

MANUAL DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE ENLACES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



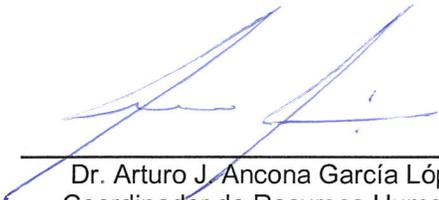
Comisión Federal de Electricidad®

Dirección Corporativa de Administración
Coordinación de Recursos Humanos
Unidad de Género e Inclusión

HOJA DE FORMALIZACIÓN

CLAVE DEL ÁREA: CA005			COORDINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DÍA	MES	AÑO	UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN
23	09	2021	

AUTORIZACIÓN



Dr. Arturo J. Ancona García López
Coordinador de Recursos Humanos



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

REVISIÓN



Lic. Ma. Azucena Carrillo Ovalles
Auxiliar Técnica



Lic. Virginia Tirado Gómez Duplan
Titular de la Unidad de Desarrollo Organizacional
y Evaluación

VIGENCIA:

A partir de la fecha que señala esta Hoja de Formalización y su vigencia no será mayor a tres años sin exceptuar los cambios y/o modificaciones sustantivas que se presenten durante el periodo.

OBSERVACIONES:

Este documento es de carácter obligatorio para las Personas Integrantes de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género del Corporativo de la CFE, sus Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales.

CRÉDITOS:

Mtra. Itzel Lozada Pérez, Auxiliar Técnica
Lic. Brígida Sánchez Sánchez, Asistente Administrativa
Lic. Zoé Láscari Benítez, Jefa de Disciplina

CONTROL DE ACTUALIZACIONES

Actualización No.	Motivo o Causa:	Página (s) No.
00	Creación	

HOJA	1 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

ÍNDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN	2
2. ANTECEDENTES	2
3. OBJETIVO	3
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
5. MARCO NORMATIVO	3
6. INTEGRACIÓN	5
7. FUNCIONES	6
8. DE LAS SESIONES	8
9. TRANSITORIO	9
10. GLOSARIO	9
11. ANEXOS	13

HOJA	2 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

1. INTRODUCCIÓN

A fin de contribuir con el objetivo del Gobierno Federal de transformar a México en un país más igualitario y con mayor bienestar, el 25 de abril de 2019, el Consejo de Administración de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), en su 30 Sesión Ordinaria, aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión.

De esta manera, se hace tangible el compromiso de la empresa por incorporar y transversalizar la perspectiva de género en las políticas, programas, normatividad, acciones, comunicados, indicadores, estadísticas y proyectos del Corporativo, sus Unidades de Negocio (UN), Empresas Productivas Subsidiarias (EPS) y Empresas Filiales (EF), así como institucionalizar dicha perspectiva en la CFE.

La incorporación, transversalización e institucionalización de la perspectiva de género no puede realizarse con la participación de una sola área o mediante acciones desarticuladas o aisladas. Es imperante la interacción de diversas instancias tendentes a lograr sinergias que amplíen, fomenten y fortalezcan las acciones que se realicen en la CFE para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, lo cual puede lograrse a través de la creación de redes.

Las redes están conformadas por una variedad de actores/organizaciones de muy diversa índole, cada una con recursos específicos que puede aportar y que generan una dinámica de cooperación (Zaremborg & Villareal, 2011, p. 11). Bajo esa tesitura, a fin de implementar políticas articuladas en materia de igualdad de género en la que participen todas las áreas de la CFE, se crea la Red de Enlaces para la Igualdad de Género como el mecanismo institucional integrado por representantes de cada área para que coordine operativamente las políticas que en materia de igualdad de género se implementen en la empresa, les dé seguimiento y evalúe de manera regular su aplicación, avances y resultados.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2019, contempla como uno de sus 12 ejes rectores el de *“No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”*, en el cual se propugna por la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y se rechaza de manera enérgica la discriminación por identidad de género, orientación y preferencia sexual. Asimismo, dentro del Eje *“Política y Gobierno”*, en el objetivo *“Libertad e Igualdad”*, se señala que el quehacer gubernamental debe impulsar la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres.

En atención a las normas vigentes de igualdad de género y los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, el presente documento está redactado con un lenguaje incluyente y no sexista, como una forma consciente de contribuir al desarrollo de una sociedad de derechos para todas las personas.

2. ANTECEDENTES

El Consejo de Administración, en la sesión del 25 de abril de 2019, mediante Acuerdo CA-031/2019, aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión, con el objetivo de fortalecer el enfoque y tratamiento especializado de este tema para que, con ello, la cultura institucional se fundamente en el respeto a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se tenga un ambiente laboral libre de violencia de género y se contribuya a reducir las brechas de género en México.

El 4 de julio de 2019, mediante Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2019 de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE (Red de Enlaces), se instalaron los trabajos de dicho órgano colegiado, con

HOJA	3 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

el fin de consolidar la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en la empresa, así como garantizar su institucionalización.

3. OBJETIVO

Asegurar el marco operativo de integración y funcionamiento de la Red de Enlaces, como órgano promotor de la institucionalización y transversalización de la igualdad de género e inclusión en la empresa.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplica a las personas integrantes de la Red de Enlaces del Corporativo de la CFE, sus UN, EPS y EF.

5. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José". Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada en Belem Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Convenio (No. 100) Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. Adoptado en Ginebra, Suiza el 29 de junio de 1951.

Convenio (No. 111) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, Francia el 10 de diciembre de 1948.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia, en 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

Plataforma de Acción de Beijing. Adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing, China, en septiembre de 1995.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

HOJA	4 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

LEYES

Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente
Ley de la Industria Eléctrica, vigente
Ley de Planeación, vigente
Ley Federal de Austeridad Republicana, vigente
Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, vigente
Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente
Ley Federal del Trabajo, vigente
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente
Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, vigente
Ley General de Responsabilidades Administrativas, vigente
Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente
Ley General de Víctimas, vigente
Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, vigente
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, vigente
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente
Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, vigente

REGLAMENTOS

Reglamento de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente
Reglamento de la Ley de la Industria Eléctrica, vigente
Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, vigente
Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, vigente
Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente
Reglamento de la Ley General de Víctimas, vigente

PLANES

Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024

PROGRAMAS

Programa Nacional de Derechos Humanos 2020 – 2024
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024

NORMATIVIDAD INTERNA

Acuerdo del Consejo de Administración CA-031/2019, mediante el cual se aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión y tomó conocimiento del cambio de denominación y funciones de la Unidad de Ética Corporativa, Igualdad y Rendición de Cuentas para quedar como Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas. Autorizado por el Consejo de Administración el 25-04-2019.
Código de Conducta de la Comisión Federal de Electricidad, vigente
Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Autorizado en la Sesión 26 Ordinaria del Consejo de Administración del 25-10-2018. Modificado en la Sesión 30 Ordinaria del Consejo de Administración del 25-04-2019.
Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM, vigente
Disposiciones Generales en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos, Contratación de Servicios y Ejecución de Obras de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias.

HOJA	5 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

Autorizadas por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-033/2015 del 24-04-2015. Modificadas en Acuerdo CA-080/2019 del 19-10-2019.

Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Lineamientos que regulan el Sistema de Control Interno de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Autorizados por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-064/2017 del 13-07-2017.

Lineamientos para la Planeación, Ejecución y Rendición de Cuentas de Recursos Asignados a la Igualdad de Género en la Comisión Federal de Electricidad, vigentes

Manual de Organización de la Unidad de Género e Inclusión, vigente

Manual de Organización General de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Políticas Generales de Recursos Humanos y Remuneraciones de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias. Autorizadas por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-021-2015 del 27-01-2015.

Programa Anticorrupción de la Comisión Federal de Electricidad, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Autorizado por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-002/2019 del 21-02-2019.

Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024. Aprobado por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-061/2020 del 8-12-2020.

Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la CFE, vigente

REFERENCIAS

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, vigente

Norma Oficial Mexicana NOM 035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, vigente

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, vigente

Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, vigente

Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente

6. INTEGRACIÓN

La Red de Enlaces estará integrada de la siguiente forma:

- i. Presidencia, a cargo de la persona titular de la Dirección Corporativa de Administración.
- ii. Secretariado Ejecutivo, a cargo de la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión.
- iii. Secretariado Técnico, designado por la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión.
- iv. Enlaces titulares y suplentes de cada una de las siguientes áreas:
 - Dirección Corporativa de Operaciones
 - Dirección Corporativa de Negocios Comerciales
 - Dirección Corporativa de Finanzas
 - Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura
 - Dirección Corporativa de Planeación Estratégica (Subdirección Corporativa de Estrategia y Regulación)
 - Oficina del Abogado General
 - Coordinación de Relaciones Interinstitucionales

HOJA	6 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

- Coordinación de Comunicación Corporativa
 - Empresas Productivas Subsidiarias
 - Empresas Filiales
 - Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM)
- v. Enlaces invitados (as) de las siguientes áreas:
- Coordinación de Control Interno
 - Auditoría Interna
 - Unidad de Responsabilidades de la CFE
- vi. Especialistas permanentes o eventuales, que cuenten con experiencia en la materia y/o con funciones y tareas vinculadas

Por parte de la Dirección Corporativa de Administración participarán las personas titulares de la Coordinación de Recursos Humanos, de la Gerencia de Relaciones Laborales y de la Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas.

En caso de cambio en las personas que fungen como enlaces titulares y/o enlaces suplentes, o enlaces invitados, las personas titulares de las áreas señaladas en los numerales iv y v, informarán dichos cambios a la Dirección Corporativa de Administración y solicitarán la aprobación de quienes fungirán como nuevos enlaces.

7. FUNCIONES

Las personas integrantes de la Red de Enlaces tendrán las siguientes funciones:

- i. Implementar criterios institucionales homólogos en torno a la igualdad de género entre mujeres y hombres conforme a las directrices emitidas por la Unidad de Género e Inclusión.
- ii. Promover una cultura institucional basada en la igualdad de género e inclusión, y el respeto a la diversidad sexual.
- iii. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los programas, políticas, normatividad, acciones, comunicados, indicadores, estadísticas y proyectos de la CFE.
- iv. Contribuir en la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE, así como en los informes para su implementación.
- v. Implementar, en el ámbito de sus respectivas competencias, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE, de acuerdo con la coordinación establecida por la Unidad de Género e Inclusión.
- vi. Contribuir, en el ámbito de sus respectivas competencias, en la implementación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de acuerdo con la coordinación establecida por la Unidad de Género e Inclusión.
- vii. Emitir propuestas para elaborar o modificar políticas internas en torno a la igualdad de género, inclusión y respeto a la diversidad sexual en la CFE.
- viii. Proponer estrategias de difusión para promover el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, prevención de la violencia de género en el trabajo y temas afines.
- ix. Proponer la integración de grupos de trabajo o de estudio para propiciar el cumplimiento de los objetivos de la Red de Enlaces.
- x. Contribuir en la elaboración del informe anual que integrará las acciones emprendidas en materia de igualdad de género e inclusión en la CFE.
- xi. Aprobar el Manual de Integración y Funcionamiento de la Red de Enlaces, así como las adecuaciones que resulten para su actualización.

HOJA	7 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

xii. Las demás que señalen las disposiciones normativas que resulten aplicables

Funciones específicas de las Personas Integrantes

De la Presidencia de la Red de Enlaces:

- i. Presidir las sesiones.
- ii. Proponer a la persona titular de la Dirección General de la CFE, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE.
- iii. Informar anualmente a la Dirección General de la CFE las acciones, resultados y avances en la implementación del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE.
- iv. Aprobar y/o solicitar la incorporación de nuevas personas para fungir como enlaces suplentes, enlaces invitados (as) y/o asesores (as).
- v. Participar con voz y voto en las sesiones de la Red de Enlaces teniendo voto de calidad en caso de empate.

En ausencia de la persona titular de la Presidencia, el Coordinador (a) de Recursos Humanos presidirá las sesiones de la Red de Enlaces.

Del Secretariado Ejecutivo:

- i. Convocar a las sesiones de la Red de Enlaces y proponer el orden del día.
- ii. Solicitar a la Red de Enlaces aportaciones para integrar el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE, así como las políticas, reglas, manuales, lineamientos, criterios y demás documentos que estime pertinente para el cumplimiento de las funciones de la misma.
- iii. Solicitar y recibir recomendaciones, sugerencias u observaciones en la materia de quienes integran la Red de Enlaces y someterlas a consideración en las sesiones.
- iv. Proponer el calendario de sesiones ordinarias de la Red de Enlaces y aprobar la celebración de sesiones extraordinarias.
- v. Integrar y proponer el informe anual sobre los avances y resultados de la Red de Enlaces.
- vi. Proponer la incorporación de nuevas personas para que funjan como enlaces titulares y suplentes, enlaces invitados (as) y/o especialistas.
- vii. Designar a la persona que se hará cargo del Secretariado Técnico de la Red de Enlaces.
- viii. Participar con voz y voto en las sesiones de la Red de Enlaces.
- ix. Atender cualquier consulta o asesoría en materia de igualdad de género e inclusión y respeto a la diversidad sexual que sea requerida por la Red de Enlaces.
- x. Propiciar la capacitación constante en materia de igualdad de género e inclusión y respeto a la diversidad sexual de quienes integran la Red de Enlaces.

Del Secretariado Técnico:

- i. Elaborar las convocatorias y la carpeta de trabajo con la información y documentación de los temas agendados para la celebración de las sesiones.
- ii. Elaborar el proyecto de acta/minuta de cada sesión, así como recabar las firmas correspondientes.
- iii. Dar seguimiento a los acuerdos alcanzados en cada sesión.
- iv. Resguardar el archivo de la Red de Enlaces, el cual estará integrado por el consecutivo anual de carpetas de las sesiones celebradas, el consecutivo anual de expedientes, así como por el consecutivo

HOJA	8 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

- anual de oficios emitidos y recibidos por la Red de Enlaces y el registro de los acuerdos adoptados por la misma.
- v. Elaborar los comunicados para notificar a las áreas los acuerdos y/o documentos adoptados por la Red de Enlaces.
 - vi. Dar seguimiento al cumplimiento de las acciones establecidas en el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE.
 - vii. Participar en las sesiones con voz, pero sin voto.
 - viii. Las demás que le encomienden las disposiciones normativas aplicables.

De las Personas Designadas como Enlaces Titulares y Suplentes:

- i. Asistir a las sesiones de la Red de Enlaces.
- ii. Proponer al Secretariado Ejecutivo la inclusión de asuntos a ser tratados en cada sesión.
- iii. Revisar con anticipación y oportunidad los asuntos y documentación a comentar en cada sesión, a fin de formular los comentarios u observaciones que estime pertinente.
- iv. Participar con voz y voto en las sesiones y en la adopción de acuerdos de la Red de Enlaces.
- v. Suscribir el acta correspondiente a cada sesión, así como los demás documentos en que se hagan constar los acuerdos en que intervengan.
- vi. Cumplir los acuerdos establecidos en cada sesión.
- vii. Emitir comentarios, propuestas u observaciones al Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE y demás documentos presentados en la Red de Enlaces.
- viii. Realizar las acciones necesarias para la adecuada implementación del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE, en el ámbito de su competencia, en coordinación con la Unidad de Género e Inclusión.
- ix. Proporcionar la información requerida para la integración de informes, diagnósticos o similares, respecto a temas relacionados con la igualdad de género e inclusión y respeto a la diversidad sexual.
- x. Proponer la incorporación de nuevas personas que fungirán como enlaces, enlaces suplentes, enlaces invitados y/o especialistas.
- xi. Las demás que les encomienden las disposiciones normativas aplicables.

Las y los enlaces invitados, así como las personas especialistas permanentes o eventuales participarán con voz, pero sin derecho a voto.

8. DE LAS SESIONES

La Red de Enlaces sesionará por convocatoria del Secretariado Ejecutivo, debiéndose reunir cuando menos dos veces al año.

La convocatoria, acompañada del orden del día, el acta de la sesión inmediata anterior y los documentos soporte que integren la carpeta correspondiente a cada sesión, deberán ser remitidos a quienes integran la Red de Enlaces, con una antelación mínima de tres días hábiles a la realización de la sesión ordinaria y de veinticuatro horas para el caso de sesiones extraordinarias. La carpeta correspondiente podrá ser entregada a las personas integrantes de la Red de Enlaces en formato electrónico.

De cada una de las sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, se levantará el acta correspondiente en la que se asentarán los acuerdos adoptados por la Red de Enlaces, la cual deberá ser firmada por las

HOJA	9 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

personas integrantes que participaron en la sesión de que se trate y en la que se harán constar los nombres y cargos de quienes asisten, lugar, fecha, hora, los acuerdos tomados y los plazos para su cumplimiento.

Las sesiones quedarán instaladas con la asistencia de por lo menos las dos terceras partes de sus integrantes. Las sesiones podrán ser presenciales, o bien, por videoconferencia a través de alguna plataforma de comunicación a distancia.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de las personas presentes; corresponde a la Presidencia el voto de calidad en caso de empate.

Los acuerdos tomados serán obligatorios. Corresponderá al Secretariado Ejecutivo notificar al resto de las áreas sobre su instrumentación.

Toda la información tratada en las sesiones, así como la que manejen las personas integrantes de la Red de Enlaces con motivo de su designación, deberá manejarse con estricta confidencialidad.

9. TRANSITORIO

Este manual es de observancia obligatoria para quienes integren la Red de Enlaces y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca en Línea de la CFE.

La Unidad de Género e Inclusión enviará un ejemplar de este manual a quienes integran la Red de Enlaces, para su pleno conocimiento.

10. GLOSARIO

BRECHA DE GÉNERO

Concepto analítico que se refiere al alcance cuantitativo de las desigualdades que existen en el acceso, participación y control de recursos, los servicios, las oportunidades y beneficios del desarrollo social, político, económico y cultural.

CAPACITACIÓN

El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

CULTURA INSTITUCIONAL

Conjunto de valores, creencias, conductas, normas y prácticas -implícitas y explícitas- que son compartidas y aceptadas dentro de una institución dando sentido a la misma y a la interacción de las personas que la integran.

DERECHOS HUMANOS

Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. En México, este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales y leyes nacionales. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, sexo,

HOJA	10 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

lengua, color, religión, o cualquier otra condición. Todas las personas cuentan con los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Las principales características de los derechos humanos son: la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Son los atributos, prerrogativas y libertades que tienen todas las mujeres y que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Si bien mujeres y hombres deben tener los mismos derechos, existen desigualdades estructurales que discriminan a las mujeres del reconocimiento y pleno ejercicio de estos. En ese sentido, constituyen parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO

Toda distinción, exclusión o restricción fundamentada en la construcción social de normas, roles y estereotipos de género, que impiden a una persona el pleno disfrute y ejercicio de los derechos humanos.

DIVERSIDAD SEXUAL

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, u orientaciones e identidades sexuales.

GÉNERO

Es un sistema de representación social que asigna significados (identidad, valor, prestigio, estatus, jerarquía) a los individuos. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual, que se expresa en los símbolos culturales, elementos normativos y prescripciones sociales que evocan representaciones sobre el comportamiento femenino o masculino.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Convencimiento propio de cada persona para pertenecer al género masculino o femenino, o a ninguno, pudiendo ser distinta al sexo biológico o a la orientación sexual.

IDENTIDAD SEXUAL

Autopercepción de cada individuo con respecto a su sexualidad. Puede coincidir con el sexo anatómico o no.

IGUALDAD

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos y su pleno ejercicio no dependan de sus orígenes étnico, racial, nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones u orientación sexual, estado civil o cualquier análogo; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

HOJA	11 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

IGUALDAD DE GÉNERO

Principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la ley, lo cual significa que todas las personas, sin distinción tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Además, este principio reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo. En este sentido, es un derecho exigible.

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

IGUALDAD SUSTANTIVA

La igualdad sustantiva o igualdad de hecho, significa alcanzar igualdad de trato, de participación, de oportunidades y resultados en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas. En ella se reconocen las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. Para que la igualdad sustantiva se vuelva realidad, en algunas ocasiones implica remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos.

INCLUSIÓN

Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es un proceso sistemático de integración del principio jurídico de igualdad de género en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y en las normas institucionales a fin de garantizar que dichos cambios permanezcan en el tiempo. Como resultado de esta incorporación formal de la perspectiva de género, se generan prácticas, reglas y sanciones para propiciar la igualdad, combatir la violencia contra las mujeres y niñas y contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la condición sexo genérica.

LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a hacer explícito el femenino y el masculino y que se refiere con respeto a todas las personas, eliminando la subordinación, la humillación, la invisibilización y el uso de estereotipos.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Capacidad personal de sentir atracción emocional, erótica o afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género o de más de un género o de una identidad de género.

PERSONA INTEGRANTE

Persona que funge como representante de su área dentro de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género. Las áreas representadas dentro de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género son: la Dirección Corporativa de Administración, Dirección Corporativa de Operaciones, Dirección Corporativa de Negocios Comerciales, Dirección Corporativa de Finanzas, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura, Oficina del Abogado General, Dirección Corporativa de Planeación Estratégica, de las

HOJA	12 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

Coordinaciones de Relaciones Interinstitucionales, y la de Comunicación Corporativa, Auditoría Interna, Unidad de Responsabilidades en la CFE, las Empresas Productivas Subsidiarias, Empresas Filiales y del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género como corriente principal de las políticas públicas y la cultura institucional, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, proyectos y actividades en las instituciones públicas.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier acción u omisión contra alguna persona derivada de su condición de género, orientación sexual y cuyo resultado derive en daño psicológico, físico, patrimonial, económico y/o sexual.

HOJA	13 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

11. ANEXOS

ANEXO 1 RED DE ENLACES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Enlaces	Áreas
Presidencia Titular Suplente	Titular de la Dirección Corporativa de Administración Titular de la Coordinación de Recursos Humanos
Secretariado Ejecutivo (Titular y suplente)	Titular de la Unidad de Género e Inclusión
Secretariado Técnico (Titular y suplente)	Designado por la persona titular de la Unidad de Género e Inclusión
Enlace (Titular y suplente)	Dirección Corporativa de Operaciones
Enlace (Titular y suplente)	Dirección Corporativa de Negocios Comerciales
Enlace (Titular y suplente)	Dirección Corporativa de Finanzas
Enlace (Titular y suplente)	Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura
Enlace (Titular y suplente)	Dirección Corporativa de Planeación Estratégica
Enlace (Titular y suplente)	Oficina del Abogado General
Enlace (Titular y suplente)	Coordinación de Relaciones Interinstitucionales
Enlace (Titular y suplente)	Coordinación de Comunicación Corporativa
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Generación I
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Generación II
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Generación III
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Generación IV
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Generación V
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Generación VI
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Transmisión
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Distribución
Enlace (Titular y suplente)	EPS CFE Suministrador de Servicios Básicos

HOJA	14 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

Enlace (Titular y suplente)	Empresa Filial CFE Calificados
Enlace (Titular y suplente)	Empresa Filial CF Energía
Enlace (Titular y suplente)	Empresa Filial CFE Intermediación de Contratos Legados
Enlace (Titular y suplente)	Empresa Filial CFE Capital
Enlace (Titular y suplente)	SUTERM
Enlace invitado (a) (Titular y suplente)	Coordinación de Control Interno
Enlace invitado (a) (Titular y suplente)	Auditoría Interna
Enlace invitado (a) (Titular y suplente)	Unidad de Responsabilidades en la CFE

HOJA	15 de 15
CLAVE	MIF-CA005
ACTUALIZACIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	08/09/2021

ANEXO 2 BIBLIOGRAFÍA

- Bardón, Fermina; Cardona, Ángels; Poo, Delfina, et al. (2013). *Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña*. Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES Intersindical. <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- Castro, Carmen. (2017). *Políticas para la igualdad*. Ed. Los Libros de la Catarata.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación*. CONAPRED. <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/923/1/CONAPRED-020.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. CONAPRED. 1ª. Edición. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- De Barbieri, Teresita. (1991). *Certezas y Malos Entendidos en la Categoría Género*. <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/94483483c320f4d.pdf>
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. (2015). *La igualdad de género*. ONUMujeres, p.p. 1-8. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>
- Facio, Alda. (2011). *Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe*. Área de Género del Centro Regional del PNUD. Nota por la Igualdad No. 1.
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Glosario. Libres e Iguales*. <https://www.unfe.org/es/definiciones/>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). *Glosario de Género*. CIEG. <http://xml.cie.unam.mx/xml/sacad/Com-EqGen/GlosarioEG.pdf>
- Zarembeg, Gisela. (2013). *El Género en las Políticas Públicas. Redes, reglas y recursos*. Ed. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México
- Zarembeg, Gisela & Villarreal, Eduardo. (2011). *Redes en Políticas Públicas con Perspectiva de Género*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México.