



**SENER**  
SECRETARÍA DE ENERGÍA

**CONUEE**  
COMISIÓN NACIONAL PARA EL  
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

## **POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA**

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en esta Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía, la Dirección de Desarrollo Humano a cargo del Lic. Heli Iván Martínez Duran, tendrá la responsabilidad de su vigilancia, operación y evaluación.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física.
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen Étnico
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria.

### **Clausulas**

1. La Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía se ubica en Avenida Revolución no. 1877, Colonia Loreto, Alcaldía Álvaro Obregón C.P. 01090, Ciudad de México.
2. El objetivo de la Política de Igualdad laboral y no Discriminación es establecer los lineamientos que promuevan una cultura de Igualdad Laboral y no discriminación en la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía, la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla del personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación LFPED <sup>1</sup>
3. El alcance de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica para todas las áreas funcionales de la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía.

<sup>1</sup> LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice "Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo"



**SENER**  
SECRETARÍA DE ENERGÍA

**CONUEE**  
COMISIÓN NACIONAL PARA EL  
USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

4. Definiciones se entenderá por:

- **Sexo:** El concepto sexo refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos (testículos, pene, escroto) e internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, vagina); y las secundarias, por ejemplo, vello facial y hombros más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes, en mujeres.
- **Violencia:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- **Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Acoso Laboral:** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima, las agresiones pueden ser ejercidas por personal de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las víctimas.

5. Principios Generales:

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos Igualdad de Oportunidades y el desarrollo para todo el personal
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas sin importar raza, color, religión género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad una atmosfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre las personas servidoras públicas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

También se entenderá como discriminación y homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial y otras formas conexas de intolerancia.

ATENTAMENTE

El Titular de la Unidad de Administración y Finanzas de la CONUEE

  
Ing. César Enrique Sobrino Monroy