SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación

CENAGAS
CENTRO NACIONAL DE CONTROL DEL GAS NATURAL

Política CENAGAS de Igualdad Laboral y No Discriminación.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Nuestro compromiso en CENAGAS es ofrecer al capital humano prácticas responsables y justas que nos den un valor agregado al trabajo diario.

Nuestra política tiene como objetivo promover cambios organizacionales que contribuyan a cerrar las brechas de desigualdad y conductas de discriminación en el ámbito laboral, buscamos la transversalización del enfoque de género y el respeto a los Derechos Humanos en el sector energético mediante la transformación de las conciencias sociales de nuestros recursos humanos.

En el Centro, estamos comprometidos con la justicia social, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y buscamos ser un organismo reconocido por garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales y humanos entre su personal. Estoy convencido que las uniones de talentos en los esfuerzos laborales coadyuvan en el desarrollo individual y colectivo de las personas.

Te invito a ser parte de esta nueva cultura organizacional en la que el cambio de estructuras e ideologías redundarán en la reducción de las brechas de desigualdad y darán paso a una cultura de igualdad de oportunidades y desarrollo entre mujeres y hombres.

Dr. David Madero Suárez

Director General

Centro Nacional de Control del Gas Natural

Misión

Garantizar el abasto confiable, eficiente y seguro de gas natural en el territorio nacional.

Visión.

En 2025, ser reconocido, a nivel internacional, como un gestor técnico a la vanguardia en los sistemas de transporte y almacenamiento de gas natural, así como un transportista de gas natural confiable, seguro y eficiente.

Valores

- Compromiso
- Disciplina
- Honestidad
- Responsabilidad
- Respeto

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en este centro de trabajo, su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de Adjunta de Comunicación, Transparencia y Género y de la Dirección Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional.

Objetivo: Implementar acciones Institucionales para reducir brechas de desigualdad y discriminación en el organismo adoptando medidas de igualdad de oportunidades laborales, de acciones afirmativas para la No Discriminación y de la transversalización de género.

En el Centro Nacional de Control del Gas Natural 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 o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria

Esta política buscará:

a) Remover la discriminación institucionalizada que pudiera colocar a trabajadoras y trabajadores en lugares de desventaja.

b) Compensar a los grupos más vulnerables dentro del organismo, y

c) Garantizar criterios más equitativos para la valoración de las tareas que destierren criterios androcéntricos, es decir, criterios que toman como modelo ideal al trabajador masculino desprendido de responsabilidades de cuidado.

En nuestra Política incluiremos las siguientes acciones afirmativas:

- Corresponsabilidad entre la vida familiar y la vida laboral.
- Permisos de Paternidad.
- Reclutamiento y selección del personal con perspectiva de género.
- Fomento de la formación y del desarrollo profesional por igual para hombres y mujeres.
- Garantizar condiciones físicas de los espacios de trabajo y ambiente laboral.
- Capacitación y sensibilización en temas de género.

Promover el uso del Lenguaje Incluyente

- Prevenir y atender casos de hostigamiento sexual y laboral.
- Diseñar un espacio para establecer una sala de lactancia.
- Diseñar campañas y/o eventos al interior del organismo para difundir de manera permanente el respeto a los Derechos Humanos, la Igualdad y No Discriminación.
- Libertad de Asociación.

Por Discriminación se entenderá:

"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."

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

POLÍTICA CENAGAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Alcance.

La presente política es de observancia general para todo el personal del Centro Nacional de Control del Gas Natural, su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de Personal y Desarrollo Organizacional y de la Dirección Ejecutiva Adjunta de Comunicación, Transparencia y Género. Así como de los Órganos colegiados que para tales efectos en el Centro se han constituido, como el Comité de Prevención y Atención a casos de Hostigamiento, Acoso, Violencia y Discriminación; Así como el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés.

GLOSARIO

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. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas.

Acoso Sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Derechos Humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

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.

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

Discriminación laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Equidad de Género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación y equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Género: Conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

Hostigamiento sexual: El 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.

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, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Principio que 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.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

Igualdad sustantiva: La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Medidas de inclusión: Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye

a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral y docente: La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

PRINCIPIOS GENERALES

En el CENAGAS se respetan las diferencias individuales, de cultura, religión, preferencia sexual y origen étnico.

En el CENAGAS promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo de todo nuestro personal.

Nuestros procesos de reclutamiento y selección de personal son efectuados promoviendo igualdad en oportunidad de empleo a las/os candidatas/os, 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.

En el CENAGAS se fomenta un clima laboral de respeto e igualdad, favoreciendo la solidaridad, empatía y comunicación abierta. Procuramos crear estrategias que creen un lugar libre de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

En el CENAGAS estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación del personal, garantizamos la igualdad en:

- El tabulador salarial
- El otorgamiento de prestaciones y compensaciones.
- Los procesos de ascenso y permanencia.
- Los procesos de formación, capacitación y adiestramiento.

En el CENAGAS reforzamos constantemente en nuestro personal el conocimiento en materia de igualdad y no discriminación a través de formación, difusión y capacitación institucional.