



Diagnóstico de la perspectiva de género en el marco de la *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México*



Este documento ha sido elaborado en cooperación con la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (Conuee).

Apoiado por

European Union Energy Initiative
Partnership Dialogue Facility (EUEI PDF)



y el

Programa Energía Sustentable en México
Implementado por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y
Desarrollo (BMZ) de Alemania



c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
P.O. Box 5180, 65726 Eschborn, Germany

info@euei-pdf.org
www.euei-pdf.org

Autora

Diana Marenco Sandoval – Fundación Bariloche.

Con comentarios y contribuciones de:

Daniela Méndez Bellamy, Flor de María Chávez Sandoval, Veronica Gómez,
Sandra Caballero, Ilse Ávalos y Oscar Ruiz.

Diseño: Bárbara Guerrero y Adriana Espinosa.
Coordinación editorial: Ángel Azamar y Daniela Méndez (GIZ México).
Ciudad de México, septiembre 2018.

El **Motor de Diálogo y Cooperación (EUEI PDF)** es un instrumento de la EU Energy Initiative (EUEI). El cual recibe actualmente contribuciones de la Comisión Europea, Alemania, Austria, Finlandia, Italia, los Países Bajos y Suecia.



**Diagnóstico de la
perspectiva de género en
el marco de la *Propuesta de
Instrumentos para facilitar
medidas de eficiencia
energética en el sector
industrial de México***

Índice

Acrónimos y abreviaturas	3
1. Introducción	4
2. Género, energía e industria: definiciones principales.....	5
3. Opiniones sobre género, industria y eficiencia energética en México.....	10
4. Experiencias exitosas	14
5. Propuestas y recomendaciones para transversalizar la perspectiva de género en la <i>Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México</i>	16
6. Conclusiones	20
7. Bibliografía	21
Anexo.....	23

Acrónimos y abreviaturas

BNE	Balance Nacional de Energía (México)
CEDAW	Committee on the Elimination of Discrimination Against Women
Conuee	Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía
EE	Eficiencia Energética
EIGE	European Institute for Gender Equality
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
EUEI PDF	European Union Energy Initiative
FB	Fundación Bariloche
GEM	Gender Equity Model
GIZ	Cooperación Alemana para el Desarrollo Sustentable en México (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)
INEA	Instituto Nacional para la Educación para Adultos
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres
LTE	Ley de Transición Energética
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OGG-UICN	Oficina Global de Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
PyMEs	Pequeñas y Medianas Empresas
REDMERE	Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
WEF	World Economic Forum

1 Introducción

En el año 2015 se publicó la Ley de Transición Energética (LTE), que tiene entre sus objetivos promover el aprovechamiento sustentable de la energía como pilar de la transición energética en México. Para ello, la LTE establece, como parte de sus instrumentos de planeación, la elaboración de una Hoja de Ruta de Eficiencia Energética con el objeto de definir una secuencia de pasos que permitan encaminarse a la meta indicativa de eficiencia energética del país. En enero de 2017 se publicó la *Hoja de Ruta de Eficiencia Energética*, que de acuerdo con la LTE, es parte de la Estrategia de Transición para Promover el Uso de Tecnologías y Combustibles más Limpios, instrumento rector en materia de la política de transición energética de México.¹

Por otro lado, el sector industrial manufacturero es uno de los principales motores de crecimiento en México, representando poco más de una sexta parte del valor agregado de la economía, de acuerdo con Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017). Al mismo tiempo, es una de las actividades con mayores niveles de encadenamientos, así como un sector crucial en la diseminación de innovación y mejores prácticas para fomentar el incremento de la productividad y competitividad del país.

En este contexto, y con base en el proceso de mejora continua que establece la LTE, en 2017 la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (Conuee) inició un proyecto con el objetivo de desarrollar una *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México*, incluyendo no sólo la identificación de barreras, sino también medidas e instrumentos de política pública para promover la eficiencia energética en la industria de México. Este proceso ha contado con el apoyo de la Iniciativa Energética de la Unión Europea (EUEI PDF, por sus siglas en inglés), la Cooperación Alemana al Desarrollo Sustentable (GIZ, por sus siglas en alemán) en México, y con Fundación Bariloche (FB) como consultor técnico.

En el marco de esta iniciativa, y con fundamento en el mandato que tienen las dependencias de la Administración Pública Federal de México de incluir en sus programas la perspectiva de género, se ha elaborado el presente documento, cuyo objetivo central es realizar un diagnóstico que, en etapas posteriores, permita alinear las propuestas e instrumentos de política pública propuestos para promover

la eficiencia energética en la industria, con acciones que a su vez promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

El reto que se enfrenta a futuro es encontrar vías para que las políticas públicas en general, y las políticas de promoción de la eficiencia energética en la industria en particular, contemplen en sus medidas, prácticas e incentivos la perspectiva de género, que permitan a mujeres y a hombres tener mejor acceso a la información, contar con mejor capacitación y beneficiarse de las mismas.

Si bien, la relación género y energía lleva ya algún tiempo discutiéndose, sobre todo en el ámbito rural y doméstico donde los roles socialmente establecidos vuelven más clara la diferenciación en el uso de los recursos energéticos dentro del hogar, hablar de género, energía e industria resulta más complicado. Por un lado, por la poca presencia aún de mujeres en puestos laborales dentro de este ámbito; por otro, aun cuando las mujeres están presentes en ciertos sectores de la industria, no tienen suficiente acceso a la toma de decisiones.

El presente documento trata de identificar un punto de encuentro para transversalizar la perspectiva de género en medidas de eficiencia energética para la industria. Para ello y para dar cuenta de la problemática, se estructura de la siguiente manera: primero, se presentan los conceptos fundamentales de la perspectiva de género con el fin de entender su importancia en el establecimiento de políticas públicas, además de dar a conocer la relación de género y energía y explicar la importancia de considerar la diferenciación en los usos de energía que tienen las mujeres y los hombres. En el siguiente capítulo, se muestra el análisis de la percepción de actores clave, sobre la pertinencia y las vías para transversalizar la perspectiva de género en la industria y su relación con la eficiencia energética. Posteriormente, se presentan casos de éxito y experiencias a nivel internacional y nacional de proyectos que involucran el tema de la energía con perspectiva de género, algunos con incidencia en políticas públicas. Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones de la inclusión de género en las medidas de eficiencia energética en la industria, recogidas, tanto de las experiencias estudiadas, como del propio resultado de la Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México.

¹ SEGOB. Diario Oficial de la Federación (2016). Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5463923&fecha=02/12/2016

2 Género, energía e industria: definiciones principales

2.1 La perspectiva de género

La perspectiva de género es una herramienta analítica que permite explicar las relaciones entre mujeres y hombres como social y culturalmente construidas, en las que ha habido una asignación social de identidades diferenciadas, con base en aspectos biológicos y sexuales.²

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entender que, en términos socio-culturales, la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida que no está determinada.

Esta perspectiva ayuda a comprender de manera más profunda la vida tanto de las mujeres como de los hombres, así como de las relaciones entre ambos. Este enfoque cuestiona estereotipos de educación y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.³

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres mediante acciones como:⁴

1. Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público, o ambiente laboral y lo privado, o ambiente doméstico).
2. Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.
3. Modificación de las estructuras sociales, mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
4. El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

La incorporación de la perspectiva de género permite entender que las creencias y valores se traducen en el uso del poder, no sólo al interior de las instituciones públicas, sino también al interior de las familias, y en ambos casos esta perspectiva procura que dicho poder sea ejercido de forma equitativa y racional.⁵

2.1.1. Transversalización de la perspectiva de género

Tal como lo define el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene, para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en

marcha, control y evaluación, tanto de la legislación como de las políticas y programas en las esferas política, económica, social y cultural, de manera que todas las personas puedan beneficiarse de manera equitativa.⁶ La transversalización de la perspectiva de género consiste en una estrategia doble, como se muestra en la (Figura 1), a continuación:

² Manual Metodológico para la Transversalización de la Perspectiva de Género en el Marco del Modelo de Excelentia. Instituto Aguascalentense de las Mujeres. (2008).

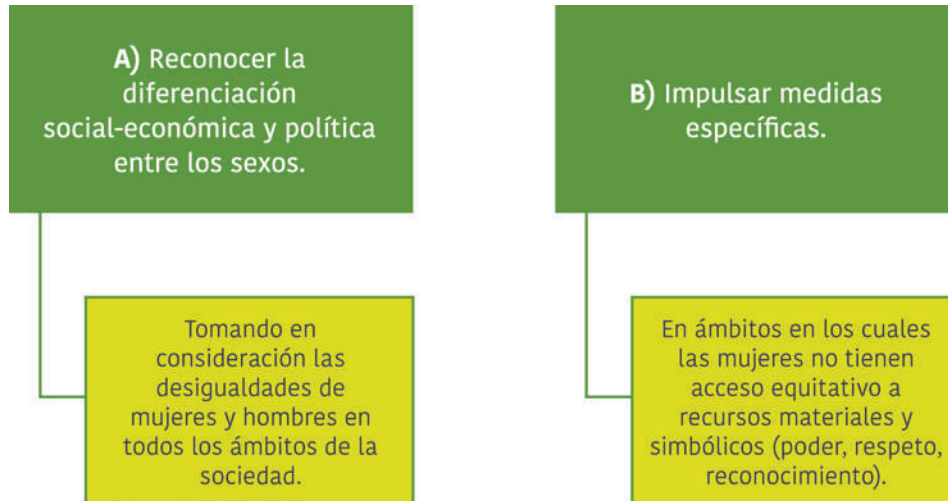
³ Transversalidad de la perspectiva de género en los servicios de salud de Nayarit: ¿Utopía o realidad? (2013).

⁴ El desarrollo de estas temáticas se puede encontrar en: Instituto Nacional de las Mujeres, (2002).

⁵ Manual Metodológico para la Transversalización de la Perspectiva de Género en el Marco del Modelo de Excelentia. Instituto Aguascalentense de las Mujeres. (2008).

⁶ Congreso Económico y Social de Naciones Unidas, 1997. Consultado en: Manual Metodológico para la Transversalización de la Perspectiva de Género en el Marco del Modelo de Excelentia. Instituto Aguascalentense de las Mujeres, (2008).

Figura 1: Doble estrategia de la transversalización de género



Asimismo, el Inmujeres ha definido acciones básicas para implantar la transversalidad de género, mencionando que su gestión dependerá de las características de cada institución:

- a) Los diagnósticos con perspectiva de género.
- b) La desagregación de estadísticas por sexo.
- c) La construcción de indicadores de equidad de género.
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género.
- e) Los presupuestos sensibles de género.
- f) La transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- g) Las acciones afirmativas de género.
- h) La armonización legislativa.
- i) La capacitación y profesionalización de las personas en el servicio público.
- j) La inclusión de acciones afirmativas de la cultura organizacional.⁷

Las políticas, programas, proyectos y acciones afectan de manera diferente a mujeres y hombres, dado que estos se encuentran en situaciones de partida desiguales como consecuencia de la jerarquización socio-cultural de las funciones y roles de género. En este sentido, se llega a determinar que todas las políticas, proyectos y acciones son pertinentes al género, porque afectan en última instancia a la población; a mujeres y hombres; pueblos y

nacionalidades y personas de diferentes grupos de edad. Las políticas públicas en materia de eficiencia energética y su aplicación dentro de la industria, sin duda deberán considerar estas brechas dado que su alcance toca ámbitos sociales, laborales, educativos, tecnológicos, financieros y culturales, entre otros, que deberán de pensarse de manera diferenciada para hombres y mujeres.⁸

De acuerdo con un informe reciente desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las desigualdades de género persisten en la vida social y económica del mundo. Tal como se destaca en dicho informe, a pesar de que México se encuentra desarrollando diferentes políticas para empoderar a las mujeres, las desigualdades de género persisten, como se ejemplifica en los párrafos siguientes.⁹

→ Brechas salariales y de empleabilidad por género.

En México, al igual que en todo el mundo, persisten las **brechas salariales de género**. Actualmente, las mujeres todavía ganan menos que los hombres por cada hora de trabajo que realizan. Se mantiene una brecha salarial de género promedio en los países de la OCDE, aunque ha bajado en los últimos 15 años.

Sólo el 44,9% de las mujeres mexicanas en edad productiva están empleadas. Es la tercera tasa de empleo femenino más baja de la OCDE después de Turquía (28,7%) y Grecia (41,7%), y muy por debajo del promedio de la OCDE (60,1%).

⁷ Por ejemplo, acciones que incentivan específicamente la inclusión de las mujeres para garantizar su participación y accesos a beneficios (convocatorias dirigidas sólo a mujeres, cuotas de participación para garantizar la paridad).

⁸ Instituto Andaluz de la Mujer, *Guía para determinar la pertinencia de género* (Reedición del Instituto Navarro para la Igualdad), (2005).

⁹ OECD, *La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba* (2017).

Los hombres mexicanos, por el contrario, tienen tasas de empleo relativamente altas (el 78,5% están empleados), lo que da lugar a una de las mayores brechas de género en el empleo en la OCDE. Las brechas de género tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza laboral, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso de México y solamente una persona se percibe como responsable del cuidado de los hijos.¹⁰

→ Brechas en la formación de capacidades.

La Agenda Mundial Educación 2030 establece que la igualdad de género requiere un enfoque que “garantice no sólo que las niñas y los niños, las mujeres y los hombres obtengan acceso a los distintos niveles de enseñanza y los cursen con éxito, sino que adquieran las mismas competencias en la educación y mediante ella”. Entre los numerosos obstáculos que impiden a las niñas y mujeres ejercer su derecho a estudiar, obtener un diploma y beneficiarse de la educación, se encuentran la pobreza, el aislamiento geográfico, la pertenencia a una minoría, la discapacidad, el matrimonio y embarazos precoces, la violencia de género y las actitudes tradicionales relacionadas con el papel de las mujeres. Es en la formación superior donde se aprecian desigualdades de género, no tanto en el acceso a la educación, sino en la formación profesional determinada por preconcepciones de

género.¹¹

En el periodo de 2011 a 2015 la matrícula femenina de nivel licenciatura (universitaria y tecnológica) osciló levemente alrededor de 49.6%. En el ciclo escolar 2015-2016 las diferencias por sexo más amplias se observaron en la matrícula de ingeniería, manufactura y construcción, en la que 72.7% era masculina y 27.3% femenina; le sigue la brecha en el área de servicios, con proporciones de 69% y 31%, respectivamente. En contraste, las áreas de estudio con más presencia femenina son la educación, donde el porcentaje de mujeres en la matrícula total representó 74.6%; así como el campo formativo de la salud, con una matrícula femenina de 66%.¹²

→ Brechas en la toma de decisiones.

La autonomía femenina tiene que ver con la capacidad de cada mujer para actuar y decidir libremente, de manera independiente y sin la influencia de terceras personas. En 2015 en México había alrededor de 119.5 millones de personas (51.4% mujeres y 48.6% hombres). Una clara desventaja de la posición socioeconómica de las mujeres es su situación frente a la riqueza patrimonial: la propiedad de la tierra, de empresas, inmuebles o activos financieros diversos. El hecho de no tener patrimonio refleja su falta de autonomía económica.¹³ En 2015, únicamente el 15% de las mujeres fueron dueñas únicas o copropietarias de las viviendas donde residen.¹⁴

2.2 El género en la energía y la industria¹⁵

Aun cuando en los últimos tiempos se ha realizado un importante avance, existe cierto vacío en el abordaje sobre la vinculación entre género y energía, así como una falta de reconocimiento por parte de leyes, políticas públicas y estadísticas que incorporen estos roles al uso doméstico y productivo de los recursos y servicios energéticos. No obstante, diversos estudios destacan el rol de las mujeres en lo que se refiere a la administración y consumo de

energía para uso doméstico en las ciudades. De acuerdo con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés), las mujeres tienden a ser consumidoras más conscientes que los hombres (dado su rol asignado de cuidadoras del bienestar familiar), asimismo, son más propensas a comprar productos eco-etiquetados y a poner más atención en si aquello por lo que pagan es amigable con el medio ambiente. Le dan también más importancia

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ Educación 2030. *Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo sostenible 4 (2015).*

¹² Instituto Nacional de las Mujeres. *Sistemas de Indicadores de Género, Educación.*

¹³ INEGI. *Estadísticas a propósito del día mundial de la población.* Datos nacionales (2016).

¹⁴ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (2014).*

¹⁵ Información general retomada del Análisis de género en el marco de la “Iniciativa de sensibilización y capacitación en el ahorro y uso eficiente de la energía con enfoque de género en la población mexicana”, una alianza de Cooperación Público-Privada entre Grupo Salinas y la Cooperación Alemana al Desarrollo, dentro del Programa de Energía Sustentable en México (2013).

a la eficiencia energética de los medios de transporte y combustibles; y en general, están más dispuestas a cambiar hábitos de consumo relacionados con metas de sustentabilidad.

En este sentido, se puede ver a las mujeres como administradoras, educadoras, profesionales, usuarias, consumidoras y beneficiarias de la energía, lo cual puede ser la base para el diseño de tecnologías y proyectos. Los programas de mejoramiento y eficiencia energética pueden tener mayor efectividad y beneficios cuando las mujeres están involucradas en el diseño de los productos, el crédito y el financiamiento, pues esto permite que se apropien de las acciones encaminadas a la eficiencia energética desde una posición de fortalecimiento de capacidades, agencia económica, liderazgo y empoderamiento. Como microempresarias es necesario que las mujeres accedan a las nuevas tecnologías, así como a fuentes de energía renovables para aumentar los beneficios y la eficiencia de sus empresas en el sector informal.¹⁶ Por consiguiente, pueden ser empresarias de energías renovables, debido a su experiencia como usuarias de la energía en los hogares y en sus propias empresas. En algunos países las mujeres ya están comercializando sistemas de energía solar con éxito. Como líderes, organizaciones y redes de usuarias, las mujeres han influido en las decisiones de política energética a nivel local, nacional e internacional.

Respecto a la importancia de la participación de las mujeres en el sector industrial, así como de contemplar acciones y políticas que promuevan su inclusión y empoderamiento, es importante destacar los siguientes datos respecto de la situación en México y en el mundo:¹⁷

- De acuerdo con el reporte de género 2017, elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), México ocupa el *quinto lugar de los países* con la **brecha de género más grande en América Latina, y el lugar 81 de 144 naciones evaluadas** en cuatro ejes: participación y oportunidades económicas, acceso educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político.
- En México, la **diferencia salarial** es tal, que una mujer y un hombre reciben 11,861 y 23,913 dólares anuales respectivamente por el mismo empleo.

- Tres de cada cinco **PyMES** que se abren en México están lideradas por mujeres.
- Las mujeres destinan más del **70% de sus ganancias a la comunidad y a su familia**, en tanto que los hombres sólo inyectan entre 30% y 40% de sus recursos para dichos fines.¹⁸
- De acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en su empresa, el **99% salda sus deudas de manera íntegra**.
- Las mujeres **tienen mayor tasa de graduación de educación terciaria** (universitaria) que los hombres (21% y 18%, respectivamente).
- Las mujeres **terminan la universidad con mejores calificaciones** que los hombres, pero antes de que cumplan 30 años ya **ganan 10% menos que ellos**. (GEM,2012)
- Las mujeres empresarias aportan el 37% al PIB de México, aunque **solo representa el 16% del sector empresarial**.
- Las mujeres ocupan el **31% de los puestos de alta dirección en México** (32% en la OCDE), 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres (10% en la OCDE), y sólo el **2% de las mujeres mexicanas son empresarias** (en comparación con el 6% de los hombres).

Finalmente, el *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2015*¹⁹ del Banco Mundial sugiere que la productividad podría aumentar hasta un 25%, en algunos países, si las barreras discriminatorias contra las mujeres desaparecieran.

¹⁶ Se ha demostrado que son capaces de operar y construir tecnologías para producir energías renovables.

¹⁷ La mayoría de estos datos provienen de *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México*, Centro de Investigación de la Mujer en Alta Dirección, IPADE (2013).

¹⁸ Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, Ammje (2013).

¹⁹ Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/12/02/world-development-report-2015-explores-mind-society-and-behavior>

2.3

Beneficios de la inclusión del género en las políticas de eficiencia energética en industria

A mediano y largo plazo, la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas de eficiencia energética para la industria podrá reflejarse en mayor competitividad y eficacia. Las mujeres son agentes imprescindibles en las políticas de desarrollo y son buenas promotoras con capacidad de liderazgo en temas de energía y medio ambiente.

Entre los beneficios de incorporar la perspectiva de género en la industria se encuentran:²⁰

1. Mejora del clima laboral.
2. Disminución del absentismo.
3. Aumento de la paz social.
4. Consideración de anticiparse a nuevos métodos de gestión.
5. Mejora, tanto interna como externa, de la imagen de la empresa.
6. Contribución a la modernización e introducción de cambios.
7. Incremento de candidaturas en las selecciones de personal.
8. Mayor eficacia.
9. Mayor competitividad.
10. Mayor rentabilidad.
11. Posibilidad de obtener certificaciones, distinciones e incentivos.
12. Mejor utilización de las capacidades, habilidades, iniciativa y dinamismo de las trabajadoras y trabajadores.
13. Ser modelo de empresa socialmente responsable.

²⁰ Inmujer, *La perspectiva de género en las iniciativas de responsabilidad social: la responsabilidad social de género*. España (2015).

3 Opiniones sobre género, industria y eficiencia energética en México

Para la realización de este documento, con el fin de obtener información relevante sobre las brechas de género en la industria y poder esbozar algunas sugerencias y recomendaciones hacia medidas e instrumentos de eficiencia energética, se diseñó un instrumento de entrevistas para recoger la percepción de actores relevantes de tres grupos:

- Subsectores de la industria,
- Gobierno Federal y
- especialistas en género.

Se tomaron en cuenta estos tres rubros con la finalidad de fortalecer el diseño de políticas públicas con perspectiva de género en la industria. Además de lo anterior, se requiere de la colaboración estrecha entre las empresas y las dependencias de gobierno para contar con mejores políticas en la materia.

La metodología utilizada fue la entrevista semiestructurada. La selección de entrevistas se hizo entre aquellos actores familiarizados con la *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México* y con los que las instancias involucradas en este

proyecto ya habían tenido contacto. Se realizaron tres entrevistas, una por grupo relevante. Aunque la selección de personas era más amplia, algunos actores se negaron a dar respuestas, incluso reconociendo la importancia del tema. Entre las razones que expresaron, estuvieron:

1. No tenían información sobre participación de mujeres en los subsectores.
2. No encontraban una relación entre la perspectiva de género y los temas “técnicos” de las medidas de eficiencia energética.
3. No estaban autorizados para dar respuestas o plantear una postura.

Si bien, no todas las personas respondieron al instrumento específico de entrevista semiestructurada, a lo largo del proyecto referente a la Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México, se tuvo contacto con diversos actores involucrados e interesados, a quienes se preguntó en diversas ocasiones sobre su percepción de la inclusión del enfoque de género en la industria. Sus opiniones generales se retoman en este apartado.

3.1 Resultados a consultas obtenidas de actores relevantes

3.1.1. Actores relevantes del sector industrial

Algunas de las consultas realizadas a este grupo se relacionaron con los siguientes puntos:

- Participación de hombres y mujeres en los subsectores industriales en cuanto a sus puestos de trabajo, salarios y perfiles profesiográficos.
- Principales problemáticas de hombres y mujeres dentro de la industria en México en cuanto a formación de capacidades, acceso a la información, acceso a recursos y toma de decisiones.
- Existencia de alguna política de inclusión de género y si pensaban que desde esa perspectiva se podrían llevar a cabo medidas de eficiencia energética.

→ Participación de hombres y mujeres en los subsectores:

Las personas entrevistadas consideraron que no había un desequilibrio entre hombres y mujeres y que las empresas no hacían distinción de género al momento de contratar a su personal. Sin embargo, al preguntar sobre los cargos que ocupan hombres y mujeres se observó que las mujeres ocupan principalmente cargos administrativos o de servicios relacionados con el mantenimiento de los lugares de trabajo. Las mujeres son contratadas como secretarías, contadoras, o personal de intendencia. Algunas mujeres están en cargos de mando medio y gerenciales, pero hay muy poca presencia en cargos directivos. Los hombres, en cambio, se desempeñan en puestos operativos y directivos.

Esto es atribuible, según sus percepciones, a los perfiles profesionales de las personas ya que los hombres poseen carreras técnicas y son pocas mujeres las que se presentan con esas capacidades. En caso de contar con calificaciones técnicas ninguna persona expresó problema alguno porque los cargos operativos puedan ser ocupados por mujeres. En el caso del vidrio, por ejemplo, al tiempo del desarrollo de este proyecto, era una mujer la encargada de llevar a cabo las gestiones, así como la administración de políticas y medidas ambientales, medidas de ahorro y uso eficiente de la energía. Así también hay mujeres en puestos gerenciales clave en el diseño de autopartes y envases.

→ **Problemáticas de hombres y mujeres dentro de la industria en México y su relación con la adopción de medidas de eficiencia energética:**

En cuanto al acceso a la información, se percibe que todas las personas dentro de la empresa reciben la misma información sin sesgo alguno de género, aunque muchas veces la información que se transmite es adecuada a las tareas que desempeña cada quien, por lo que cabe preguntarse si las mujeres reciben información relevante acerca de campos que por la naturaleza de su trabajo no les compete, como la relacionada justamente a la innovación o cambio tecnológico o a medidas de prevención y mitigación de emisiones de gases y compuestos contaminantes.

Tampoco se concibe que haya diferenciación en la toma de decisiones, dado que estas se dan dentro de la estructura organizacional y en el ámbito de competencia de cada

persona. No hay distinción de género, para que quien tenga atribuciones para decidir sobre recursos financieros, humanos o tecnológicos para adoptar instrumentos o medidas de eficiencia energética lo haga. Sin embargo, se sabe que la toma de decisiones sí impacta diferente a mujeres y a hombres, toda vez que, un cambio tecnológico que pudiera desplazar materia de trabajo y mano de obra afectará al personal menos calificado, que es donde usualmente existe mayor participación femenina.

→ **Áreas de oportunidad para implementar la eficiencia energética, que impacten de distinta manera a hombres y mujeres:**

El área donde se percibe mayor oportunidad de implementar medidas de eficiencia energética con perspectiva de género está en la formación de capacidades; no sólo con políticas que incentiven la formación de mujeres en áreas técnicas, sino con capacitaciones específicas dentro de las empresas. Esto permitiría a las mujeres acceder a mejores puestos de trabajo, ampliar sus áreas de ocupación y diversificar su presencia dentro de las estructuras organizacionales.

Otro nicho de oportunidad se ve en la comunicación e intercambio de experiencias para que hombres y mujeres, por igual, participen y conozcan las medidas en eficiencia energética, con el fin de que se apropien de ellas y las promuevan; lo que conlleva a transiciones tecnológicas más tersas y a un incremento en la productividad al asimilar rápidamente las medidas.

3.1.2. Actores relevantes del Gobierno federal

La entrevista para actores gubernamentales tuvo por objetivo conocer las acciones que, desde la Administración Federal, se encaminan por un lado a dar cumplimiento con la LTE, específicamente en el sector de la industria; por el otro, a cumplir con el mandato de transversalizar la perspectiva de género en la planeación, implementación y evaluación de las políticas públicas. Se les consultó sobre los siguientes puntos:

- Acciones concretas que se llevan a cabo para promover la eficiencia energética y, si en ellas se ha tomado en cuenta el impacto diferenciado para mujeres y hombres.
- Existencia de un diagnóstico de género que permita la planeación de políticas públicas en la materia con perspectiva de género.
- Recomendaciones derivadas de su experiencia para adoptar medidas de eficiencia energética en la industria.

→ **Diseño e implementación de política energética con perspectiva de género:**

Respecto de si se contempla la perspectiva de género como parte de la implementación de políticas públicas en materia de energía, la información que se obtuvo es que no se implementa o se hace intuitivamente por responsabilidad o buen criterio de algunos funcionarios públicos. Si bien existe un mandato, no existe un marco funcional o programático que indique cómo llevar a cabo medidas o acciones concretas con perspectiva de género. Lo anterior, sucede no sólo con el tema de género, sino con aquellos temas que tienen por objetivo atender, como eje transversal, grupos vulnerables; como derechos humanos, por dar un ejemplo. Cuando se llega a incorporar dicha perspectiva es más de una manera reactiva, ante la presencia de una necesidad o problema concreto, que como parte integral de la planeación.

→ Principales problemáticas de hombres y mujeres en temas de energía y su relación con la industria:

Se concibe que la política pública en materia de energía no ha sido un tema de género. Es un tema más bien de reservas, asociado a la explotación del recurso energético y en su caso a la vinculación que tiene con la política económica y ambiental. No es una omisión que se cometa en México solamente, sino que en la política de casi ningún país se encuentra. El tema de género, específicamente en la eficiencia energética, ha estado presente en lo relacionado a los consumidores, sus usos y elecciones respecto de los recursos energéticos.

Una de las principales barreras que se percibe en temas de energía y género es el que se refiere a formación de capacidades. Se tienen que distinguir los diferentes perfiles profesionales y los medios, incluso en los que se imparten las capacitaciones, tomando en cuenta la situación de vida de las mujeres y el tiempo del que disponen. Otra de las barreras está en el acceso a la información. Por ejemplo, de un análisis preliminar que se hizo sobre la respuesta a boletines informativos emitidos por la Conuee, se destaca que son los hombres quienes acceden a la información, dando cuenta así que los temas de energía y eficiencia energética están relacionados, actualmente, con el género masculino.

→ Implementación de políticas públicas con perspectiva de género en el tema de la energía en la industria:

No se considera que las políticas públicas de eficiencia energética con perspectiva de género en la industria deban distinguir entre hombres y mujeres. El público al que van dirigidas esas políticas es general e incide sobre procesos, no sobre personas. Se trata de instrumentos económicos que conciernen en los procesos de toma de decisión de las empresas, y es ahí donde se decidirá si se implementan las medidas de eficiencia energética. Es algo que toca más el ámbito de lo privado y organizacional, que de lo social. Los factores que influyen para que una medida o instrumento se adopte dentro de cierto sector industrial, o no, dependerá más de un consejo de administración, (incluso equilibrado entre hombres y mujeres) que tomará decisiones en función de los impactos en la competitividad, que del impacto de las personas. Este argumento concuerda con la percepción de los sectores industriales que consideran el factor humano ajeno a la toma de decisiones para adoptar tal o cual instrumento de eficiencia energética.

Si bien la eficiencia energética en la industria es vista como un tema meramente técnico, sí se considera más

clara la relación con la perspectiva de género cuando se sale del ámbito empresarial. Ahí las políticas públicas han incorporado experiencias sobre la importancia de considerar el efecto diferenciado entre hombres y mujeres que tienen las políticas públicas sobre eficiencia energética. Por ejemplo, en la sustitución de fogones tradicionales por estufas de leña se vio que algunos programas no funcionaron porque, dados los roles tradicionales, usos y costumbres, el fogón era un espacio de encuentro y de socialización y en muchos casos, los hombres (que toman tradicionalmente las decisiones en el hogar) no permitieron el cambio a estufas de leña. En otros casos, se documentaron accidentes de niños que, al no estar familiarizados con la estufa de leña, se acercaban sin precaución. Esto dejó como lección aprendida la importancia de consultar tanto a hombres como a mujeres para planear mejor la implementación de algunas políticas.

→ Recomendaciones para la implementación de políticas públicas en eficiencia energética con perspectiva de género en la industria:

La perspectiva de género se debe considerar en tres componentes principales: la capacitación, la comunicación y la adopción de nuevas tecnologías. Se debe garantizar que hombres y mujeres cuenten con las mismas capacidades para poder competir en términos de igualdad en las empresas. Se tendrá que analizar cómo desde el gobierno se puede incentivar, ya sea con políticas públicas o financiamiento, la capacitación para ayudar a las empresas a aumentar su competitividad, independientemente del proceso de toma de decisiones sobre medidas de eficiencia energética que seguirá siendo atribución de la propia empresa.

Otro de los retos es fomentar el crecimiento y sostenimiento de empresas lideradas por mujeres, mediante apoyos financieros o simplificación de trámites administrativos. En cuanto a la comunicación, se deberán adecuar contenidos, formatos y lenguaje para que sean atractivos a hombres y mujeres. Se debe considerar a las mujeres como un público para que tengan mejor acceso a la información.

Por último, se deberán construir indicadores que permitan apreciar el impacto de estas políticas, pues el resultado puede ser intangible en un principio.

3.2 Especialistas en género

Se consultó a informantes clave que han tenido experiencia en la transversalización de género en la industria y que conocen o se dedican al tema de la eficiencia energética, aunque no formen parte de ningún subsector en específico, sobre los siguientes aspectos:

- Barreras de género en la industria.
- Importancia de incluir la perspectiva de género en políticas públicas de eficiencia energética.
- Recomendaciones para implementarlas en la industria.

→ Principales problemáticas de hombres y mujeres en temas de energía y su relación con la industria:

El tema de eficiencia energética es innovador y, por lo tanto, se encuentran muchas resistencias: primero, para tomar medidas para abordarlo y segundo, para incluir la perspectiva de género. Las resistencias se dan a todos los niveles dentro de las empresas: el técnico, el ejecutivo y el financiero; debido a esto, la adopción de medidas se vuelve complicada porque implica romper paradigmas y hacer las cosas de una manera distinta a las tradicionales. Los cuestionamientos principales vienen relacionados con los costos, sobre todo porque los beneficios se piensan intangibles (mejor calidad del aire, mejor calidad de vida, menor emisión de gases de efecto invernadero, etc.) y no se relacionan con la competitividad y productividad, aunque sí lo estén.

Para poder hablar de hombres y mujeres en la industria, y cómo eso podría impactar en proyectos de eficiencia energética, debemos entender que ambos tienen problemáticas distintas. La información en sí no es un problema, sino la posición en la que hombres y mujeres se encuentren, en el nivel donde se desempeñen. La información normalmente está en los niveles altos de las empresas, el problema es que, como se mencionó anteriormente, las mujeres muchas veces no llegan ahí.

→ Importancia de transversalizar la perspectiva de género para diseñar programas y políticas públicas en materia de eficiencia energética:

Es importante pensar el tema de género y eficiencia energética desde estándares de efectividad y productividad. La eficiencia energética tiene beneficios ambientales,

económicos y sociales y eso es redituable para cualquier industria. Por medio de la eficiencia energética, las mujeres tienen la oportunidad de ser más productivas, de tener más tiempo libre y de empoderarse. Si se involucra a las mujeres en el tema de la eficiencia energética, ellas pueden ser promotoras de cambio y adquirir a partir de ahí liderazgo.

Se deberán diseñar políticas públicas que promuevan medidas afirmativas para mujeres en lo laboral, fiscal, educación y en lo social, con el fin de que las mujeres puedan emprender y con ello, volverse agentes de decisión, entre otros temas, de la eficiencia energética.

→ Recomendaciones para la implementación de políticas públicas en eficiencia energética con perspectiva de género en la industria:

Se deben implementar políticas públicas integrales que promuevan, incluso, un cambio cultural al interior de las familias; Iniciativas de reconciliación social que palien un poco la violencia entre géneros; por ejemplo, se deben asignar presupuestos para educación, capacitación, fomento a la lectura y fomento a contenidos que abran posibilidades a otras estructuras más igualitarias. En cuanto a la industria, esta misma idea debe permear para que las mujeres tengan acceso a mejores puestos de trabajo y mayor capacitación; pero se debe garantizar que esas políticas públicas se ejerzan con presupuesto, pues sin dinero para operar, las políticas públicas quedan en lo enunciativo.

Desde la perspectiva de las especialistas, el Gobierno Federal podría dar incentivos fiscales en dos sentidos, primero: por tener industrias energéticamente eficientes y con energías limpias; segundo: por incluir a mujeres como agentes activos y promover liderazgos.

4 Experiencias exitosas

Este apartado tiene el objetivo de conocer experiencias exitosas en la inclusión de la perspectiva de género en proyectos relacionados con la energía, y en algunos casos con la industria, debido a que, como se mencionó anteriormente, la intersección entre esos tres ámbitos ha sido poco explorada. En la **Tabla 1** se muestran casos de éxito sobre la perspectiva de género y algunos casos del sector industrial a nivel internacional; al final de la tabla se presentan también algunos casos a nivel nacional.

Tabla 1. Resumen de experiencias exitosas

NOMBRE DEL PROGRAMA	IMPULSOR/ ORIGEN	OBJETIVO	COMENTARIOS
HeForShe ²¹	ONU Mujeres	Proveer un enfoque sistemático y una plataforma para alcanzar la igualdad de género, que involucre sobre todo a hombres y niños como agentes de cambio.	En el sector privado, se han sumado al proyecto piloto líderes de empresas como <i>Electronic Arts, Barclays, Vodafone, Schneider Electric</i> y <i>Koç Holding</i> . <i>Schneider Electric</i> : Entre sus objetivos dentro de HeForShe están lograr un salario equitativo de género a sus empleados, crear grupos que trabajen en temas de equidad de género y aumentar la incidencia de mujeres en la compañía: 40% en el nivel de entrada, 30% en el comité administrativo y 33% en las posiciones más altas. ²² <i>Koç Holding</i> : Entre sus compromisos están implementar estrategias de comunicación para involucrar a 4 millones de personas en Turquía en temas de género. También buscan cambiar las normas y sesgos de género en Turquía mediante cursos de sensibilización de género. Por último, también implementarán una política interna para lograr una paridad de género en la compañía en todos los niveles. ²³
Oportunidades Energéticas para las Mujeres en Senegal ²⁴	Energy 4 Impact y SEM Fund.	Fortalecer las oportunidades económicas para mujeres a través de la venta de productos y servicios energéticos y aumentar el acceso a energías renovables como la solar y estufas mejoradas.	El proyecto buscó tener un alcance para 250 emprendedoras y alrededor de 400,000 clientes. El mecanismo comienza con la selección de mujeres emprendedoras que son apoyadas con herramientas técnicas y de negocios, como planeación estratégica, inversiones, logística y operaciones, planeación y análisis financiero, estrategias de marketing y ventas y desarrollo de productos.

²¹ HeForShe. Disponible en: <http://www.heforshe.org/en>

²² Jean Pascal Tricoire, *HeForShe*. Corporate IMPACT Champion, (2016). Disponible en: <http://www.heforshe.org/en/impact/jean-pascal-tricoire>

²³ Ömer M. Koç *Koç Holding*, *HeForShe*. Corporate IMPACT Champion (2016). Disponible en: <http://www.heforshe.org/en/impact/omer-koc>

²⁴ *Women's Economic Empowerment Programme*. Energy4Impact Accelerating Access to energy and social & ecological management fund. Disponible en: <http://www.energia.org/what-we-do/energy-4-impact/>

NOMBRE DEL PROGRAMA	IMPULSOR/ ORIGEN	OBJETIVO	COMENTARIOS
Mujeres como Agentes de Cambio en el sector Energético ²⁵	Oficina Global de Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (OGG-UICN) y la Red Internacional de Género y Energía Sostenible (ENERGIA).	Proveer un enfoque sistemático y una plataforma para alcanzar la igualdad de género, que involucre sobre todo a hombres y niños como agentes de cambio.	La iniciativa mujeres como agentes de cambio en el sector energético es un proyecto implementado en Nicaragua, El Salvador, Honduras y Guatemala desde noviembre 2012 hasta noviembre 2015 por la Oficina Global de Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (OGG-UICN) y la Red Internacional de Género y Energía Sostenible (ENERGIA) con fondos de HIVOS. La iniciativa buscó promover la inclusión de la perspectiva de género en el sector energético en América Central y generar procesos de incidencia en género, energía y cambio climático a nivel internacional. La propuesta del proyecto planteó que la OGG-UICN lideraría las actividades relacionadas con el objetivo uno; este objetivo buscó aumentar la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para incluir las consideraciones de género en el sector energético de Centro América; y ENERGIA liderara las acciones del objetivo dos de la iniciativa, el cual buscó promover la transversalización de género a nivel internacional, regional y en políticas nacionales, proyectos e inversiones en el acceso a la energía y el cambio climático.
El proceso de certificación GEM en América Latina y el Caribe ²⁶	Banco Mundial.	El Modelo de Equidad de Género (GEM, por sus siglas en inglés) promueve estándares de calidad en áreas clave tales como: los procesos de selección y contratación, las políticas de capacitación y entrenamiento, desarrollo profesional y balance trabajo-vida privada, y prevención, manejo y seguimiento de acoso sexual.	En México, los resultados preliminares demuestran que el GEM ha contribuido entre otros a: 1) eliminar de los procesos de contratación prácticas discriminatorias por maternidad; 2) mejorar las comunicaciones laborales; 3) mejorar el desempeño de los empleados y por consiguiente su productividad; 4) incluir evaluaciones de desempeño como criterio para ascensos y promociones; 5) reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres y el acceso de mujeres a cargos de alto nivel y 6) poner en práctica mecanismos, como horas flexibles, para facilitar un mayor equilibrio familiar-laboral. Muchas empresas han mejorado su infraestructura para facilitar el trabajo de las mujeres.
Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética (REDMERE) ²⁷	Creada con el apoyo de la Cooperación Alemana para el Desarrollo Sustentable en México (GIZ, por sus siglas en alemán).	Su enfoque es el impulso del sector de energías renovables y eficiencia energética para lograr un espacio donde mujeres y hombres alcancen su potencial y se desenvuelvan en condiciones de igualdad.	Algunos de los miembros institucionales con los que cuenta la REDMERE están el Instituto de Energías Renovables, el Programa Universitario de Estrategias para la Sustentabilidad, ambas de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias, así como diversas universidades tecnológicas y politécnicas. Actualmente la organización cuenta con más de 300 mujeres alrededor del país. De este total, el 70% cuentan con título universitario, 30% se dedican a la eficiencia energética y el 70% a las energías renovables.
Iniciativa NiñaSTEM pueden ²⁸	Red de mentorías OCDE-México para promover el espíritu STEM en las niñas y jóvenes mexicanas.	El principal objetivo es generar un cambio social positivo en México al lograr que un mayor número de niñas elijan continuar sus estudios superiores en áreas STEM, y así combatir los estereotipos de género y promover el espíritu STEM.	La iniciativa de la OCDE <i>NiñaSTEM Pueden</i> atiende la necesidad de introducir estos campos a niñas en grados de escuela secundaria a través de oportunidades educativas fuera del aula y apoyado por mentoras y material gráfico. Asimismo, es de particular interés de los países en desarrollo como México enfocarse en proporcionar una mayor exposición a temas STEM ya que muy pocas niñas tienen la oportunidad de ver de manera directa el trabajo aplicado de científicas, ingenieras, investigadoras lo cual las previene de ver estas profesiones como opciones viables para su futuro. La Secretaría de Educación Pública, la Academia de Ingeniería y la OCDE acordaron trabajar en conjunto para desarrollar una serie de acciones incluyendo conferencias, contenido digital, talleres y programa de mentorías que permitan desarrollar el interés de las jóvenes mexicanas por las áreas STEM.

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en las fuentes citadas de los programas.

²⁵ *Sistematización del proyecto mujeres como agentes de cambio en el sector energético*. Disponible en: <http://genderandenvironment.org/resource/sistematizacion-del-proyecto-mujeres-como-agentes-de-cambio-en-el-sector-energetico/>

²⁶ *Modelo para promover la equidad de género en empresas y agencias públicas: El proceso de certificación GEM en América Latina y el Caribe*. Banco Mundial. Disponible en: <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/490111468246894293/pdf/571550BRI01PUBLIC10EnBreve11591Printable.pdf>

²⁷ *REDMERE, el sector energético tiene cara de mujer*. Disponible en: <http://www.conacytprensa.mx/index.php/sociedad/politica-cientifica/17276-redmere-sector-energetico-cara-mujer>

²⁸ OCDE, *Iniciativa NiñasSTEM Pueden*. Disponible en: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/iniciativaniastempueden/iniciativa-niastem-pueden.htm>

5 Propuestas y recomendaciones para transversalizar la perspectiva de género en la *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México*

En este documento se ha buscado plasmar la importancia que tienen la perspectiva de género, las problemáticas que se manifiestan en brechas entre hombres y mujeres en distintos ámbitos; y cuál es la perspectiva de los distintos actores involucrados sobre la pertinencia de incorporar este enfoque como eje transversal a la propuesta de medidas e instrumentos para lograr una mayor eficiencia energética en la industria. Además, el enfoque de una *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México* con perspectiva de género para la eficiencia energética en la industria es novedoso, pues, como se vio con anterioridad, existe siempre información en torno a sólo dos de los elementos: género e industria, género y energía, o energía e industria; pero muy poca relacionada con eficiencia energética-género, y tratar de reflexionar sobre medidas que tengan un impacto en los tres ejes ha sido poco abordado. Sin embargo, la política energética, como cualquier otra política sectorial, tiene un carácter multidimensional y posee elementos políticos, ambientales, económicos y sociales, cada uno de los cuales tiene dimensiones de género que deben tomarse en cuenta durante el diseño e implementación de la política energética con igualdad de género.²⁹

De todo lo anterior, y de las experiencias aquí expuestas como exitosas, además de la propia información reunida para sustentar las propuestas hechas en el documento principal sobre el proyecto, se concluye que debe introducirse un enfoque sensible a las cuestiones de género, que se refleje en la integración de las mujeres dentro de la formulación de políticas energéticas y su implementación. No obstante, esto no quiere decir que los hombres deban ser excluidos.

A continuación, se presentan algunas recomendaciones y propuestas a considerar con base en los instrumentos sugeridos en la *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México* y en los ejes transversales para dar viabilidad a dichos instrumentos. Se enriquecen estas propuestas con las experiencias analizadas y las percepciones de las personas entrevistadas.

Las propuestas se articulan en 4 ejes identificados con las principales brechas de género en la industria: 1) acceso a recursos, 2) toma de decisiones y empoderamiento, 3) acceso a la información y 4) formación de capacidades. Respecto a los instrumentos para implementar medidas de eficiencia energética se cuenta con los propuestos en el documento principal de este proyecto, 1) mecanismos asociados al financiamiento, 2) acuerdos voluntarios de cumplimiento obligatorio entre gobierno y empresas para la eficiencia energética e 3) información y desarrollo de capacidades.

²⁹ ENERGÍA, OLADE, UICN, *Guía sobre género y energía*. (2017).

Tabla 2. Propuestas para la inclusión de la perspectiva de género en la *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México*

BRECHAS DE GÉNERO	INSTRUMENTOS PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS DE EE EN LOS SUBSECTORES DE LA INDUSTRIA	EJES TRANSVERSALES O CONDICIONES HABILITANTES	INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Acceso a recursos	Mecanismos asociados al financiamiento.	Simplificación de trámites y ventanilla única para la gestión de incentivos de diferente tipo.	Generar instrumentos de gestión e información que contemplen necesidades básicas de mujeres y hombres en cuanto a información, tiempo disponible, recursos, entre otros.
		Incrementar el financiamiento para la investigación y desarrollo en eficiencia energética, mejorar los criterios o reglas de asignación de los recursos.	Contemplar incentivos fiscales sin sesgos de género que beneficien a industrias con buenas prácticas de equidad laboral tanto en los esquemas de contratación, como la asignación salarial. Por ejemplo, no hay ninguna herramienta fiscal especial para ayudar a que las empresas con trabajadores informales formalicen la situación de sus empleados, y cabe resaltar que la mayoría de estos trabajadores informales tienden a ser mujeres. Tampoco hay rebaja tributaria alguna para las empresas que faciliten servicios como las guarderías en el centro de trabajo, ofrecimiento de becas para educación, crecimiento de comedores o que permitan el trabajo flexible. Está claro que con ventajas fiscales se podría animar a quienes crean empleo a incorporar estas medidas. ³⁰
			Inversión focalizada en mujeres: como medida positiva, se pueden destinar programas, proyectos y/o servicios dirigidos exclusivamente a mujeres, orientados a cerrar las brechas de desigualdad o a disminuir la carga de trabajo de las mujeres; sobre todo las relacionadas a facilitar la conciliación del tiempo, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, tiene un instrumento para facilitar la conciliación de vida laboral y familiar. ³¹
Toma de decisiones y empoderamiento	Acuerdos voluntarios de cumplimiento obligatorio entre gobierno y empresas para la Eficiencia Energética.	Colaboración interinstitucional.	La colaboración interinstitucional es fundamental para el diseño de políticas públicas transversales, pues no todos los ámbitos que requieren acortar brechas de género se resuelven desde el sector energético, aunque sus beneficios impacten en medidas de eficiencia energética. Las secretarías de Hacienda y Crédito Público, de Desarrollo Social, de Educación Pública y de Economía serían aliadas estratégicas en este rubro.
			Fomentar programas de coaching y liderazgos de mujeres en proyectos importantes y/o cruciales para la empresa e incluir su desarrollo dentro de los Acuerdos.

³⁰ INESC *¿Beneficios para quién? Los incentivos fiscales en América Latina y el Caribe*, (2017). Disponible en: <http://www.inesc.org.br/noticias-es/2017/beneficios-para-quien-los-incentivos-fiscales-en-america-latina-y-el-caribe>

³¹ *Notas OIT. Trabajo y familia*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189334.pdf

Acceso a la información	Información y desarrollo de capacidades.	Sistema de información económico-técnico-energético de la industria que permita la toma de decisiones en mejores situaciones de conocimiento sobre las realidades de la industria.	Establecer canales de comunicación adecuados para hombres y mujeres, presenciales y en línea, con lenguaje incluyente para que las mujeres se asuman partícipes de la información proporcionada. Se debe concebir a las mujeres como una audiencia con necesidades de información específica y con dinámicas de tiempo que a veces requieren de información recurrente para que sea recibida, pues deben atender otras necesidades o más actividades que los hombres. Las convocatorias, invitaciones y llamados deben incluir a las mujeres para garantizar su plena participación. Cuidar la inclusión y representación de las mujeres no sólo en el lenguaje verbal o escrito, sino en imágenes y otros tipos de registros de información.
		Mayor difusión de información de casos de éxito.	
		Intercambio de experiencias y asistencia técnica al sector industrial, principalmente a las PyMEs.	
		Campaña de sensibilización para que la industria conozca los beneficios de la eficiencia energética.	
		Difundir casos de negocio con un programa multidisciplinario para explicar y promover los Sistemas de Gestión de la Energía.	
Formación de capacidades	Información y desarrollo de capacidades.	Ampliar el uso de redes de aprendizaje.	Diseño de programas de capacitación o mentorías que podrían animar a las mujeres a que superasen tanto los estereotipos como la internalización de la discriminación estadística y la inhibición que las impulsa a autoexcluirse de determinados sectores, o a dejar de postularse para algunos puestos. Dichos programas de capacitación deberán incorporar necesidades profesionales y personales de hombres y mujeres, e integrar todas las categorías profesionales de la organización en la programación de la formación. Asimismo, es deseable que la formación se realice dentro de la jornada laboral y en caso de no ser posible, facilitar medidas para la atención de personas dependientes.
		Mejores prácticas de las redes de investigación.	El diseño de políticas públicas requiere de insumos de información que muchas veces es inexistente o bien no está suficientemente difundida. Es indispensable establecer colaboración con las instancias privadas o públicas que realizan investigaciones de género para que desarrollen con información diagnóstica útil mejores elementos para enfocar mejor las medidas propuestas.
		Desarrollar guías empresariales para la toma de decisiones financieras de productos y servicios de EE.	Tanto los materiales didácticos, como las capacitaciones, en el formato que se impartan, requieren de un lenguaje y contenidos incluyentes que contemplen a la mujer como destinatarias de conocimientos, productos, información y servicios respecto de las políticas empresariales y la eficiencia energética. Para ello, es necesario un programa de sensibilización a capacitadores, que en tanto están habituados a la presencia mayoritariamente masculina en algunos sectores, olvidan o dejan de lado los intereses de capacitación y comunicación específicos de las mujeres.
		Colaboración entre instituciones de desarrollo tecnológico e innovación.	Desarrollar políticas de sensibilización e incorporación de las niñas y jóvenes a áreas de estudio vinculadas con la tecnología, las ingenierías, ciencias y matemáticas. Desarrollar programas de gestión del talento, con el fin de distribuir equitativamente responsabilidades y liderazgos dentro de la empresa para que cada persona se desarrolle conforme a sus conocimientos e intereses.

5.1

Limitaciones de las propuestas

A continuación, se presentan algunas limitaciones a manera de enunciación sobre resistencias que pudieran encontrarse para la transversalización de género propuesta.

1. Considerar que algunas medidas o acciones no competen a la industria en su conjunto por “ser asunto de mujeres”, por ejemplo, la conciliación entre la vida laboral y la familiar.
2. Dependencia de la voluntad política de funcionarios públicos.
3. Dependencia de las políticas de inclusión de la empresa.
4. Establecimiento de objetivos de género no apreciados como vinculantes con los objetivos comerciales.
5. Considerar que la perspectiva de género tiene como única utilidad dar buena imagen a la industria.
6. Dificultad para ver beneficios tangibles a corto plazo.
7. Apoyo institucional escaso.

Por estas limitaciones, este documento plantea la estrecha colaboración entre las instancias involucradas en la implementación de políticas públicas de eficiencia energética en la industria: administración pública (en su conjunto) y empresas; las alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de cooperación internacional, academia y especialistas, personas sensibilizadas en el tema y con experiencia en temas de transversalización, son fundamentales.

6 Conclusiones

Tal como se ha discutido a lo largo del documento, transversalizar la perspectiva de género en cualquier iniciativa tiene un impacto en la calidad de vida de las personas al propiciar condiciones de igualdad en el desarrollo. Si las iniciativas son incluidas como parte de las políticas públicas, no sólo se cumple con un mandato de derechos humanos, sino que se asume un compromiso por el bienestar social. Por otro lado, la eficiencia energética incrementa la competitividad de las empresas, mejorando la calidad de vida, reduciendo costos, y al mismo tiempo, limitando la producción de gases de efecto invernadero.

Si se conjuntan los esfuerzos para alcanzar ambos objetivos, se cuenta entonces con una iniciativa novedosa y de gran alcance por los beneficios que conlleva en el ámbito social, cultural, ambiental, económico y político. La industria se convierte en un escenario idóneo por su participación en la economía y desarrollo de los países.

El presente documento es un acercamiento a los puntos de intersección entre tres componentes fundamentales que han sido analizados independientemente, hasta el momento: energía, género e industria. El objetivo ha sido implementado en el marco de la *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México*, lo que sienta las bases para implementar medidas e instrumentos de política pública para promover la eficiencia energética de manera incluyente.

Asimismo, este documento trata de presentar una aproximación a los conceptos fundamentales de la perspectiva de género, para que se comprenda su utilidad y pertinencia en cualquier proyecto con componente humano. Se han abordado también las principales brechas existentes y se ha recogido la percepción de algunos actores involucrados con la energía, la industria y la perspectiva de género para comprender los puntos de vista y dar una posible explicación de por qué el tema ha sido tan poco abordado hasta ahora.

Tanto las opiniones de las personas expertas como las experiencias exitosas destacadas ponen de manifiesto que aún existe un amplio campo para poder incorporar las cuestiones de género en las políticas de eficiencia energética en el sector industrial. Esta perspectiva puede ser adoptada incluso en la *Propuesta de Instrumentos para facilitar medidas de eficiencia energética en el sector industrial de México*. A nivel privado, la adopción de políticas favorables a la cuestión de género puede tener como beneficio adicional el incremento de la competitividad de las empresas y, sobre todo, la mejora del clima laboral en torno a los recursos humanos.

Finalmente, es menester destacar que el objetivo de este estudio ha sido servir como punto de partida para una discusión que sin duda es compleja, que requiere vencer resistencias y dé mayor sensibilización por parte de las instancias involucradas; pero es sin duda, un primer esfuerzo por acompañar acciones encaminadas a lograr la eficiencia energética en la industria, considerando que dicho propósito no será posible sin la participación de todas las personas.

7 Bibliografía

- Centro de Investigación de la Mujer en Alta Dirección, IPADE. 2013. *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México*. Disponible en: http://ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf
- Communaute Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest. 2015. *Borrador de la Política de Transversalización de la Perspectiva de Género en el Acceso a Energía de CEDEAO*. Disponible en: <http://ecowgen.ecreee.org/wp-content/uploads/2015/11/ECOWAS-Policy-for-Gender-Mainstreaming-in-Energy-Access2.pdf>
- Cooperación Alemana 2017. *Red Mujeres en energía y renovable y eficiencia energética*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/236285/REDMEREEMARZO_2017.pdf
- Energy 4 Impact. 2015. *Contexto y sumario del Programa de Empoderamiento Económico de Mujeres de Energy 4 Impact*. Disponible en: <http://www.energia.org/cm2/wp-content/uploads/2015/02/Energy-4-Impact-WE-Context-and-Project-Summary.pdf>
- ENERGIA, OLADE, UICN. 2017. Guía sobre género y energía para capacitadoras (es) y gestoras (es) de políticas públicas y proyectos. Disponible en: <http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/old0335.pdf>
- Escuelas para el Mundo. *Beneficios de las oportunidades en energía para mujeres en el Proyecto Senegal*. Disponible en: <http://escuelasparaelmundo.org/proyectos/proyectos-en-senegal/>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). *Relevance of gender in the policy area*. Disponible en: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/energy>
- Fondo para el logro de las ODM. *Fortalecimiento de las industrias culturales y creativas y las políticas inclusivas en Mozambique*. Disponible en: <http://www.mdgfund.org/es/program/elfortalecimientodelasindustriasculturalesycreativasylaspol%C3%ADticasdeintegraci%C3%B3nenmozambique>
- Gatica Porcayo Génesis. *REDMEREEM, el sector energético tiene cara de mujer*. Disponible en: <http://www.conacytprensa.mx/index.php/sociedad/politica-cientifica/17276-redmeree-sector-energetico-cara-mujer>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2016. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2016.pdf
- Ecowas Network on Gender Mainstreaming in Energy Acces. (ECREEE). Disponible en: <http://ecowgen.ecreee.org/index.php/ecowas-gender-and-energy-policy/>
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2002. *ABC de género en la Administración Pública*. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. Sistema de Indicadores de Género. Disponible en: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php>
- Marta Lamas, M. 2009. *El enfoque de género en las políticas públicas*. Disponible en: http://repositorio.gire.org.mx/bitstream/123456789/1678/1/Nu%CC%81mero%2010%20ed%20especial%2C%20an%CC%83o%20x%2C%202012_3.pdf
- Ministerio del Ambiente de Ecuador. 2011 *Guía Metodológica para la Transversalización de los Enfoques de Interculturalidad y Género en la Formulación de los Proyectos*.
- Nieto Cater, C.; Igartúa Méndez, G. 2008. Instituto de Aguascalientes de las Mujeres. *Manual Metodológico para la Transversalización de la Perspectiva de Género en el Marco del Modelo de Excelentia*. Disponible en: <http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/sites/default/files/Manual%20Metodologico%20para%20la%20Transv..pdf>
- OCDE 2016. *Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promover el Empoderamiento Económico de la Mujer*, Éditions OCDE, Paris. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263970-es>
- OCDE. 2017. *La lucha por la igualdad de género: una lucha cuesta arriba*, Disponible en: <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>
- ONU, Iniciativa HeForShe. Disponible en: <http://www.heforshe.org/es>
- ONU Mujeres. *Hechos y cifras: liderazgo y participación política*. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

Organización Internacional del Trabajo, *Instrumentos para la igualdad de género*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

Organización Latinoamericana de Energía (OLADE). *Guía sobre género y energía para capacitadoras (es) y gestoras (es) de políticas públicas y proyectos*. Disponible en: <http://genderandenvironment.org/resource/guia-sobre-genero-y-energia-para-capacitadoras-y-gestoras-de-politica-publica-y-proyectos/>

Presentación de Red Mujeres en Energía Renovable y Eficiencia Energética.

Programa de Empoderamiento Económico de Mujeres de Energy 4 Impact. Disponible en: <http://www.energia.org/cm2/wp-content/uploads/2015/02/Energy-4-Impact-WE-Project-Sheet.pdf>

Rodríguez Gustá, A. L. 2008. *Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención*. Temas y debates 16 / artículos / pp. 109-129.

Silles Jackeline. *Sistematización del proyecto mujeres como agentes de cambio en el sector energético*. Disponible en: <https://portals.iucn.org/union/sites/union/files/doc/sistematizacion.pdf>

UNESCO. *Cracking the Code, Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, 2017. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002534/253479e.pdf>

Women Watch. *Proyecto Multiplataforma*. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/feature/ruralwomen/undp-good-practice.html>

Anexo

Marco normativo internacional y nacional para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano. Las primeras disposiciones formales en materia de igualdad en el derecho internacional pueden encontrarse en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*³², de la cual México fue uno de los principales promotores. Desde 1948, establecía que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Asimismo, señalaba que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo,

idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

A continuación, se muestran los principales instrumentos jurídicos internacionales que consignan la importancia y el derecho a que mujeres y hombres vivan en condiciones de inclusión, equidad y no discriminación de género.

Marco normativo internacional	
Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ³³	El primer instrumento internacional de protección a los derechos de las mujeres, introduce el concepto de “discriminación contra la mujer” entendida como resultado, no sólo como propósito, por lo que cualquier acción, ley o política puede resultar discriminatoria aunque no tenga esa intención. Menciona que la discriminación puede revestir diversas formas: distinción, exclusión o restricción. La variedad de comportamientos discriminatorios muchas veces no se detectan fácilmente, sobre todo en políticas públicas y programas de desarrollo.
Declaración y Plataforma de Beijing ³⁴	Documentos resultantes de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que establecen una estrategia y responsabilidades para los países. En la Plataforma de Acción se advierte que “Los derechos humanos de la mujer, tal como han sido definidos por los instrumentos internacionales de derechos humanos, solo serán letra muerta si no se reconocen plenamente y se protegen, aplican, realizan y hacen cumplir efectivamente, tanto en el derecho como en la práctica nacional...” (Párrafo 218).
Objetivos de Desarrollo Sostenible ³⁵	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como objetivos mundiales , son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aunque incluyen nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades. Los Objetivos están interrelacionados, con frecuencia la clave del éxito de uno involucrará las cuestiones más frecuentemente vinculadas con otro. El quinto objetivo consigna la igualdad de género. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador, ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.

³² Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (II), de 10 de diciembre de 1948.

³³ *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (1979). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

³⁴ *Declaración y Plataforma de acción de Beijing*. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

³⁵ PNUD, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, (2016). Disponible en: <http://www.unpd.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

En síntesis, los convenios, tratados y declaraciones internacionales han contribuido a establecer:

- La igualdad de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres como estrategias.
- La participación plena y efectiva de las mujeres en todas las etapas de los proyectos, programas y políticas.

- Igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- No discriminación por género, etnia, clase o religión.
- La importancia de contar con mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar la igualdad de género.

Con relación al marco normativo nacional, la igualdad de género está establecida en las siguientes leyes e instrumentos:

<p><i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</i></p>	<p>Artículo 1o. Establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, así como prohibir 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.</p> <p>Artículo 4o. Dispone que el varón y la mujer son iguales ante la ley.</p>
<p><i>Ley del Instituto Nacional de las Mujeres</i>³⁶</p>	<p>Entre sus atribuciones destacan: impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo, programación y Presupuesto de Egresos de la Federación; estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; proponer, en el marco del PND, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, y evaluar periódica y sistemáticamente la ejecución del mismo.</p>
<p><i>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</i>³⁷</p>	<p>Garantiza la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como las acciones afirmativas.</p> <p>Responsabilidades del Gobierno Federal:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Coordinar acciones para la transversalidad de la perspectiva de género. » Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como las acciones afirmativas. » Incorporar la asignación de recursos en el Presupuesto de Egresos de la Federación. » Información desagregada por sexo, Indicadores de resultados y de gestión. » Garantizar mecanismos de acceso de las mujeres a los beneficios, (modificar reglas). » Diseñar acciones afirmativas (fondos para mujeres).
<p><i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</i>³⁸</p>	<p>Tiene como objetivo reconocer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, como sujetos de derechos, independientemente de su condición social, estado civil, profesión, edad, religión y demás circunstancias que las puedan poner en una situación de desventaja. Establece los supuestos y las consecuencias jurídicas de los diferentes tipos de violencia en los ámbitos familiar, laboral, docente, en la comunidad, institucional, entre otros.</p>

³⁶ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_160218.pdf

³⁷ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006). Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4926719&fecha=02/08/2006

³⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007

<p><i>Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018</i>³⁹</p>	<p>Establece la perspectiva de género como un principio y eje transversal para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.</p>
<p><i>Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD, 2013-2018)</i>⁴⁰</p>	<p>Prevé siete objetivos estratégicos, entre los que destaca: 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. Se busca garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación; el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil, así como su acceso a una vida libre de violencia. Además, fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género, así como potenciar la agencia económica de este sector en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.</p>

³⁹ *Plan Nacional de Desarrollo* (2013). Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465

⁴⁰ *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. PROIGUALDAD 2013-2018* (2013). Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013

