



MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Enero 2021





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



INTRODUCCIÓN

El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), eleva a rango constitucional los Derechos Humanos, reconocidos en los tratados internacionales de los que México sea parte, favoreciendo en todo momento a las personas la protección más amplia, y las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar dichos derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, el artículo 4° de la CPEUM establece las bases para la igualdad entre la mujer y el hombre ante la ley, y en su artículo 123 fracción VII que, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin que se tengan en cuenta para ello, sexo o nacionalidad.

En el año 2003, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) implementó el Modelo de Equidad de Género, cuyo objetivo fue desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

En el año 2009, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) instrumentó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma fue evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

En el año 2011, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión", con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

A raíz de lo anterior, se expidió la Norma Mexicana en Igualdad Laboral NMX-R-025-SCFI-2012, cuyos elementos y resultados dieron pie a la creación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, a fin de generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad laboral y no discriminación en el ámbito laboral.

La Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) ha obtenido en dos ocasiones certificados conforme a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral NMX-R-025-SCFI-2012 y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-





2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, distinguiéndose en consecuencia, por sus esfuerzos para promover la igualdad y no discriminación, así como optar, siempre, por la mejora continua y la promoción en la cultura organizacional, estableciendo a su vez, espacios libres de violencia, y adoptando y aplicando las buenas prácticas laborales en términos de igualdad y no discriminación.

OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer los lineamientos que promuevan y generen una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la SEMARNAT de tal forma que se garantice la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, o que, contratados por la Secretaría, brinden servicios desde o para la Secretaría, armonizada con lo que establece los Artículos 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 5º fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Para tal fin, esta política establece de manera puntual y concreta la forma en que deberán conducirse las personas servidoras públicas de la SEMARNAT, así como aquellas que presten servicios para ella o desde ella, para hacer efectivos los postulados de dignidad humana, igualdad y no discriminación contenidos en el artículo 1º de la CPEUM, y en diversos instrumentos internacionales de los que México es Parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración y Programa de Acción de Viena, así como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará", la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés), el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración, el Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, el Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De la misma manera, esta Política tiene como objetivo contribuir con el cumplimiento de los objetivos establecidos en:

- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el eje rector de las actuaciones de los poderes y entes de la Federación la cual se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo que se prohíbe toda discriminación por origen étnico o





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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; y establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que *tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo¹, y que instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.*
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por 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, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales.
- La Ley Federal del Trabajo (LFT) en la que se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Asimismo, establece las condiciones de un trabajo digno que consisten en garantizar el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador que conlleva la inexistencia de discriminación por sus características físicas, su forma de vida, su origen o cualquier otra condición.
- El Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, que propone garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Para poder transitar a un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades.
- El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 que busca promover una cultura laboral de trabajo digno o decente, con una perspectiva de igualdad y no discriminación que impulsen para el futuro la inclusión laboral efectiva y la igualdad de oportunidades. A trabajos iguales corresponderán salarios iguales.

¹ Artículo 1° de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



- Así como, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que está encargada de *establecer los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores*².

Esta Política se actualiza y sustituye a la emitida en diciembre de 2019, para lo cual la SEMARNAT se compromete formalmente a dar cumplimiento a lo postulado en ella, con el fin de que en la Secretaría se respete y priorice la dignidad humana, los derechos humanos y sus garantías, la igualdad de género, igualdad sustantiva e igualdad laboral, y no se cometan actos de discriminación de ningún tipo.

Conforme a lo anterior, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación por parte de las autoridades de la SEMARNAT hacia el personal, así como entre las personas servidoras públicas que conforman la plantilla o que, contratados por la Secretaría, brindan servicios desde o para la Secretaría. No se permite la discriminación por ningún de los siguientes motivos:

- Apariencia física
- Color de Piel
- Lengua
- 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
- Orientación sexual
- Identidad de género

² Numeral 1 Objetivo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



- Expresión de género
- Características sexuales
- Situación migratoria
- Postura política o filiación partidaria
- Nivel de escolaridad o académico
- Misoginia
- Xenofobia
- Segregación racial
- Antisemitismo
- Islamofobia
- Raza
- Otras formas de intolerancia
- Cualquiera que atente contra la dignidad humana, que tenga por objeto o resultado, la negación, exclusión, distinción, impedimento, restricción, anulación o menoscabo de los derechos y libertades de las personas, grupos y comunidades.

ALCANCE

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación aplica para todo el personal adscrito a esta Secretaría, sus Oficinas de Representación en las Entidades Federativas, así como para aquellas personas que contratados por la Secretaría, brinden servicios desde o para la misma, e impulsará los principios generales, objetivos y estrategias que contribuyan al logro de la igualdad laboral y la no discriminación, favoreciendo el desarrollo integral del personal.

Su implementación, operación, vigilancia y evaluación, estará a cargo de la Unidad de Administración y Finanzas a través de sus Direcciones Generales de Desarrollo Humano y Organización y de Recursos Materiales, Inmuebles y Servicios, la Coordinación General de Comunicación Social y la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia.

DEFINICIONES

Accesibilidad: Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Acciones Afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley.

Acoso Sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual 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.

Acoso Laboral o Mobbing: Situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

Ajustes Razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

Antisemitismo: tendencia o actitud de hostilidad sistemática hacia los judíos; persona que comete delito incitando a la discriminación, odio o violencia al pueblo judío; prejuicio u odio a los judíos.

Categorías Sospechosas: el 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.

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 y los trabajadores.

Código de Ética del Gobierno Federal: Instrumento deontológico (que establece los deberes éticos), emitido por la Secretaría de la Función Pública en cumplimiento al artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que fija los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento para las persona servidoras públicas, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía, conformando un liderazgo en la construcción de una nueva ética pública de servicio a la sociedad.

Código de Conducta de la SEMARNAT: El instrumento emitido por la SEMARNAT, que especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas deberán comportarse para aplicar los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética, estableciendo pautas de comportamiento íntegro para las/los servidoras públicas de la SEMARNAT.

Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

Derechos Humanos: Facultades y prerrogativas 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, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte y las leyes que de estos emanen.

Desigualdad Salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral, se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder el salario igual”.

Dignidad Humana: derecho fundamental a partir del cual se reconocen: la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones; y el interés inherente a toda persona por el mero hecho serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada; así como el mandato constitucional a todas las autoridades y particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo.

La Dignidad Humana constituye la base y condición para el disfrute de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente y, así mismo, para el desarrollo integral de la personalidad.

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,





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



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.

La discriminación es una manifestación de violencia que genera responsabilidad de carácter penal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 149 Ter del Código Penal Federal, mismo que establece agravantes de la pena en los casos en que la persona que realiza los actos de discriminación sea servidora o servidor público, por las razones previstas en el primer párrafo de ese artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación; o cuando las conductas a que se refiere ese mismo artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral; además de la destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

Discriminación Directa: las normas, las políticas, las prácticas y los programas invocan explícitamente un factor prohibido de discriminación –categoría sospechosa–, es decir, dan a las personas un trato diferenciado ilegítimo.

Discriminación Indirecta: la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas.

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.





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Ética Pública: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado Mexicano, en los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante estos.

Equidad de Género: El principio de la equidad establece mecanismos compensatorios que toman en cuenta las diferencias y brechas de desigualdad. Los servidores públicos reconocen y respetan que las mujeres y los hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a bienes y servicios públicos; programas, beneficios y reconocimientos institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales, con respeto a los derechos humanos, como eje del ejercicio público, dentro y fuera de las instituciones.

Expresión de Género: es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. Es la forma en la que las personas interpretan el género de una persona en particular, sin importar como ella se identifique.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Homofobia: Es el término que se ha destinado para describir el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen como homosexuales.

Hostigamiento Sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor (a) en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Identidad de Género: es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con como vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y como la llevamos al ámbito público, es decir, con otras personas. Se trata con la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos. Existe una diversidad de identidades de género. Es independiente de la orientación sexual e incluye las formas en las que una persona se autodenomina y presenta a los demás. Incluye la libertad de modificar la apariencia o la función corporal.

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

Igualdad Formal o de derecho: es una protección contra distinciones o tratos arbitrarios y se compone a su vez de la igualdad ante la ley, como uniformidad en la aplicación de la norma jurídica por parte de todas las autoridades, e igualdad en la norma jurídica, que va dirigida a la autoridad materialmente legislativa y que consiste en el control del contenido de las normas a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio

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 real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.

Igualdad sustantiva o de hecho: Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo, medidas estructurales, legales o de política pública. Implica igualdad ante la ley, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

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.





Islamofobia: aversión hacia el islam, los musulmanes o lo musulmán.

Lenguaje Accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación.

Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad humana, y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

Lenguaje no Sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Medidas de nivelación, de Inclusión y acciones afirmativas: Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso a todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de los derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Orientación sexual: es la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona. Es independiente del sexo biológico y de la identidad de género. Al respecto, se consideran las categorías:

- **Bisexualidad:** sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas ya sean hombres o mujeres, independientemente de su sexo o género;
- **Heterosexualidad:** sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de sexo o género distinto al propio;
- **Homosexualidad:** sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas del mismo sexo o género. Esta categoría incluye a personas que se identifican dentro de la población LGBTQI, tales como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.





- **Intersexualidad:** todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos.
- **Transexual:** las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.
- **Transgénero:** las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.
- **Travesti:** las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.
- **Queer:** las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular.

Persona Mediadora: Figura unipersonal, encargada de la recepción de quejas, que sea defensora de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma y de carácter honorario, orientada a escuchar y reunir a las partes con el fin de asistirlos en la búsqueda de alternativas para dirimir su conflicto, sin autoridad para imponer sanciones, sólo para emitir recomendaciones.

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades.

Prevención: El conjunto de disposiciones y medidas anticipadas para evitar el deterioro del ambiente, hablando del tema ambiental; o la corrupción o conflictos de interés, cuando se trata de temas éticos.

Preservación: El conjunto de políticas y medidas para mantener las condiciones que propicien la evolución y continuidad de los ecosistemas y hábitat naturales, así como conservar las poblaciones viables de especies en sus entornos naturales y los componentes de la biodiversidad fuera de su hábitat naturales.





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Protección: El conjunto de políticas y medidas para mejorar el ambiente y controlar su deterioro.

Roles: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas-exigencias sociales subjetivas: es decir una vez, asumido el rol por una persona, la gente de su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Segregación: Acción y efecto de separar, marginar o apartar algo o alguien de otras personas, dicha conducta puede estar motivada por aspectos o condiciones sociales, culturales, económicas o políticas.

Segregación racial: separación de distintos grupos raciales en los diversos lugares y ámbitos de la vida colectiva diaria o para acceder a ciertos bienes o servicios.

Servidores/as Públicos/as: Son los/las representantes de elección popular, las /los miembros del Poder Judicial de la Federación, las/los funcionarios y empleados/as, y, en general toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

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

Trabajo: El trabajo comprende todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio.

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Valores de conducta: Responsabilidad, respeto, justicia, tolerancia y honestidad y demás valores incluidos en el Código de Conducta.

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





Violencia laboral: Constituye violencia laboral 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause o pueda causar daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de la libertad, tanto en el ámbito privado como en el público.

Vulnerabilidad: Son aquellos grupos o comunidades que, por circunstancias de pobreza, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad, se encuentran en una situación de mayor indefensión para hacer frente a los problemas que plantea la vida y no cuentan con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. La vulnerabilidad coloca a quien la padece en una situación de desventaja en el ejercicio pleno de sus derechos y libertades. Esta circunstancia viola los derechos de los miembros más débiles de la sociedad y los margina, razón por la cual el Estado tiene la responsabilidad de proteger a estas personas, quienes frecuentemente desconocen cuáles son sus derechos, ignoran los medios para hacerlos valer y carecen de los recursos necesarios para acudir ante los sistemas de justicia.

Xenofobia: Odio, repugnancia u hostilidad hacia los extranjeros

PRINCIPIOS GENERALES

- I. Respetar, promover, proteger y garantizar las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, apariencia física, color de piel, lengua, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, opiniones, preferencias sexuales, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, situación migratoria, postura política o filiación partidaria, nivel de escolaridad o académico, y se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



personas, grupos y comunidades, o por cualquier manifestación misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, entre otras.

- II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. Garantizar que en los procesos de contratación se otorguen 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. Fomentar la utilización de lenguaje incluyente no sexista y accesible en toda la documentación generada, así como en todo tipo de comunicación interna y externa en la institución.
- V. Generar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- VI. Garantizar la contratación, profesionalización y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de esta Secretaría no hace diferencia alguna entre las personas empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VII. Respetar y promover 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.

ACCIONES

1. Para la determinación de un posible efecto discriminatorio en una persona, por el lugar que ocupa en el orden social o al pertenecer a determinado grupo social –con el menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos o libertades fundamentales- por parte de algún acto, norma o política pública que no contempla una distinción, restricción o exclusión explícita, las unidades encargadas de la aplicación y evaluación de la presente política, se comprometen a:
 - Introducir factores contextuales o estructurales en el análisis de la discriminación, tales como: las relaciones de subordinación en torno al género, la identidad sexo-genérica, la orientación sexual, la clase o la pertenencia étnica; las prácticas sociales y culturales que asignan distinto valor a ciertas actividades en tanto son realizadas por grupos históricamente desaventajados, y las condiciones socioeconómicas. En el entendido de que dichos factores pueden condicionar que una ley o política pública –aunque se encuentre expresada en términos neutrales y sin incluir una distinción o restricción explícita basada en el sexo, el género, la orientación sexual,





la raza, la pertenencia étnica, entre otros— finalmente provoque una diferencia de trato irrazonable, injusta o injustificable de acuerdo con la situación que ocupen las personas dentro de la estructura social.

- Facilitar a la persona que alega discriminación en su contra un parámetro de comparación para demostrar un trato diferenciado, con lo que se busca evitar que normas proyectadas sobre situaciones de igualdad de hecho, produzcan como efecto de su aplicación una ruptura de esa igualdad al generar un trato discriminatorio entre situaciones análogas o efectos semejantes sobre personas que se encuentran en situaciones dispares. Así, los casos de discriminación como consecuencia de un tratamiento normativo diferenciado exigen un análisis que se divide en dos etapas sucesivas y no simultáneas: la primera, implica una revisión con base en la cual se determine si las situaciones a comparar en efecto pueden contrastarse o si, por el contrario, revisten divergencias importantes que impidan una confrontación entre ambas por no entrañar realmente un tratamiento diferenciado; y una segunda, en la cual se estudie si las distinciones de trato son admisibles o legítimas, lo cual exige que su justificación sea objetiva y razonable, utilizando, según proceda, un escrutinio estricto —para confirmar la rigurosa necesidad de la medida— o uno ordinario —para confirmar su instrumentalidad—. En ese sentido, el primer análisis debe realizarse con cautela, pues es común que diversas situaciones que se estiman incomparables por provenir de situaciones de hecho distintas, en realidad conllevan diferencias de trato que, más allá de no ser análogas, en realidad se estiman razonables. En efecto, esta primera etapa pretende excluir casos donde no pueda hablarse de discriminación, al no existir un tratamiento diferenciado.
- 2. Adoptar ajustes razonables para lograr una igualdad sustantiva y no meramente formal entre las personas, como es el caso de las personas con discapacidades, indígenas, personas que hablen otro idioma o lengua, mujeres embarazadas, analfabetas, etcétera; para lo cual se realizarán las acciones para su inclusión plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás y en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades como: aparatos para subir escaleras, o acondicionamiento de elevadores, baños (lavamanos, soportes, espacio suficiente, mingitorios y retretes, pañaleras), barandales, lenguaje de señas, señalamientos en sistema de escritura o lectura táctil o braille, lenguas indígenas u otros idiomas; proporcionar ayudas técnicas eficaces, como son los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones; intérpretes y traductores, así como traducción de textos, normas, plataformas, sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones en lenguas indígenas y otros idiomas.
- 3. La adopción de medidas especiales o acciones afirmativas, como: programas educativos y de capacitación al personal en lenguas indígenas, sistema de escritura y lectura táctil o braille, derechos humanos, igualdad laboral y no discriminación, sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, discapacidades auditivas, visuales, de movilidad o de cualquier otra índole.





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



4. La adopción de medidas de nivelación, entendidas como medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
5. Cuando se alegue una violación a los postulados de igualdad y no discriminación, las autoridades encargadas de la aplicación y evaluación de esta política, al realizar el análisis de estos, no pueden omitir la aplicación de las disposiciones constitucionales, convencionales y legales en materia de igualdad y prohibición de discriminación, sino que se debe efectuar el análisis de la no discriminación y de igualdad correspondiente de conformidad a lo mandato por el artículo 1 párrafo segundo de la CPEUM, el cual dispone que todas las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los Tratados Internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia.
6. En observancia al principio de progresividad, previsto en el artículo 1 de la CPEUM, indispensable para consolidar la garantía de protección de la dignidad humana y los derechos humanos y sus garantías, igualdad y no discriminación, la SEMARNAT se compromete, por un lado, a incrementar la promoción, respeto, protección y garantía de la dignidad humana, los derechos humanos y sus garantías, igualdad laboral y no discriminación.
7. Para lograr una igualdad formal o de derecho y proteger ante cualquier distinción o tratos arbitrarios, la SEMARNAT se compromete a controlar el contenido de las normas a fin de evitar diferenciaciones sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad, es decir, cuidar el contenido de la terminología empleada, mantener un lenguaje inclusivo no solo neutro, de manera que las palabras y oraciones utilizadas no conduzcan a una desigualdad o discriminación con base en una categoría sospechosa.

Las distinciones basadas en categorías sospechosas solo podrán emplearse cuando exista una finalidad justificada y razonable, para tal efecto deberá analizarse si la distinción que se realiza, es la menos restrictiva desde un punto de vista constitucional y se deberá considerar como criterio orientador los precedentes jurisprudenciales que ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación para determinar si se justifica la distinción y la razonabilidad de esta.

La inobservancia de esta política de Igualdad Laboral y No Discriminación por los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias atribuibles a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas, será objeto del procedimiento de queja previsto en el artículo 43 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, del cual se impondrá en su caso las medidas administrativas y de reparación previstas en esa ley, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que se pudiere incurrir por la comisión de delitos, en cuyo caso se realizará la





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Denuncia ante el Ministerio Público de la Federación, o de los procedimientos judiciales o jurisdiccionales que se llevarán a cabo.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA SEMARNAT

El domicilio oficial de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales se ubica en Av. Ejército Nacional número 223, Col. Anáhuac, Demarcación Territorial Miguel Hidalgo, C.P. 11320, Ciudad de México, así como sus Oficinas de Representación en las Entidades Federativas.

La Dirección General de Gestión Forestal y de Suelos, tiene su domicilio en la calle de Progreso número 3, Colonia Del Carmen Coyoacán, Demarcación Territorial Coyoacán, C.P. 04110, Ciudad de México.

Dado en la Ciudad de México a los 28 días del mes de enero de 2021

LA SECRETARIA

ING. MARÍA LUISA ALBORES GONZÁLEZ





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Anexo 1 Marco Jurídico

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Víctimas.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.
- Constitución Política de la Ciudad de México
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.





- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Acuerdo por el que se dan a conocer los lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el Artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
- Código de Conducta de la SEMARNAT

Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José".
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará".
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD).
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso y Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.





Anexo 2 Bibliografía

- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de febrero de 2019.
- Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada, María Ascensión Morales Ramírez, Profesora de Derecho del trabajo y la seguridad social en la Facultad de Derecho de la UNAM.
- Catálogo de Medidas para la Igualdad, Mireya del Pino Pacheco, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y Secretaría de Gobernación, 2015.
- Código de Conducta de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2019, ratificado sin ningún cambio en la Segunda Sesión Extraordinaria realizada el 22 de julio de 2020 Acuerdo CEPCI 05/2a E/2020.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, 2016, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1, 2, 3, 4 y 25. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios, Última Reforma DOF 24 de diciembre de 2020.
- Código Penal Federal, Artículo 149 Ter, última reforma DOF el 1 de julio de 2020.
- El ABC de género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, Noviembre de 2007.
- El Mobbing en el Trabajo. Su Problemática. M^a del Carmen Vidal Casero, Profesora titular de Historia de la Farmacia y Legislación Farmacéutica. Facultad de Farmacia. Valencia: https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf
- El patrimonio biocultural de los pueblos indígenas de México/ Eckart Boege; colaboradores Georgina Vidrales Chan. [et al.]. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, 2008.





MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



- Instituto Queretano de las Mujeres. Glosario de términos.
<http://institutoqueretanodelasmujeres.gob.mx/index.php/consulta/glosario-de-terminos>.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículos 5 fracción II y 6, última reforma DOF el 14 de junio de 2018.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Artículo 2, Fracciones I, II y XV, última reforma DOF el 12 de julio de 2018.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 1 fracciones III y VI, última Reforma DOF 21 de junio de 2018.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículos 5, fracción IV, 11 y 18, última Reforma DOF 21 de junio de 2018.
- Manual para la Transversalización del Enfoque de Derechos Humanos con Equidad. Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (COPREDEH), Asesora de la Presidencia de la República de Guatemala.
- Marco teórico de la homofobia. <https://www.docsity.com/es/marco-teorico-de-la-homofobia/4520539/>.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Secretaría de Economía, 2015.

