



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Ciudad de México, 09 de junio de 2022





1 Considerando:

Que el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que: "...queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas"

Que el artículo primero fracción III, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación define la discriminación como "...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..."

Que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en su punto 1 establece que: "...los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación." Y en su punto 2 establece: "Campo de aplicación. Los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana."

Que el Código de Ética de la Administración Pública Federal, en su Título Primero, Capítulo Segundo, Artículo Dos establece que: "...tiene por objeto: I. Establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben de ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable y erradicar conductas que representen actos de corrupción. II. Establecer obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del Código de Ética, así como las instancias para denunciar su incumplimiento."





Que el Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores en su artículo 15, establece las facultades de la persona Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, dentro de las cuales se encuentran: "I. Establecer, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, directrices, criterios, sistemas y procedimientos internos que permitan la mejor optimización de la organización y funcionamiento de la Secretaría, así como para la implementación de la normativa aplicable a la Secretaría en materia de recursos humanos, financieros, materiales, servicios generales y tecnologías de información y comunicaciones; II. Dictar las medidas necesarias para el mejor funcionamiento de las unidades administrativas a su cargo, así como controlar y evaluar el trabajo y los resultados de las actividades de las mismas.

Asimismo, que el Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores, en su artículo 42, fracción XVII, establece la facultad de la Directora General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos para: "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".

Que el Código de Conducta en su punto 8, establece que los compromisos con el servicio público son: "...b) Brindar un trato igualitario a todas las personas, evitando cualquier acto de discriminación o violencia de cualquier tipo, motivada por origen étnico, nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; c) Fomentar la igualdad entre mujeres, hombres e identidades no binarias, respetando la orientación sexual e institucionalizando la perspectiva de género en el servicio público..."

Por lo anterior, me permito emitir la siguiente Política en Igualdad y No Discriminación 2022:





2 Objetivo:

Establecer los lineamientos para fomentar y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas que trabajan en la Secretaría de Relaciones Exteriores, armonizada con lo que establece el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

3 Glosario:

Accesibilidad. Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

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

Acoso laboral. Se ejerce por las personas que no tienen un vínculo laboral jerárquico o de autoridad sobre la víctima, consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de quien lo padece, impidiendo su desarrollo.

Acoso sexual. Conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre. Representa una 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. Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, basada en características de origen étnico o nacional, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo, lengua, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otra, tenga por efecto, ya sea por acción u omisión, con intención o sin ella, el obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades entre las personas.

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.

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.

Hostigamiento laboral. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, de jerarquía o autoridad sobre la víctima. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de quien lo padece, impidiendo su desarrollo.

Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. 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 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, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad Laboral. Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos entre las personas, así como el mismo trato, en el ámbito laboral.

Inclusión. Medidas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

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 definirlas por sus características o condiciones.

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

Sexo. Conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen a quién se le puede considerar hombre y a quién mujer; es decir, a aquellas diferencias biológicas entre una y otro: las visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación.

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.





4 Marco Normativo:

Internacional

- Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y sus recomendaciones al Estado Mexicano.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará.
- Plataforma de Acción de Beijing.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley del Servicio Exterior Mexicano.
- Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

5 Referencias:

- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convenio N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958, Organización Internacional del Trabajo (OIT).



6 Responsabilidades:

Titular de la Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Emitir la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Vigilar la aplicación y evaluar el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como redactar, diseñar, aprobar y/o recomendar sus cambios; considerando los avances que año con año se tengan respecto a su implementación.

Comisión de Vigilancia. Revisar, validar y auditar 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.

Grupo Técnico de Seguimiento. Realizar la planeación de actividades de seguimiento y verificación de la implementación y mantenimiento de la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como atender las auditorías de vigilancia y certificación en las representaciones del Servicio Exterior Mexicano, regionales y delegación metropolitanas.

Personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Poner en práctica, en cada una de las actividades que realizan, la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación; así como proponer las modificaciones que se consideren pertinentes.

7 Alcance:

La presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación es aplicable a todo el personal que trabaja en la Secretaría de Relaciones Exteriores, adscrito en las unidades responsables en el ámbito central, delegaciones regionales y metropolitanas y representaciones de México en el exterior.

8 Política de Igualdad Laboral y no Discriminación:

La Secretaría de Relaciones Exteriores fomenta y promueve una cultura de igualdad, no discriminación y el respeto a los derechos humanos, con igualdad de oportunidades y propicia un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores.





Asimismo, respeta cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, por lo que queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación entre el personal, independientemente de su:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social
- Condición económica
- Condición de salud
- Condición jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria
- Raza
- O cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.



9 Principios rectores:

- I. En la Secretaría de Relaciones Exteriores se fomenta la igualdad de derechos entre el personal.
- II. En los procesos de contratación, se otorga la misma oportunidad de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen.
- III. Se fomenta un ambiente laboral de respeto, igualdad e inclusión; una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, así como de cualquier tipo de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- IV. Se construyen y promueven mecanismos para que se respeten los derechos humanos de quienes trabajan en la Secretaría.
- V. Se respeta cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- VI. Se está comprometido con la atracción, conservación y motivación del personal; por lo que el sistema de compensaciones, beneficios, ascensos y promociones de quienes trabajan en la Secretaría, se lleva a cabo con base en el mérito, sin hacer diferencia alguna entre empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.
- VII. Se respeta y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, laboral familiar y personal.
- VIII. La Secretaría impulsa la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de quienes laboran en la dependencia.
- IX. Se integran, implementan y ejecutan prácticas y mecanismos para promover la igualdad laboral y la no discriminación, que favorecen el desarrollo integral de las personas.
- X. Se favorece la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos y libertades.
- XI. Se promueve que todas las personas que integran la SRE, empleen un lenguaje incluyente y no sexista, en los medios de comunicación institucional, tanto internos como externos.



RELACIONES EXTERIORES

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

La **Secretaría de Relaciones Exteriores** como la instancia que representa a 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.

Amira V. Stanford Bestt

Directora General del Servicio Exterior y
de Recursos Humanos