



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores





Alicia Isabel Adriana Bárcena Ibarra, Secretaria de Relaciones Exteriores, de conformidad con los artículos 1º, párrafo tercero y quinto, 4º, párrafo primero, 109, fracción III y 123, apartado B), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 2º, 3º, 12, 13 y 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 10 y 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1º. Fracción III, 2º, 4º y 9º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 2º y 9º, fracción XXIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores y numeral 1, requisito 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, he tenido a bien expedir la siguiente

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores

PRESENTACIÓN

El derecho a la igualdad y no discriminación, implica que las personas tengan acceso a los mismos derechos y condiciones, a ser iguales en dignidad, a través de un trato justo a partir del reconocimiento de sus necesidades, situaciones y características específicas, lo que significa el reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier acción discriminatoria y a ser tratadas con respeto para participar en cualquier ámbito y sobre todo en el desarrollo laboral y económico.

La igualdad y no discriminación deben ser abordadas desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, para identificar la desigualdad real entre mujeres y hombres, sus causas, las formas de discriminación y sus consecuencias.

De ahí, el compromiso de la Secretaría de Relaciones Exteriores de generar acciones para la igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres y lograr que esta Secretaría sea un espacio laboral justo e igualitario, coadyuvando a disminuir la desigualdad, así como la discriminación, cualquiera que sea su tipo.

Todas las autoridades de esta Cancillería, 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 de acuerdo con lo establecido en el artículo 1º, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por ello, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores, será el mecanismo para generar mejores condiciones que contribuyan a una gestión institucional acorde con la misión, la visión, los principios y valores institucionales que deben prevalecer en el quehacer cotidiano de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Relaciones Exteriores.





1. OBJETIVO

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, tiene como objetivo establecer los principios generales que promuevan una cultura de igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación entre mujeres y hombres en la Secretaría de Relaciones Exteriores, a fin de garantizarlos, en cumplimiento con lo que establece el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como establecer estrategias para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación señaladas en la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para ello atenderán los siguientes:

2. PRINCIPIOS GENERALES

Perspectiva de Género

- ✓ Promover la igualdad de oportunidades, de trato y el desarrollo laboral para todo el personal, garantizando plenamente sus derechos.
- ✓ Otorgar las mismas oportunidades de empleo, de ascensos y promociones sin discriminación o distinción alguna, garantizando la igualdad salarial y de oportunidades.
- ✓ Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como de conductas de discriminación por cuestión de género.

Inclusión

- ✓ Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- ✓ Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- ✓ Construir y promover mecanismos para que se respeten los derechos humanos de quienes trabajan en la Secretaría.
- ✓ Respetar y promover el derecho de las personas servidoras públicas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Respetar cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, por lo que queda estrictamente prohibido cualquier forma de violencia y





segregación de las autoridades hacia el personal y viceversa, o entre el personal, en razón de su:

- Apariencia física
 - Discapacidad
 - Características genéticas
 - Edad
 - Color de piel
 - Cultura, nivel cultural
 - Origen étnico o nacional
 - Lengua o idioma
 - Religión
 - Opiniones
 - Nivel académico
 - Género
 - Sexo
 - Preferencias sexuales
 - Condición social
 - Condición económica
 - Condición de salud
 - Condición de embarazo
 - Condición jurídica
 - Estado civil
 - Situación migratoria
 - Situación familiar
 - Identidad o filiación política
 - Rango o puesto
- ✓ Eliminar cualquier expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, bifobia, transfobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- ✓ Promover un lenguaje incluyente y no sexista en todo el quehacer institucional de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Libre de violencia

- ✓ Evitar cualquier forma de violencia y/o segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal para fomentar un clima laboral digno y respetuoso.

3. ALCANCE

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores, deberá aplicarse por todas las Unidades Administrativas de esta Secretaría (Oficina Central, Oficinas de Pasaportes de la Secretaría de Relaciones Exteriores localizadas tanto en la Ciudad de México como fuera de la Ciudad de México; todas las Embajadas, Consulados, Misiones. Oficinas Enlace) y de observancia para todo el personal que labora en ellas, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación y ubicación geográfica, la cual será vigente a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en la Normateca interna.





4. ESTRATEGIAS

- ✓ Crear una Comisión de Vigilancia, de acuerdo con lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en el requisito 5.3.3.2.1, la cual se integrará de manera equitativa por mujeres y hombres, adscritos a las diversas Unidades Administrativas y se encargará de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- ✓ Transformar la Cultura Institucional a través de un programa de capacitación en materia igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género que sensibilice al personal de Recursos Humanos, así como las personas integrantes de la Comisión de Vigilancia en la Norma Mexicana NMMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- ✓ Capacitar al personal de la Secretaría en materia de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral para la concientización y sensibilización sobre sus consecuencias nocivas, que atentan contra el bienestar y desarrollo integral de la persona en situación de víctima, para propiciar en todo momento un clima laboral digno y respetuoso.
- ✓ Crear una cuenta de correo institucional igualdadynodiscriminacion@sre.gob.mx, en la cual las personas servidoras públicas enviarán sus propuestas para mejorar el Clima Laboral de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- ✓ Divulgar campañas de licencias de maternidad y paternidad.
- ✓ Difundir y promover campañas sobre la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista en la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- ✓ Emitir los mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral y/o sexual en la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- ✓ Realizar una propuesta para promover la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- ✓ Promover campañas para la erradicación de la discriminación y de respeto a los derechos humanos para lograr el ejercicio pleno de los mismos.
- ✓ Impulsar la igualdad de oportunidades en el desarrollo para todo el personal.





- ✓ Fomentar que, en los procesos de contratación, la Secretaría de Relaciones Exteriores otorgue las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

5. MARCO NORMATIVO

Internacional

Declaraciones

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por México el 10 de diciembre de 1948.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas de 2008, presentada ante la Asamblea General de la ONU en diciembre del 2008.

Convenciones

- 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, publicado en el DOF el 26 de junio de 1952.
- Convenio Internacional del Trabajo número 111, relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación adoptado con fecha 25 de junio de 1958, en la ciudad de Ginebra, Suiza, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, publicado en el DOF el 11 de agosto de 1962.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, firmada en Nueva York, el 7 de marzo de 1966, publicada en el DOF el 13 de junio de 1975.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la ciudad de San José de Costa Rica (Pacto de San José), el 22 de noviembre de 1969, publicada en el DOF el 7 de mayo de 1981.





- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, publicada en el DOF el 12 de mayo de 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ("Convención de Belém do Pará"), publicada en el DOF el 19 de enero de 1999.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, el 7 de junio de 1999, publicada en el DOF el 12 de marzo de 2001.

Pactos

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el DOF el 12 de mayo de 1981.

Principios

- Principios de las Naciones Unidas a favor de las Personas de Edad, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991– Resolución 46/91.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el DOF 05 de febrero de 1917.

Leyes Generales

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. publicada en el DOF el 02 de agosto de 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el DOF 01 de febrero de 2007.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011.





Leyes Federales

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, publicada en el DOF el 28 de diciembre de 1963.
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el DOF el 01 de abril de 1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el DOF el 29 de diciembre de 1976.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el DOF el 11 de junio de 2003.
- Ley del Servicio Exterior Mexicano, publicada en el DOF el 04 de enero de 1994.

Reglamentos

- Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano, publicado en el DOF el 28 de abril de 2017.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores, publicado en el DOF el 14 de junio de 2021.

Códigos

- Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el 08 de febrero del 2022.
- Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Relaciones Exteriores, publicado en el DOF el 24 de enero de 2024.

Normas

- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015.

Acuerdo

- Acuerdo de creación del Área de Política de Igualdad de Género, publicado en el DOF el 22 de julio de 2016.





Referencias

- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el DOF el 12 de julio de 2019.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, publicado en el DOF el 22 de diciembre de 2020.

6. GLOSARIO

Este glosario tiene por finalidad ser una herramienta accesible para todas las personas servidoras públicas que consulten la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores, el cual contiene diversos conceptos relativos a su implementación, así como de consecuentes acciones para prevenir y evitar conductas tales como la violencia sexual y/o laboral.

Acoso: El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción contra dichos actos.

Acoso laboral: También conocido como mobbing, es una forma de violencia psicológica, física, social y/o económica caracterizada por una conducta demostrable persistente, sistemática y continua, ejercida sobre una persona trabajadora, por otra persona, independientemente del nivel jerárquico (horizontal o vertical) o de autoridad en contra de otra en el ámbito laboral, consistente en un acto o abuso de poder encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de quien lo padece, impidiendo y causando un perjuicio laboral impidiendo su desarrollo, generando desmotivación en el trabajo o induciendo la renuncia al mismo.

Acoso sexual: 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 independientemente de que se realice en uno o varios eventos, cuando no existe una relación de subordinación, pero sí un ejercicio abusivo de poder.

Apariencia física: Es el conjunto de características físicas y estéticas que distinguen a una persona y hacen que haya diferencias de percepción entre unas y otras; se ha convertido en un factor del desarrollo de la personalidad y las relaciones sociales.





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.

Condición de embarazo: Se refiere a las características y naturaleza de una mujer gestante, las cuales incluyen los procesos físicos de crecimiento y desarrollo del feto en el útero de la madre, así como, los importantes cambios que ella experimenta, los cuales además de ser físicos son morfológicos y metabólicos.

Condición de salud: Es la serie de características propias de la salud de que goza una persona, la cual en su conjunto definen el estado en que se encuentra ésta.

Condición económica: Se refiere al estatus o nivel económico en que se encuentra y vive una persona, lo cual da lugar a las clases sociales.

Condición social: Es la forma en que los seres humanos son vistos en la sociedad; la cual considera como elementos integrales tanto el nivel social como la posición socioeconómica.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Es la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas servidoras públicas y a la Secretaría de Relaciones Exteriores, 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.

Cultura: Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre personas y entre éstas con su ambiente), que dan forma al comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación.

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.

Discapacidad: Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de





condiciones con los demás. La discapacidad puede física, mental, intelectual y sensorial.

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 y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación Laboral: Es aquélla que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales de las personas, por diferencias biológicas, culturales, género, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Estado Civil: Es la condición particular que guarda y que caracteriza a una persona en lo que se refiere a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con quien creará lazos que serán reconocidos jurídicamente.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual que determinan el comportamiento, funciones, roles, valoración y tipo de relaciones entre mujeres y hombres.

Homofobia: Se refiere al rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como homosexuales, llegándose a incluir también a otras personas contempladas dentro de la diversidad sexual: bisexuales, transexuales, metrosexuales, entre otras.

Hostigamiento laboral: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Hostigamiento Sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de persona en situación de víctima, frente a la persona





agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Identidad: La identidad desde el punto de vista político, se refiere al sentido de pertenencia que tiene una persona respecto de algunas agrupaciones políticas o la sintonía que siente por determinadas posiciones adoptadas por personas en la política o partidos políticos, ya que las mismas expresan sus ideas e ideología.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de Género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo, eliminando así, toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como, el mismo trato en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, la lengua, las opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma y los antecedentes penales, entre otros motivos.

Inclusión: Medida para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios, productos o trato, mediante la creación de condiciones favorables ante situaciones de vulnerabilidad o no, procediendo sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad 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.

Nivel cultural: Es el conjunto de hábitos, aptitudes, ideas, tradiciones, costumbres y conocimiento acumulados, que una persona ha logrado captar, dominar y aplicar a través del tiempo, como integrante de la sociedad en que se desenvuelve.

Origen étnico o nacional: Es la clasificación que se hace de las personas en función de una combinación de características compartidas como lo son: la nacionalidad, origen geográfico, lengua, religión, costumbres ancestrales y las tradiciones arraigadas.

Perspectiva de Género: Visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Política: Se refiere a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Preferencia sexual: También conocida como orientación sexual, tendencia o inclinación sexual, se refiere a un patrón de atracción sexual, erótico, romántico, emocional, afectivo o amoroso hacia determinado grupo de personas definidas por su género: suele ser dividida en tres grupos: heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad. Así como a todas las personas que pertenezcan a la comunidad LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti e Intersexual).

Puesto: Se refiere a la denominación del empleo de la persona servidora pública en la Unidades Administrativas de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Rango: Se refiere al personal de carrera que será permanente y comprende la rama diplomático-consular y la rama técnico-administrativa.

Religión: Conjunto de creencias religiosas, normas de comportamiento y ceremonias de oración o sacrificio que son propias de un determinado grupo humano, que mujeres y hombres reconocen una relación con la divinidad (un dios o varios dioses).





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

Violencia: Es el uso intencional de la fuerza física, amenazas, contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tienen como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

Violencia de Género: Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Xenofobia: Es el rechazo, odio, repulsión, negación, indiferencia, falta de empatía, aversión, rivalidad y rechazo manifiesto hacia las personas extranjeras o bien, hacia las cosas de origen extranjero; manifestándose a través de acciones discriminatorias o expresiones abiertamente hostiles y deliberadas de odio.

7. RESPONSABILIDADES

- **Titular de la Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores:** Promover y verificar la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción del personal que labora en la Secretaría, con base en criterios de capacidad y mérito.

Asimismo, incorporar la perspectiva de género en los proyectos de normativa, políticas, programas, acciones y actividades laborales en los que participe la Dirección General en relación con las unidades administrativas, órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría y con las representaciones de México en el exterior.

- **Área de Política de Igualdad de Género:** Responsable de la implementación y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- **Comité de Ética:** Vigilar la aplicación y cumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Relaciones Exteriores, evitando conductas contrarias a las disposiciones que rigen el ejercicio del servicio público.





- **Comisión de Vigilancia de la Secretaría de Relaciones Exteriores de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación:** Vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como implementar los cambios recomendados, con la finalidad de verificar que ésta se aplique y se mantenga vigente en toda la institución.
- **Personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores:** Poner en práctica la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en cada una de las actividades que realizan, así como proponer las modificaciones que se consideren pertinentes.

8. COMPROMISO DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

La Secretaría de Relaciones Exteriores asume el compromiso de cumplir y hacer cumplir lo establecido en la presente Política, además de promover, fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación que respete los derechos humanos, sea incluyente, transparente, impulse la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y de trato propiciando un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal para todas las personas trabajadoras en esta Cancillería.

Teniendo presente que la igualdad, es un derecho fundamental que posibilita el ejercicio de los demás derechos humanos, esta Política busca consolidar la igualdad sustantiva con plenitud de oportunidades, así como una estructura institucional equitativa, abierta e incluyente.

La Secretaría de Relaciones Exteriores como la instancia que representa al Gobierno de México con una presencia constructiva en el mundo, a través de una política exterior responsable y activa, que promueve el cumplimiento de las metas Nacionales desde una institución fortalecida e innovadora, se compromete con la institucionalización de mecanismos y prácticas tendientes a garantizar la igualdad laboral y la no discriminación.

ALICIA ISABEL ADRIANA BÁRCENA IBARRA
SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES

