



Ciudad de México a 09 de febrero de 2022.

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO
DISCRIMINACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA
DE LA COMISIÓN NACIONAL DE ÁREAS
NATURALES PROTEGIDAS.**





Ciudad de México a, 09 de febrero de 2022.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS.

Dando seguimiento y cumplimiento a los compromisos presidenciales, así como a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que es el mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores, se emite la presente Política la cual es aplicable a todas las Personas Servidoras Públicas de la CONANP que laboran en la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) cuya vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de Administración y Efectividad Institucional.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las Personas Servidoras Públicas sin importar cargo, rango o nivel de la CONANP hacia el personal y entre el personal, en materia de:

- a. Apariencia física
- b. Cultura
- c. Discapacidad
- d. Idioma
- e. Sexo
- f. Género
- g. Edad
- h. Condición social, económica, de salud o jurídica.
- i. Embarazo
- j. Estado civil o conyugal
- k. Religión

Ejército Nacional No. 223, Col. Anáhuac, 1 Sección, Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11320, Ciudad de México.
Tel: (55) 5449 70 00 www.gob.mx/conanp



2022 Ricardo Flores Magón
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



- I. Opiniones
- m. Origen étnico o nacional
- n. Preferencias sexuales
- o. Situación migratoria

La CONANP tiene como Misión y Visión:

Misión

Conservar los ecosistemas más representativos de México y su biodiversidad, mediante las Áreas Naturales Protegidas y otras modalidades de conservación, fomentando la cultura de la conservación y el desarrollo sustentable de las comunidades asentadas en su entorno, con criterios de inclusión y equidad.

Visión

Al 2024, la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) habrá consolidado el sistema nacional de Áreas Naturales Protegidas y otras modalidades de conservación de los ecosistemas más representativos de México y su biodiversidad de manera corresponsable con todos los sectores de la sociedad y en coordinación con los tres órdenes de gobierno, promoviendo el uso sustentable de los recursos naturales, contribuyendo así al desarrollo sustentable, al bienestar de las comunidades de las ANP del país bajo criterios de inclusión y equidad.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA CONANP.

La Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, se ubica en la calle de Ejército Nacional número 223, Colonia Anáhuac, Sección I, alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11320, Ciudad de México.

4

g

ST

X

l

mf

S

P





Y cuenta con 9 Direcciones Regionales ubicadas en La Paz, Baja California Sur, Hermosillo, Sonora, Chihuahua, Chihuahua, Saltillo, Coahuila, Cuernavaca, Morelos, Guadalajara, Jalisco, Veracruz, Veracruz, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, y Cancún, Quintana Roo.

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA.

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la CONANP y garantizar la igualdad de oportunidades para cada Persona Servidora Pública integrante de la plantilla del personal, armonizada con lo que establece el Artículo 1° Fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), que a la letra dice:

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

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.





3. ALCANCE.

Esta política en Igualdad Laboral y No Discriminación aplica a todas las Personas Servidoras Públicas que laboren en la CONANP.

4. PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACION QUE RIGEN A LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES, CONANP.

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las Personas Servidoras Públicas.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de todas las Personas Servidoras Públicas, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de la CONANP no hace diferencia alguna entre empleados y empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

4
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]
 [Handwritten signature]





VI. Respetamos y promovemos el derecho de las Personas Servidoras Públicas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

Se actualiza la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Comité de Ética, en la Ciudad de México, a los 09 días de febrero de 2022, constando de once páginas, en la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética 2022.

PRESIDENTE

SECRETARIA EJECUTIVA

C. César A. Corzo Velasco

C. María Elena Gutiérrez Gutiérrez

**SECRETARIA
TÉCNICA**

**TITULAR DE NIVEL
DIRECCIÓN**

C. Nelly Estela Díaz León

C. Ana Luisa Rosa Figueroa Carranza





**SUPLENTE DE NIVEL
SUBDIRECCIÓN**

**TITULAR DE NIVEL
ENLACE**

C. Miriam Janette González García

C. Julissa Castro López

**TITULAR DE NIVEL
OPERATIVO**

**TITULAR DE NIVEL
OPERATIVO**

C. Patricia Jiménez Andrade

C. Eugenia Jiménez Barillas

**TITULAR DE NIVEL
OPERATIVO**

C. Sheila Leticia Assenet Barraza Zetina





ANEXO

DEFINICIONES.

- a) **Acoso u hostigamiento laboral:** (También conocido como mobbing) comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de la CONANP, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos de manera continua, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas. Y alude a la violencia psíquica y, con regularidad, el objetivo es anular totalmente a su víctima para conseguir a mediano o largo plazo que abandone el trabajo, recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros y compañeras, rebajando tanto sus responsabilidades como su participación en la vida laboral y social de la organización.
- b) **Acoso Sexual:** Es cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.
- c) **Corresponsabilidad en la vida laboral. Familiar y personal:** Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las trabajadoras y los trabajadores, y a las empleadoras 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.
- d) **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.





- e) **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.
- f) **Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las trabajadoras y 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.
- g) **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.
- h) **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.
- i) **Hostigamiento Sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'H' and 'A'.





- j) **Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- k) **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.
- l) **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.
- m) **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.
- n) **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del

4
[Handwritten signature]





mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

- o) **Mediador:** Persona encargada de la recepción de quejas, que sea defensora o defensor de los derechos humanos, imparcial, apolítica y que su participación sea autónoma.
- p) **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.
- q) **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.
- r) **Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- s) **Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas en 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.

4
g
p
4
s
d



