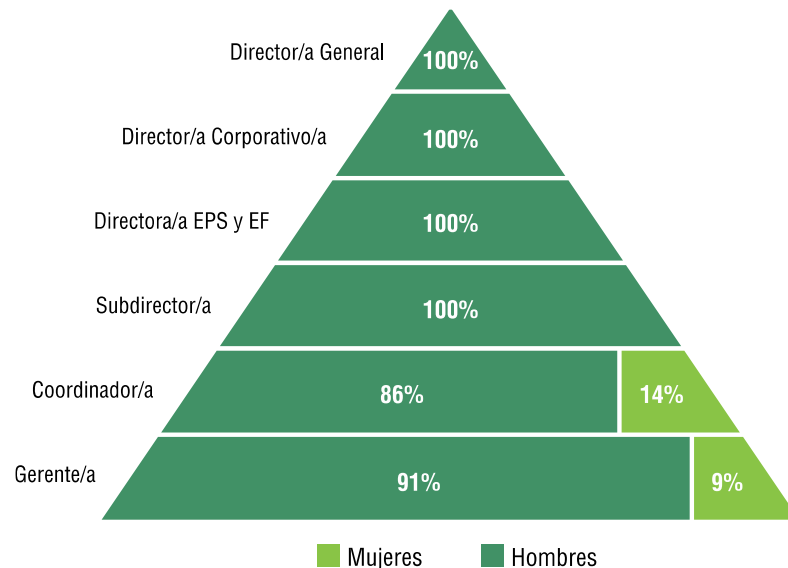
**TRANSFORMAR LA INDUSTRIA ELÉCTRICA
CON IGUALDAD DE GÉNERO**

*Mtra. Nimbe Durán Téllez
Titular de la Unidad de Género e Inclusión de
la CFE*

CFE, 2019



■ Mujeres ■ Hombres



■ Mujeres ■ Hombres

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN



TRABAJAR EN REDES

- *Red de enlaces para la igualdad de género de la CFE*
- *Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*
- *Colaboración con sociedad civil y academia*
- *Alianzas con instituciones de otros países*



PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD 2020-2024

**1.
GÉNERO Y
ELECTRICIDAD**

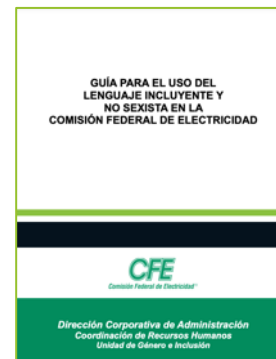
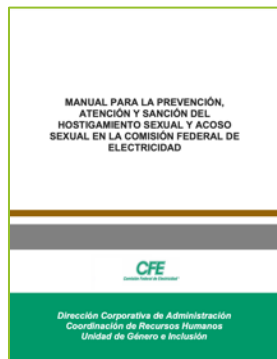
**2.
CULTURA
INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD DE
GÉNERO**

**3.
PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO
SEXUAL**

**4.
MUJERES
EN LA CFE**

TRANSVERSAL: CAPACITACIÓN

MARCO NORMATIVO





ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN
DE LA CFE TRANSFORMAR LA INDUSTRIA ELÉCTRICA CON
IGUALDAD DE GÉNERO

PRINCIPALES PROYECTOS



GÉNERO Y ELECTRICIDAD

PROYECTOS DE ELECTRIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



GÉNERO Y ELECTRICIDAD

TALLERES “EN COLECTIVO, GANAMOS LUZ”



GÉNERO Y ELECTRICIDAD

De la teoría a la práctica:



**Proyectos de electrificación
con perspectiva de género**

Formulación	Planeación	Conformación de equipos de trabajo	Indicadores de género
		Criterios de priorización	
		Definición de objetivos	
		Selección de tecnología	
Implementación	Diseño	Diagnósticos o evaluaciones previas	
		Encuestas iniciales	
		Elaboración de diagnósticos sobre la situación de igualdad de género	
	Construcción	Estudios de factibilidad	
		Instalación	
Evaluación		Capacitación en uso y mantenimiento de tecnologías	
		Intervención de género en las comunidades	
		Encuestas de seguimiento	
		Análisis de impactos a corto y largo plazo	

GÉNERO Y ELECTRICIDAD

CONSTRUCCIÓN Y MODERNIZACIÓN DE CENTRALES DE GENERACIÓN CON PEO

¿CÓMO INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
CONSTRUCCIÓN O MODERNIZACIÓN
DE UNA CENTRAL ELÉCTRICA?



HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

1. Implementar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE.
2. Poner en marcha un mecanismo ágil y exclusivo para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
3. Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
4. Elaborar los manuales de atención que sean requeridos para la adecuada atención de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
5. Designar, capacitar y certificar a personas conserjeeras, adscritas a la Unidad de Género e Inclusión, para recibir quejas y brindar acompañamiento en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
6. Difundir los mecanismos de recepción de denuncias y la normalidad en la materia.
7. Desarticular campañas internas para prevenir las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
8. Desarrollar e implementar una estrategia de capacitación sobre igualdad de género y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, dirigida al personal de la CFE.
9. Revisar y, en su caso, actualizar políticas internas a fin de eliminar cuestiones que favorezcan la imparcialidad o arbitrariedad en la contratación o ascenso del personal de la CFE.
10. Realizar diagnósticos periódicos y mapas de riesgo de las áreas potencialmente susceptibles de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
11. Realizar visitas periódicas a los distintos centros de trabajo de la CFE para conocer de primera mano las inquietudes en torno a la violencia de género en el trabajo.
12. Evaluar continuamente los procedimientos y mecanismos de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. Sistematizar la información de las denuncias recibidas y mantener un registro del seguimiento de los casos, que garantice la confidencialidad de la información.
14. Analizar los datos relacionados con las denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual a fin de identificar patrones, zonas y tiempos de respuesta que permitan mejorar las estrategias de prevención y atención a dichas conductas.

Con el objetivo de alinear los esfuerzos institucionales, la Unidad de Género e Inclusión será el área responsable, a través de la cual se deberán canalizar todas las iniciativas y acciones encaminadas a dar cumplimiento a lo aquí señalado. Asimismo, dicha Unidad será la encargada de coordinar la implementación de los compromisos aquí descritos.

Ciudad de México, 31 de marzo de 2020

Lic. Manuel Bartlett Díaz,
Director General
Comisión Federal de Electricidad

Lic. Nimbe Durán Téllez
Titular de la Unidad de Género e Inclusión
Comisión Federal de Electricidad

Ciudad de México, a 25 de noviembre de 2021

COMPROMISO CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Quiénes suscribimos manifiestamos que:

Promovemos y asumimos el compromiso de cumplir con lo establecido en el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Federal de Electricidad, firmado por el Director General de la CFE y el Titular de la Unidad de Género e Inclusión el 31 de marzo de 2020.

Reafirmamos el cumplimiento de lo dispuesto en el Manual para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la CFE, publicado en la normativa institucional el 25 de noviembre de 2020, con base en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020.

En estricto apego al marco normativo, asumimos la responsabilidad y la plena convicción de promover, velar y garantizar el pleno ejercicio del derecho a vivir en espacios libres de violencia de género y el respeto a los derechos humanos.

Nos sumamos a los esfuerzos multilaterales de adoptar la política de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, así como toda forma de discriminación de género.

Las conductas de hostigamiento y acoso sexual son un problema cuya solución depende de todos y todas, por lo que trabajaremos conjuntamente para su prevención, atención y erradicación.

Lic. Manuel Bartlett Díaz,
Director General

Lic. Nimbe Durán Téllez,
Titular de la Unidad de Género e Inclusión

Ing. Carlos Andrés Muñoz,
Director General de Operaciones

Lic. Lidia Sánchez Aguilera,
Directora Ejecutiva de Finanzas

Lic. Raúl Amador Hernández,
Director General

Lic. Arturo J. Aguirre García López,
Coordinador de Recursos Humanos

Lic. Lidia Rodríguez,
Coordinadora de Comunicación Corporativa

Lic. César Arango Hernández Mendocina,
Directora Ejecutiva de Relaciones Comunitarias

Lic. Ricardo Raúl Gutiérrez Calderón,
Asesor Jurídico

Lic. Rafael Osorio Sánchez,
Coordinador de Seguridad Industrial

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

MECANISMOS DE DENUNCIA



HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO



HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL



INTERVENCIÓN SOBRE
IGUALDAD DE GÉNERO
PARA LAS ÁREAS QUE
OCUPAN EL EDIFICIO
DE DON MANUELITO 11

ANÁLISIS DE RESULTADOS
Y PROPUESTA DE ACCIONES

CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

RECONFIGURACIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO



CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

CONVENIOS DE COLABORACIÓN



MUJERES EN LA CFE

PROYECTO “REDES DE SORORIDAD EN CENTRALES ELÉCTRICAS”



MUJERES EN LA CFE

MURALES “JUNTAS POR LA IGUALDAD”



MUJERES EN LA CFE

AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN



LIBRO “MUJERES EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA MEXICANA”



10

¿QUÉ FUNCIONES PUEDE REALIZAR UNA INGENIERA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES EN LA CENTRAL NUCLEOELÉCTRICA LAGUNA VERDE?

Desarrollar programas y sistemas informáticos de seguimiento y control de los objetivos estratégicos de la Central, enfocados a la operación en línea y de paro programado de recargas de combustible nuclear, alineados a la operación segura y confiable de las unidades generadoras de la Nucleoeléctrica Laguna Verde.

GLADYS YSSEL MUÑOZ ROJAS

En 2007 entré a trabajar a la Central Nucleoeléctrica Laguna Verde. Tenía 22 años y recién salía de la Ingeniería en Sistemas Computacionales. No sabía cómo decirle a mi papá que me habían asignado el turno nocturno. De solo pensarlo, me dolía el estómago, me sudaban las manos. Una noche me armé de valor y lo encaré. Su respuesta fue rotunda:

—¡Deja ese trabajo! Mi hija no puede ser como esas que trabajan en la noche. ¡Eso no es para mujeres decentes!

—Te haré caso, siempre y cuando me asegures que me vas a mantener toda la vida— le contesté.

Mi papá guardó silencio, bebió un trago de café y dijo:

—No puedo prometerte que voy a vivir para siempre.

Supuse que esa era su forma de darme permiso. No me dirigió la palabra durante tres meses y, aunque eso me dolió, también significó un gran triunfo. Vinieron a mi mente todo tipo de recuerdos: las noches en vela que pasaba estudiando para un examen, los profesores que me decían que le estaba quitando un lugar a un hombre que tendría la responsabilidad de mantener una familia en el futuro o los comentarios de mis compañeros en ingeniería: “Regresa a tu casa a lavar trastes”, “Seguramente estudias aquí para conseguir marido”. Probablemente esas palabras solo me alentaron para

11

no desistir. Al final de mis estudios conseguí un promedio de 92.

El primero de marzo de 2010, celebrábamos el cumpleaños de mi mamá, cuando recibí una llamada que cambiaría todo: me invitaron a trabajar a la Ciudad de México. Experimenté una mezcla de felicidad y miedo. Nunca antes había vivido sola y, menos, me imaginé en un lugar tan grande como la capital del país. Acepté la oportunidad, me preparé y emprendí el viaje.

A 12 años de haber llegado a la División de Distribución Valle de México Norte solo siento orgullo y felicidad. Actualmente, tengo el puesto de profesionista de Mantenimiento de Líneas y Redes Aéreas: doy seguimiento a los indicadores correspondientes a mantenimiento y proveo el equipo necesario para las actividades de la zona.

Sé que tomé la decisión correcta al venir a vivir a la Ciudad de México, aunque a veces siento nostalgia por Laguna Verde. En mi mente siempre habrá un recuerdo persistente: el cariño y enseñanzas de mi jefa en esa Central, una mujer inteligente y trabajadora que fue subgerenta. De ella aprendí, entre muchas cosas, a ayudar a otras mujeres para ampliar sus horizontes profesionales.

Hoy tengo un esposo y soy mamá de un niño de cinco años con autismo. Estoy en una empresa que cada vez hace más sencillo trabajar y dedicarle tiempo. Soy una mujer orgullosa de pertenecer a la industria eléctrica mexicana.

LIBRO “MUJERES EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA MEXICANA”



CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR PERSONAL DE LA UGI



CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR PERSONAL DE LA UGI

*A la fecha, personal de la UGI ha brindado **35,275 espacios de capacitación.***



DIFUSIÓN

MICROSITIO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

¿Quiénes Somos?

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

¿Quiénes Somos?

¿Quieres denunciar un caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual dentro de la CFE?

Género y Electricidad

Directorio de expertas en la industria eléctrica

Programa de Igualdad de Género e Inclusión

Mecanismos de colaboración

Recursos para la Igualdad

Capacitación

Normatividad

Materiales de Difusión

La Unidad de Género e Inclusión (UGI) trabaja para incorporar la perspectiva de género en las acciones internas y externas de la Comisión Federal de Electricidad.

En la UGI estamos conscientes de las desigualdades que las mujeres enfrentan en prácticamente todos los ámbitos de su vida. Por eso, el compromiso es lograr que la igualdad de género al interior de la empresa sea una realidad, así como contribuir en la reducción de las brechas de desigualdad en nuestro país, a través de los proyectos de electrificación.

Para llegar a esta meta hemos puesto en marcha diferentes estrategias para generar conocimiento que dé cuenta del vínculo entre género y electricidad, mejorar la vida de las mujeres en México a través de los proyectos sustantivos de la empresa, incrementar la participación de las mujeres en la industria eléctrica, además de garantizar que las compañeras que ya son parte de la CFE desarrollen sus actividades en espacios laborales libres de violencia.

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

Género y Electricidad

¿Quiénes Somos?

UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

¿Quiénes Somos?

¿Quieres denunciar un caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual dentro de la CFE?

Género y Electricidad

Directorio de expertas en la industria eléctrica

Programa de Igualdad de Género e Inclusión

Mecanismos de colaboración

Recursos para la Igualdad

Capacitación

Normatividad

Materiales de Difusión

Las desigualdades entre mujeres y hombres se derivan de construcciones culturales y sociales que atribuyen cualidades, características, roles y obligaciones a hombres y mujeres. Estas desigualdades tienen consecuencias distintas, según los ámbitos de desarrollo y participación que se analicen.

La electricidad forma parte de nuestra vida diaria. Se necesita para muchas de nuestras actividades, incluyendo la preparación de alimentos y la manufactura; por lo tanto, el tipo y cantidad de energía que utilizamos depende de la actividad o trabajo que se realiza (Rojas y Siles, 2014, p.22).

Según el Informe "Diagnóstico de Género en México" del Banco Mundial, uno de los factores que incide en la existencia de las brechas de género entre mujeres y hombres son las diferencias en el uso del tiempo. Las mujeres mexicanas ocupan de 9 a 12 horas más en labores de cuidado que los hombres y pasan de 17 a 26 horas, prácticamente un día más a la semana, en labores del hogar. Esta concentración en labores no remuneradas dificulta la inserción en el mercado laboral (Banco Mundial, 2019).

DIFUSIÓN

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

Se han realizado 56 campañas de difusión con 134 materiales gráficos

CFE
Comisión Federal de Electricidad

La participación de las mujeres en las STEM

Desde la CFE resaltamos que es crucial que más niñas y jóvenes vean en las STEM una oportunidad de desarrollo profesional:

- Las disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, en inglés) están estrechamente ligadas a las economías e industrias del futuro, como la energética.
- Está aumentando la demanda de personas trabajadoras en las disciplinas STEM y están entre las carreras mejor remuneradas.
- La brecha salarial en las STEM es menor (18%) que en otras áreas (22%).
- A finales de 2021, las mujeres representaban solo el 8.2% de las personas profesionistas ocupadas en el sector eléctrico y de generación de energía en México.

Desempeñarse en STEM no solo trae más ingresos, también mayores oportunidades de desarrollo y capacidad de agencia para las mujeres.

Motivemos a las niñas y jóvenes para que conozcan las alternativas laborales que pueden encontrar en la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Para conocer cómo puedes contribuir a incrementar la participación de las mujeres en la empresa, consulta el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020 - 2024 dando clic aquí.

CFE
Comisión Federal de Electricidad

El Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la CFE

Contempla acciones de prevención, atención y sanción; así como el acompañamiento a víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual (HAS).

#CFEInViolenciaDeGénero

CFE
Comisión Federal de Electricidad

¿Sabes en qué consiste el lenguaje incluyente y no sexista?

Ház clic en esta imagen y consulta la Guía para el Lenguaje Incluyente y no Sexista en la Comisión Federal de Electricidad y conoce las herramientas para implementarlo en los documentos y comunicaciones que realices al interior de la empresa.

CFE
Comisión Federal de Electricidad

Conoce el PROIGUALDAD 2020-2024

Después de un destacable ejercicio de democracia participativa, encabezado por el Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual se recogieron las voces de la diversidad de mujeres que habitan nuestro país, el 22 de diciembre se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024.

En concordancia con el objetivo de recuperar el sentido social de la CFE, el PROIGUALDAD contempla acciones puntuales para que, desde esta Empresa, logremos incidir en reducir las brechas de género y mejorar la calidad de vida de las mujeres, niñas y adolescentes en México.

CFE

¿SABÍAS QUE EN LA CFE EXISTE NORMATIVA PARA LA ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL (HAS)?

Si, la CFE cuenta con un pronunciamiento que prohíbe cualquier conducta de HAS, así como cualquier forma de violencia de género.

También existe un programa de igualdad de género e inclusión enfocado en garantizar que el personal de la CFE trabaje en espacios libres de violencia de género.

Aéi como con un manual que establece un mecanismo integral de atención a casos de HAS en la empresa.

Consulta en intranet la normativa sobre HAS

#25deAbril #DiaNaranja
#CFEInViolenciaDeGénero

DIFUSIÓN

CAMPAÑA DE VISIBILIZACIÓN DE EXPERTAS





EXPERTAS DE LA CFE

ING. MARLENE ALCARAZ SALGADO
RESIDENTE MECÁNICA DEL PROYECTO 294 CC CENTRO

Ingeniera Industrial por la Universidad Tecnológica de la CFE y Maestra en Administración de la Energía y sus Fuentes Renovables, se integró a la CFE en 2012.

Verifica la construcción de centrales termoeléctricas. Se asegura de que los equipos que las componen se suministran e instalan de acuerdo a requisitos de contrato, cumpliendo la normatividad aplicable.

La Ing. Marlene Alcaraz considera que las mujeres tienen la capacidad de desarrollarse y crecer profesionalmente en la industria eléctrica, ya que la generación de energía eléctrica propicia un campo muy amplio para su desarrollo profesional en diversas áreas.

"Mi mayor reto ha sido administrar mi tiempo para el cuidado de mis hijos, trabajo y estudios".





EXPERTAS DE LA CFE

ING. ASTRID JULIANA HOLLANDS TORRES
TITULAR DE LA GERENCIA TÉCNICA DE PROYECTOS HIDROELÉCTRICOS

Ingeniera Civil con estudios de Maestría en Ingeniería con Especialidad en Obras Hidráulicas, forma parte de la CFE desde hace 10 años.

Impulsa el desarrollo de estudios, gestiones y obras relacionadas con generación hidroeléctrica. Se encarga de establecer los servicios que se pueden prestar en materia de ingeniería de proyectos hidráulicos o hidroeléctricos.

La Ing. Astrid Hollands considera que las mujeres tienen que seguir luchando y levantando la voz para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



INSPIRAR NIÑAS
INCIDIR EN JÓVENES
IMPULSAR TRABAJADORAS



Comisión Federal de Electricidad®

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN
COORDINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



UNIDAD
DE GÉNERO
E INCLUSIÓN

