Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género

Ciudad de México, a 23 de septiembre de 2022

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 3

2. INTRODUCCIÓN 4

3. MARCO JURÍDICO 6

A. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL 6

B. MARCO JURÍDICO NACIONAL 6

C. NORMATIVA INTERNA 7

4. OBJETIVO 7

5. ALCANCE 8

6. AUTORIDADES 8

7. PRINCIPIOS 8

8. PRINCIPIOS GENERALES 9

9. GLOSARIO 11

10. TRANSITORIOS 15

11. BIBLIOGRAFÍA 16

1. Presentación

A todo el personal del Centro Nacional de Control de Energía:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

La igualdad, como Principio y Derecho, constituye el fundamento de la justicia y es la base para el desarrollo de relaciones institucionales y humanas respetuosas de los derechos humanos, cuya protección y promoción es responsabilidad de las y los agentes del Estado, tal como lo establece el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El ejercicio de la igualdad y no discriminación entre las personas servidoras públicas que conforman el Centro Nacional de Control de Energía, es un compromiso y un deber de los mismos.

Nuestro compromiso se basa en promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que integra la plantilla de personal y asegurar que la presente **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género**, al igual que el Código de Conducta de CENACE y el Código de Ética de la Administración Pública Federal, serán las principales herramientas normativas como marco de referencia y consulta cotidiana para fortalecer al CENACE como una institución igualitaria, incluyente y libre de violencia.

Dr. Ricardo Octavio Arturo Mota Palomino

Director General del Centro Nacional de Control de Energía

2. Introducción

El CENACE, es un Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Federal, sectorizado a la Secretaría de Energía, creado mediante el "Decreto por el que se crea el Centro Nacional de Control de Energía", publicado por la Presidencia de la República en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 2014, cuyo objeto es ejercer el Control Operativo del Sistema Eléctrico Nacional; la operación del Mercado Eléctrico Mayorista y garantizar el acceso abierto y no indebidamente discriminatorio a la Red Nacional de Transmisión y los elementos de las Redes Generales de Distribución que correspondan al Mercado Eléctrico Mayorista, así como el respaldar la operación y seguridad del sistema eléctrico de todo el país.

En el marco de la actuación de las instituciones públicas, la aplicación de tratos y medidas dirigidas especialmente a quienes sufren de discriminación, no son una concesión ni un acto de filantropía o buena voluntad, sino que responden al deber que tiene el Estado de garantizar la igualdad real de todas las personas; como lo establece el artículo 15 Bis de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

> *"Artículo 15 Bis.- Cada uno de los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.*
>
> *La adopción de estas medidas forma parte de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe ser incorporada de manera transversal y progresiva en el quehacer público, y de manera particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada uno de los poderes públicos federales."*

Desde el ámbito gubernamental es necesario establecer las bases y acciones que permitan avanzar hacia la igualdad, sin generar con ello discriminaciones. Por lo anterior, el CENACE, se adhiere y pone en marcha el cumplimiento de los siguientes Principios rectores establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio del 2019 que señalan:

a) El principio "***No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera:*** *El crecimiento económico excluyente, concentrador de la riqueza en unas cuantas manos, opresor de sectores poblacionales y minorías, depredador del entorno, no es progreso sino retroceso. Somos y seremos respetuosos de los pueblos originarios, sus usos y costumbres y su derecho a la autodeterminación y a la preservación de sus territorios; propugnamos la igualdad sustantiva*

entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Propugnamos un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales y consciente de las necesidades de los habitantes futuros del país, a quienes no podemos heredar un territorio en ruinas."

b) El principio *"**El respeto al derecho ajeno es la paz:** México ha recuperado los principios que hicieron de su política exterior un ejemplo mundial: no intervención, autodeterminación, relaciones con todos los pueblos basadas en la cooperación para el desarrollo, solución pacífica de los conflictos mediante el diálogo y rechazo a la violencia y a la guerra, respeto a los derechos humanos.*

c) El principio *"**Ética, libertad, confianza:** El paradigma que estamos construyendo se basa en la convicción de que es más fuerte la generosidad que el egoísmo, más poderosa la empatía que el odio, más eficiente la colaboración que la competencia, más constructiva la libertad que la prohibición y más fructífera la confianza que la desconfianza. Tenemos la certeza de que los principios éticos y civilizatorios de nuestro pueblo son las claves del nuevo pacto social y del modelo de desarrollo para el México que está renaciendo tras la larga y oscura noche del neoliberalismo".*

Asimismo, el PND en su apartado I. POLÍTICA Y GOBIERNO en el tema Libertad e Igualdad establece que:

"El gobierno federal priorizará las libertades por sobre las prohibiciones, impulsará los comportamientos éticos más que las sanciones y respetará escrupulosamente la libertad de elección de todos los ciudadanos en todos los aspectos: las posturas políticas e ideológicas, las creencias religiosas, las preferencias sexuales. Se construirán escuelas, universidades, recintos culturales y centros deportivos, pero no reclusorios, y entre la coerción y la concientización se optará por la segunda.
En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros."

Por todo lo anteriormente expuesto, se expide la presente **Política de Igualdad Laboral y de No discriminación con Perspectiva de Género** (en adelante Política de Igualdad), la cual fue aprobada por unanimidad por el Comité de Ética (CE) a propuesta del Subcomité para la Coordinación en materia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, **con el objetivo de fomentar al interior del CENACE el desarrollo de acciones tendientes a impulsar un cambio cultural mediante el cual se fortalezca la prevalencia de la igualdad y la no discriminación entre su personal y cualquier sector de la sociedad con la que tenga contacto derivado del ejercicio de sus funciones, así como en su cultura y clima organizacional.**

El logro de la igualdad en el ámbito laboral e institucional y la eliminación de los sesgos discriminatorios que pudieran existir en éste, requieren de un tratamiento que responda a la complejidad de dichos fines.

3. Marco Jurídico

La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos, es por eso que se encuentra protegido en los instrumentos internacionales, en el marco jurídico nacional y, paulatinamente, se ha integrado en la normatividad institucional, tal es el caso de esta política institucional; por lo que enseguida se enlista el marco normativo en el que esta Política de Igualdad se fundamenta y con el que se alinea:

A. Marco Jurídico Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (pacto de San José).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convenio Internacional del Trabajo número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

B. 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 para la inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.

- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Lineamientos Generales para la integración y Funcionamiento de los Comité de Ética

C. Normativa Interna

- Decreto de Creación del Centro Nacional de Control de Energía.
- Estatuto Orgánico del Centro Nacional de Control de Energía.
- Lineamientos para el reclutamiento, selección y contratación del personal del Centro Nacional de Control de Energía.
- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Código de Conducta del Centro Nacional de Control de Energía.

4. Objetivo

Crear un ambiente sano y seguro, libre de cualquier tipo de violencia laboral y discriminación; incluido lo relacionado con 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 conforme a lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (LFPED).

Establecer el marco normativo que promueva una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo del CENACE y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizado con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la LFPED.

5. Alcance

La presente política es de observancia general para todo el personal del Centro Nacional de Control de Energía, independientemente del tipo de contratación por el cual se desempeñe. La vigilancia, operación y evaluación de la política estará a cargo del Comité de Ética en conjunto con la Dirección de Administración y Finanzas, cuyo titular es el Presidente del CE.

6. Autoridades

Corresponde a cada titular de las unidades administrativas del CENACE, asegurar que el personal a su cargo cumpla los principios de esta Política de Igualdad y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias.

El Comité de Ética, a través del Subcomité para la Coordinación en materia de Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, será el encargado de vigilar el desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación que se realicen de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, Código de Conducta del CENACE y con esta Política de Igualdad.

7. Principios

Los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, así como lo dispuesto en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y las Reglas de Integridad que deben observar las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal han servido de referencia para establecer los principios y valores del CENACE que están dispuestos en el Código de Conducta del CENACE en el cual están establecidos los valores de este organismo público descentralizado, los cuales se señalan a continuación:

A. Eficiencia
B. Objetividad
C. Apertura
D. Honorabilidad
E. Responsabilidad
F. Honestidad

Derivado de ello es que se tiene explícitamente prohibido cualquier tipo de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de los centros de trabajo del CENACE hacia el personal y entre el personal derivado de cualquiera de las siguientes características, señaladas de manera enunciativa, más no limitativa: tipo de contratación por el cual se desempeñen, 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.

8. Principios Generales

Los principios de esta Política de Igualdad y los criterios orientadores que se presentan con cada uno de ellos son complementarios a los principios constitucionales que toda y todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función; valores que toda y todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo comisión o función, Reglas de Integridad que deben observar las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, que fueron tomados como marco de referencia, todos éstos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y Código de Conducta del CENACE. Los principios listados enseguida toman como referente los principios fundamentales de los derechos humanos y del enfoque basado en los mismos:

I. Garantizar procesos de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, basado en la experiencia, conocimientos y habilidades.
II. Contar con un plan de desarrollo de nuestro personal para establecer políticas y procesos de formación, capacitación y promoción.
III. Utilizar en los documentos que genere el organismo, un lenguaje incluyente, no sexista y accesible para erradicar estereotipos y roles de género.
IV. Asegurar igualdad salarial y otorgar prestaciones y compensaciones justas y equitativas, respetando las características de cada posición.
V. Implementar disposiciones físicas de accesibilidad y de protección civil, para contar con espacios físicos adecuados para toda persona que labore en el organismo, independientemente de su condición física, intelectual, auditiva y/o visual.

VI. Promover la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.

VII. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

VIII. En los procesos de contratación, 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.

IX. Fomentar 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.

X. Estar 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 empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

XI. 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.

XII. Promover el conocimiento de los derechos de quienes integramos la Institución y de los medios por los cuales podemos ejercerlos y exigirlos.

XIII. Impulsar el empoderamiento de las personas servidoras públicas del CENACE para que ejerzan sus derechos; particularmente de las personas que pertenecen a sectores vulnerados por motivos de discriminación; que se encuentran en situaciones de desventaja comparativa o desigualdad real.

9. Glosario

Acciones Afirmativas: Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Acoso Sexual: 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.

Estereotipos: Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y se comparten en y entre los grupos de una cultura determinada. Los estereotipos solo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.). Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de

manera analítica. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, los rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre sexos.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento Sexual: 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 de Género: 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: 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 dependen de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

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: 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.

Medidas de Nivelación: Son aquellas 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. Las medidas de nivelación incluyen entre otras: Ajustes razonables en materia de accesibilidad física; Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad; Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, libros de texto, licitaciones, entre otros, en formato braille o en lenguas indígenas; Uso de intérpretes de lenguaje de señas en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión; La accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información; Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos, entre otros.

Medidas de inclusión: Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, las cuales tienen por objetivo eliminar mecanismos de exclusión o diferencias que creen desventaja para que todas las personas ejerzan sus derechos en igualdad de trato.

Perspectiva de Género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. 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 para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Sexo: Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño, 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: Es la violencia ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Hostigamiento y acoso laboral: Conductas u omisiones que tengan como "objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador (u hostigadora)", que tengan lugar de manera sistemática.

Unidad Administrativa: Es la estructura organizacional que conforma un área específica dentro del CENACE, conforme a lo que establece el Estatuto Orgánico del Centro Nacional de Control de Energía.

10. Transitorios

Primero: La presente Política entrará en vigor a partir de la fecha en que se firmó, es decir, a partir del 23 de septiembre de 2022.

Segundo: La presente Política deberá publicarse en los diferentes medios de comunicación del CENACE, como lo es a través de la intranet; así como también deberá difundirse a todo el personal a través del correo electrónico institucional.

Tercero: La presente Política abroga a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género del 30 de marzo de 2021, y demás versiones emitidas con anterioridad.

11. Bibliografía y referencias

1.- Ley Federal del Trabajo. 1º de abril de 1970. Última reforma DOF 18 de mayo de 2022. Consultada en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

2.- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la discriminación. 11 de junio de 2003. Última reforma DOF 17 de mayo de 2022. Consultada en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_Federal_para_Prevenir_y_Eliminar_la_Discriminacion.pdf

3.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia. 1 de febrero de 2003. Última reforma DOF 29 de abril de 2022. Consultada en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

4.- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. 2 de agosto de 2006. Última reforma DOF 18 de mayo de 2022. Consultada en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

5.- Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), noviembre 2007. Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

6.- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020.

7.- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2019.

8.- Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022.

9.- Código de Conducta del Centro Nacional de Control de Energía.

10.- Lineamientos Generales para la integración y Funcionamiento de los Comité de Ética. 28 de diciembre de 2020. Consultados en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608925&fecha=28/12/2020#gsc.tab=0