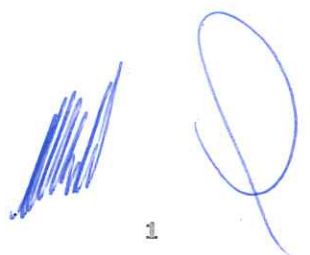




Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Ciudad de México, a 23 de noviembre de 2023



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Presentación | 3 |
| Introducción | 4 |
| 1. Marco Jurídico | 6 |
| A. Marco Jurídico Internacional | 6 |
| B. Marco Jurídico Nacional | 6 |
| C. Normativa Interna | 7 |
| 2. Objetivo | 7 |
| 3. Alcance | 8 |
| 4. Implementación y evaluación | 8 |
| 5. Principios rectores | 8 |
| 6. Objetivos específicos y estrategias | 9 |
| 7. Glosario | 12 |
| 8. Transitorios | 16 |
| 9. Fuentes de información | 17 |



Presentación

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

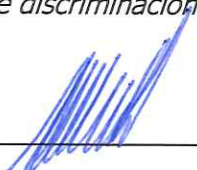
Las mujeres y los hombres son iguales ante la Ley. Esto se encuentra establecido como un derecho en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde a su vez, mediante el artículo 1º, prohíbe toda forma de discriminación, lo que constituye el principio complementario del derecho a la igualdad; es decir, sólo habrá igualdad de género si no hay discriminación.

Asimismo, la igualdad es un principio que constituye el fundamento de la justicia y es la base para el desarrollo de las relaciones institucionales y humanas respetuosas de los derechos humanos, cuya protección y promoción es responsabilidad del Estado.

En este sentido, 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.

Lograr la igualdad de género, definida como la 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, requiere de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos que limitan y/o segregan a mujeres y hombres en diversos ámbitos, dentro de los cuales se encuentra el laboral, mediante el desarrollo con perspectiva de género de medidas y políticas que contribuyan de manera progresiva a dicho fin, así como del compromiso de todas y todos con las mismas.

Por lo anterior, el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), comprometido con la promoción de la igualdad y la no discriminación, dispone la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en la que se establecen las directrices, a las que, junto con la demás normatividad institucional, el personal que integra este organismo público descentralizado deberá de dar cumplimiento para el fortalecimiento de un CENACE igualitario, libre de discriminación y violencia.



**Dr. Ricardo Octavio Arturo Mota
Palomino**
**Director General del Centro Nacional
de Control de Energía**



Lic. Laura Cecilia Olivera Salazar
Jefa de Unidad de Transparencia
Encargada de las acciones de
igualdad de género y no
discriminación en el CENACE

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. Por lo anterior, el CENACE, se adhiere al Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio del 2019, al dar cumplimiento a su principio rector:

"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.”

Asimismo, el mismo PND en su apartado I. POLÍTICA Y GOBIERNO, establece en materia de Libertad e Igualdad, 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 el propósito 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 sin importar su tipo de contratación y cualquier sector de la sociedad con la que tenga contacto derivado del ejercicio de sus funciones.

1. Marco Jurídico

La igualdad constituye el derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos, por lo que se encuentra protegida en los instrumentos internacionales, en el marco jurídico nacional y, paulatinamente, se ha integrado en la normatividad institucional, como lo es a través de esta política institucional, la cual se encuentra fundamentada en el siguiente marco normativo.

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.

2. Objetivo

Crear un ambiente sano y seguro, libre de cualquier tipo de violencia laboral y discriminación; incluido lo relacionado con el tipo de contratación por el cual se desempeñe el personal, 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 física o mental, 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 o conyugal, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. Asimismo, 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, conforme a lo establecido en la fracción III del Artículo 1º Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

Por lo anterior, se establece 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** que los integra.



3. 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 o de su ubicación geográfica.

4. Implementación y evaluación

La implementación, seguimiento y evaluación de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de sus objetivos, estará a cargo de la Jefatura de Unidad de Transparencia, como área encargada de promover y coordinar las acciones en materia de igualdad de género y no discriminación en el CENACE.

Corresponde a cada titular de las Unidades Administrativas del CENACE, en el ámbito de sus competencias, la difusión y el cumplimiento de los principios de esta política entre el personal a su cargo, así como de que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias.

5. Principios rectores

En apego a los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas para propiciar ambientes laborales adecuados, establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, así como en el Código de Conducta del CENACE; son principios rectores de la presente política:

- a) 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, saludable, cultural y familiar.
- b) No discriminación: Eliminar toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

- c) Perspectiva de género: Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

6. Objetivos específicos y estrategias

Para el cumplimiento del objetivo de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, se establecen los siguientes objetivos específicos y estrategias, los cuales se encuentran estrechamente relacionados con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en los procesos de gestión y de recursos humanos del CENACE.

Objetivo específico 1: Promover la igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la transversalización de la perspectiva de género en los procesos de gestión del personal.

Estrategias:

- 1.1 Garantizar procesos de reclutamiento y selección de personal basados en la experiencia, conocimientos y habilidades de las personas, libres de sesgos sexistas o discriminatorios.
- 1.2 Establecer políticas y procesos de formación y capacitación accesibles que contribuyan al desarrollo del personal de manera equitativa y acorde a sus necesidades.
- 1.3 Impulsar el desarrollo y la participación equitativa de las mujeres en puestos de liderazgo del CENACE, mediante el establecimiento de acciones afirmativas.
- 1.4 Asegurar la igualdad salarial y la asignación de prestaciones y compensaciones justas y equitativas, con base en las características de cada puesto.
- 1.5 Otorgar procesos de promoción horizontal y vertical con las mismas oportunidades para mujeres y hombres, libres de sesgos sexistas o discriminatorios, así como privilegiar la ocupación del sexo que se encuentre en menor representatividad en el puesto.

Objetivo específico 2: Fomentar una cultura organizacional para la igualdad entre mujeres y hombres en el CENACE.

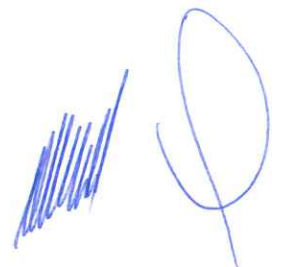
Estrategias:

- 2.1 Realizar acciones de capacitación y sensibilización con accesibilidad para todo el personal en materia de igualdad de género y derechos humanos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos del CENACE e incidir en conductas alineadas dichos fines.
- 2.2 Hacer uso de un lenguaje incluyente, no sexista y accesible en toda la documentación y en la comunicación interna y externa del CENACE. Para ello, se brindará al personal una oferta de capacitación constante al respecto.
- 2.3 Promover que los procesos institucionales favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres y eviten acciones discriminatorias.
- 2.4 Incentivar un clima laboral de respeto e igualdad que permita una comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

Objetivo específico 3: Favorecer medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con igualdad de trato y de oportunidades para el personal.

Estrategias:

- 3.1 Respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas propiciando la conciliación laboral, familiar y personal.
- 3.2 Propiciar espacios y actividades que fomenten la corresponsabilidad familiar y laboral del personal.
- 3.3 Promover la lactancia materna, así como el uso de la licencia de paternidad en los centros de trabajo del CENACE.
- 3.4 Difundir información sobre la redistribución las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivado la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos.
- 3.5 Ofrecer alternativas de servicios para el cuidado de menores del personal, adicionales a las proporcionadas por los servicios de seguridad social.



Objetivo específico 4: Propiciar la accesibilidad e inclusión en los centros de trabajo del CENACE

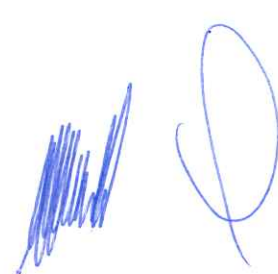
Estrategias:

- 4.1 Desarrollar disposiciones físicas de accesibilidad y de protección civil, para contar con espacios físicos adecuados para toda persona, independientemente de su condición física, intelectual, auditiva y/o visual.
- 4.2 Procurar mobiliario con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.
- 4.3 Facilitar espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.

Objetivo específico 5: Combatir prácticas de discriminación y violencia laboral en el CENACE

Estrategias:

- 5.1 Realizar acciones de capacitación y sensibilización con accesibilidad para todo el personal en materia de violencia laboral y discriminación que contribuyan a eliminar actos de violencia laboral y discriminación en el CENACE.
- 5.2 Difundir información sobre temas relacionados a la prevención, atención y sanción de la discriminación y la violencia laboral.
- 5.3 Disponer de mecanismos para la prevención, atención y sanción de prácticas de discriminación y violencia laboral.



7. 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 física o mental, 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: 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 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 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.

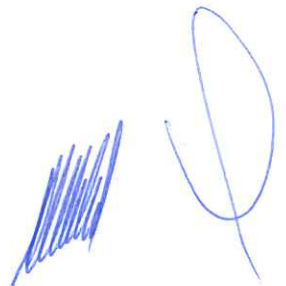
Sexo: Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

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.

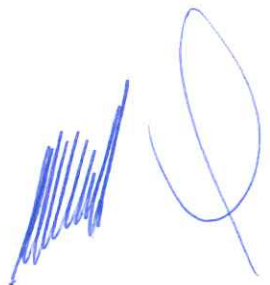


8. Transitorios

Primero: La presente Política entrará en vigor a partir de la fecha en que se firmó, es decir, a partir del 23 de noviembre de 2023.

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 23 de septiembre de 2022, y demás versiones emitidas con anterioridad.



9. Fuentes de información

1.- Ley Federal del Trabajo. 1º de abril de 1970. Última reforma DOF 27 de diciembre de 2022. Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

2.- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación. 11 de junio de 2003. Última reforma DOF 19 de enero de 2023 . Consultada en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf3_-Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf3_-Ley%20General%20de%20Acceso%20de%20las%20Mujeres%20a%20una%20vida%20libre%20de%20Violencia.pdf). 1 de febrero de 2007. Última reforma DOF 8 de mayo de 2023. Consultada en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

4.- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2 de agosto de 2006. Última reforma DOF 31 de octubre 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. Consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0

7.- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2019. Consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0

8.- Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022. Consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5642176&fecha=08/02/2022#gsc.tab=0

9.- Código de Conducta del Centro Nacional de Control de Energía. Última actualización del 19 de julio de 2023. Disponible en: <https://www.gob.mx/cenace/documentos/codigo-de-conducta-del-centro-nacional-de-control-de-energia-313760>

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

