



Roberto Velasco Álvarez, secretario 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 Sustantiva entre Mujeres y Hombres*; 10, 11, 13, 15, 18 y 18 Bis de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias*; 1, fracción III, 2º, 4º y 9º de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*; 2º y 8º, fracción XXIX del *Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores* y numeral 1º, 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

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 de la identificación de sus necesidades, situaciones y características específicas, lo que implica el reconocimiento de la diversidad y la eliminación de cualquier acción discriminatoria y a ser tratadas con respeto para participar en cualquier ámbito, particularmente en el desarrollo laboral y económico.

La Secretaría de Relaciones Exteriores asume el compromiso de generar acciones integrales con enfoque de derechos humanos, interseccionalidad, de no discriminación e igualdad sustantiva con perspectiva de género para lograr un espacio laboral justo e igualitario para las personas que colaboran en esta. El propósito es que desde la construcción de un entorno libre de cualquier tipo de discriminación y/o violencias, se disminuyan las brechas de desigualdad.

Se reafirma la responsabilidad de todas las autoridades de la Cancillería, en el ámbito de sus competencias, del cumplimiento 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 los artículos 1º, párrafo tercero y 4º de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

Así, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores será el eje rector para generar las condiciones que contribuyan a garantizar la paridad e igualdad laboral y no discriminación; a realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal y a instrumentar acciones de prevención y atención a cualquier tipo de violencias, en especial el hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral acorde con los principios y valores institucionales que deben prevalecer en el quehacer cotidiano de las personas servidoras públicas, a través de mecanismos que permitan el pleno acceso al goce y ejercicio de los derechos humanos y a una vida libre de violencias.

OBJETIVO

Establecer los principios generales que promuevan una cultura de igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación entre las personas en la Secretaría de Relaciones Exteriores, a fin de garantizarlos, en cumplimiento con lo que establecen los artículos 1º, 4º y 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. La política establece igualmente 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, se atenderán los siguientes principios generales:

Perspectiva de género

- Promover la igualdad de oportunidades, de trato y de 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, y





- Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, libre de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como de conductas de discriminación en razón de género.

Inclusión

- Respetar cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y 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;
- Prohibir toda forma de violencia, discriminación y de segregación entre el personal de la Cancillería debido a su:
 - Apariencia física
 - Discapacidad
 - Características genéticas
 - Edad
 - Color de piel
 - Cultura
 - Origen étnico o nacional
 - Lengua o idioma
 - Religión
 - Opiniones
 - Nivel académico y cultural
 - Género
 - Sexo
 - Orientación Sexual
 - Condición social
 - Condición económica
 - Condición de salud
 - Condición de embarazo
 - Persona gestante
 - 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, y
- Promover un lenguaje incluyente y no sexista en todo el quehacer institucional de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Libre de violencias

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

ESTRATEGIA

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, se instrumentará considerando las siguientes estrategias, formuladas desde un enfoque de perspectiva de género, igualdad sustantiva, derechos humanos y no discriminación:

- Contar con programas de capacitación y/o sensibilización en materia de igualdad sustantiva, paridad, igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, entre otros;
- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación, en la normativa interna de la Cancillería con la finalidad de cerrar las brechas de desigualdad;
- Generar medidas de inclusión en favor del personal de la Cancillería sin discriminación con enfoque interseccional e intercultural;
- Promover acciones enfocadas a la corresponsabilidad laboral, familiar y personal;
- Fortalecer las campañas de difusión enfocadas a la inclusión y no discriminación, el uso de lenguaje incluyente, la igualdad sustantiva, la prevención de cualquier tipo de violencias en la Cancillería, y





- Fortalecer mediante capacitación y/o sensibilización en materia de perspectiva de género y no discriminación a las personas que integran los mecanismos de denuncia como el Comité de Ética, y el Órgano Interno de Control.

ALCANCE

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores es de observancia obligatoria para todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de esta Cancillería. Su aplicación corresponde a todo el personal, sin importar su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

La presente Política entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Interna.

MARCO NORMATIVO

Internacional

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, firmada por México el 10 de diciembre de 1948;
- *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing, China;
- *Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas*, presentada ante la Asamblea General de la ONU el 18 diciembre del 2008;
- *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, Estados Unidos de América, el 7 de marzo de 1966, publicada en el DOF el 13 de junio de 1975;
 - *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, adoptada en la ciudad de San José, Costa Rica, 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, Guatemala, el 7 de junio de 1999, publicada en el DOF el 12 de marzo de 2001;
 - *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, publicado en el DOF el 12 de mayo de 1981;
 - *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, y
 - *C190-Convención sobre la violencia y el acoso*, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019.
 - *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) el 13 de diciembre de 2006

Nacional



2026
año de
Margarita
Maza



- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el DOF el 05 de febrero de 1917;
- *Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres*, publicada en el DOF el 02 de agosto de 2006; última reforma (denominación) publicada en el DOF el 15 de enero de 2026;
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias*, publicada en el DOF el 01 de febrero de 2007, última reforma (denominación) publicada en el DOF el 15 de enero de 2026;
- *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*, publicada en el DOF el 30 de mayo de 2011;
- *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 DOF el 11 de junio de 2003;
- *Ley del Servicio Exterior Mexicano*, publicada en el DOF el 04 de enero de 1994;
- *Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano*, publicado en el DOF el 28 de abril de 2017;
- *Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal*, publicado en el DOF el 18 de noviembre de 2025;
- *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2015;
- *Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres*; y
- *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, publicada en el DOF el 18 de julio de 2016.

Interno

- *Reglamento Interior de la Secretaría de Relaciones Exteriores*, publicado en el DOF el 2 de octubre de 2025;



2026
año de
Margarita Maza



- *Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Relaciones Exteriores*, publicado en el DOF el 24 de enero de 2024, y
- *Acuerdo de creación del Área de Política de Igualdad de Género*, publicado en el DOF el 22 de julio de 2016.

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, la cual contiene conceptos de apoyo para su puesta en marcha y acciones para prevenir y evitar conductas de violencia sexual y/o laboral.

Acoso laboral: es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto causar o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, o económico por razón de género. Se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que esté vinculado a la relación laboral.

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 en un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y cuando no existe una relación de subordinación, es decir, cuando sucede entre personas del mismo rango, pero sí existe 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 persona 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 se experimentan, los cuales además de ser físicos, son morfológicos y metabólicos.

Condición de salud: es la serie de características propias al estado de salud que goza una persona, la cual en su conjunto define la condición física y psíquica en que se encuentra ésta.

Condición económica: se refiere al estatus o nivel económico en que se encuentra y vive una persona.

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 instrumentación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas servidoras públicas y a la Secretaría de Relaciones Exteriores, establecer 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. Estas facultades son inherentes a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano, y los derechos establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

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 ser 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. Se considera discriminación cuando se basa en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el tono 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 orientación





sexual, 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.

DOF: Diario Oficial de la Federación.

Estado civil: es la situación jurídica que tiene una persona en relación con el matrimonio, el concubinato o la soltería, y que produce efectos legales en distintas áreas del derecho, como el derecho civil, familiar y sucesorio.

Filiación política: Adhesión voluntaria o militancia en un partido u organización

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 las personas.

Homofobia: se refiere al rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos por estar inclinados sexualmente hacia personas del mismo sexo, llegando a incluir también a otras personas contempladas dentro de la diversidad sexual: bisexuales, transexuales, 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 una persona en situación de víctima frente a la persona agresora, a través de la intimidación o acoso de naturaleza sexual, promesas





inapropiadas a cambio de favores sexuales. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Identidad política: son las ideas, los valores o la forma de pensar que tiene una persona sobre cómo se debe gobernar.

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, 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 las personas 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 las personas, así como el mismo trato en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el tono 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, orientación sexual, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, entre otros.

Igualdad sustantiva: es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.





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.

Intercultural: promueve la interacción, diálogo y respeto mutuo entre diversas culturas, buscando relaciones equitativas y horizontales, reconociendo la validez de todas las culturas y luchando contra asimetrías de poder.

Interseccionalidad: herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades.

Lenguaje incluyente: conjunto de normas y formas de expresión oral y escrita que buscan nombrar y visibilizar a todas las personas de manera justa e igualitaria promoviendo el respeto y la no discriminación.

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.

LGAVLV: *Ley General para el Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencias.*

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 tradiciones arraigadas.

Persona gestante: persona (cisgénero, transgénero o no binario) que se encuentra transitando una gestación o tiene la capacidad biológica para ello.

Perspectiva de género: visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y 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, y 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.

Orientación sexual: es la 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.

Puesto: se refiere a la denominación del empleo de la persona servidora pública en las unidades administrativas de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Rango: se refiere al personal de carrera del Servicio Exterior Mexicano que comprende la rama diplomático-consular y la rama técnico-administrativa.

Religión: conjunto de creencias, normas de comportamiento y ceremonias de oración o sacrificio que son propias de un determinado grupo humano, que las personas 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 o amenaza, en contra de uno mismo u otra persona, un grupo o una comunidad que tienen o pueden tener como consecuencia traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

Violencia de género: cualquier acción o conducta, con base en 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 y rivalidad manifiesta 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.

RESPONSABILIDADES

La instrumentación, seguimiento, vigilancia y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación se llevará a cabo por:

a) La persona titular de la Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, quien tendrá bajo su cargo el 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, deberá 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.

b) El Área de Política de Igualdad de Género, que será la responsable de la instrumentación y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

c) El Comité de Ética, que deberá vigilar la aplicación y el cumplimiento de los principios y valores establecidos en el *Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en 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.

d) La Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Relaciones Exteriores de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que deberá vigilar el desarrollo y puesta en marcha 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 instrumentar los cambios recomendados, con la finalidad de verificar que ésta se aplique y se mantenga vigente en toda la institución.

e) El personal de la Secretaría de Relaciones Exteriores, que deberá poner en práctica la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en cada una de las actividades que realiza, así como proponer las modificaciones que se consideren pertinentes.

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.

Ciudad de México, a 03 de septiembre de 2026

ROBERTO VELASCO ÁLVAREZ
SECRETARIO DE RELACIONES EXTERIORES



2026
año de
Margarita
Maza