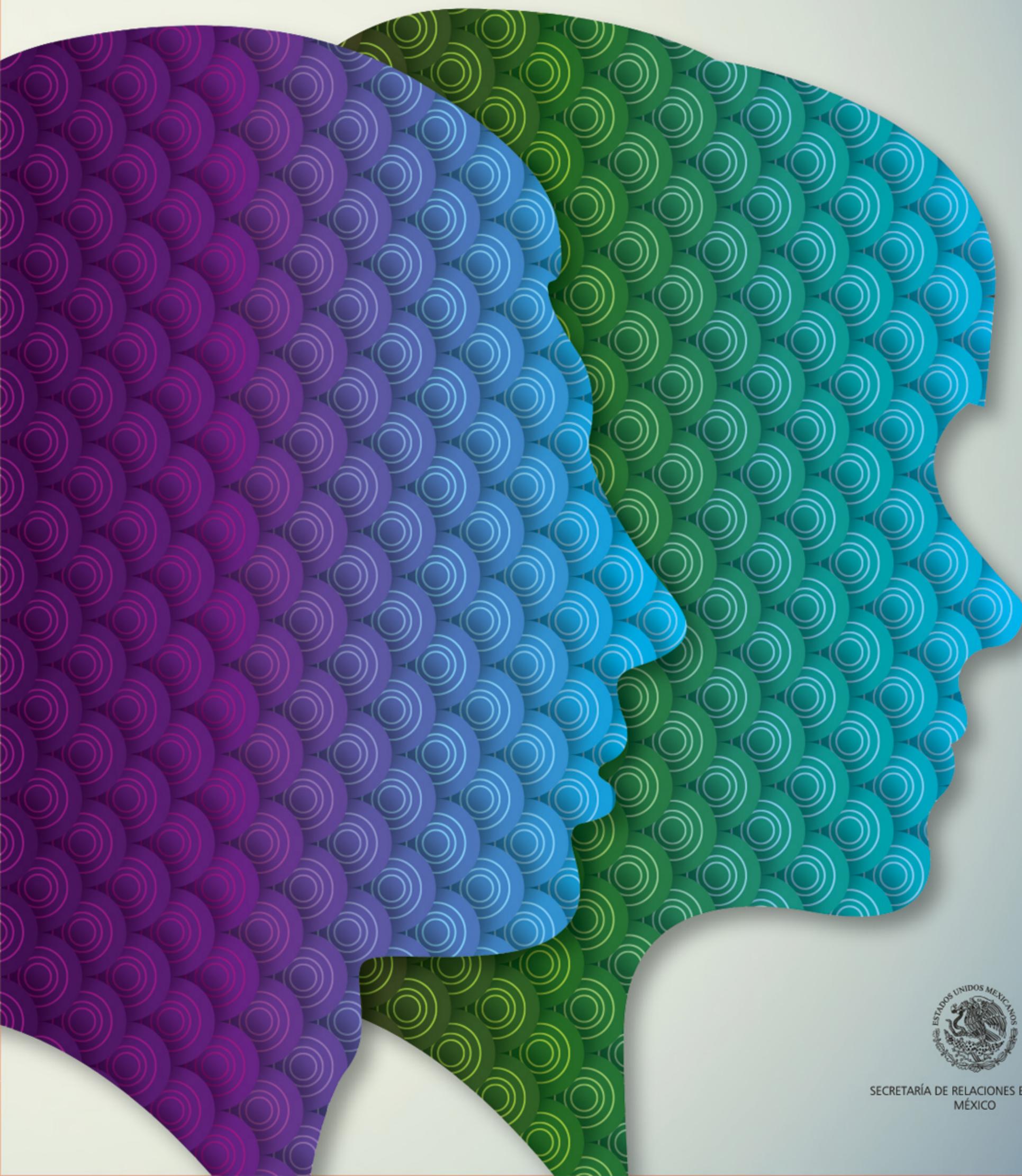


PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PROIGUALDAD - SRE 2015 - 2018



SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES
MÉXICO

CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	INTRODUCCIÓN	6
III.	ANTECEDENTES	10
IV.	MARCO NORMATIVO	12
V.	DIAGNÓSTICO INTERNO Y ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO	24
VI.	PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SRE 2015 - 2018	39
VII.	INDICADORES PARA EL MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA	58
VIII.	SIGLAS Y ACRÓNIMOS	75
IX.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	76
X.	BIBLIOGRAFÍA	80

PRESENTACIÓN

La igualdad y la no discriminación son derechos humanos universales que sientan las bases para que las mujeres y los hombres estén en condiciones de acceder sin distinción a las oportunidades y resultados del desarrollo social y económico. Son también principios transversales de derecho, condición indispensable para el pleno ejercicio de otros derechos humanos. Dado este carácter dual y estratégico, resulta fundamental la labor sustantiva del Estado para garantizar su plena vigencia.

Consciente de ello, el Estado mexicano ha llevado a cabo una amplia e intensa labor diplomática a favor de las mejores causas de la humanidad con firme apego a los principios de igualdad y no discriminación. Especial relevancia para la igualdad entre mujeres y hombres tiene la decidida promoción que ha hecho nuestro país para que los Tratados Internacionales que ha firmado sean plenamente vigentes, no sólo en nuestro territorio, sino en todo el mundo. De entre ellos destaca su labor para hacer realidad los mandatos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), así como también las acciones y acuerdos que ha impulsado nuestro país en Conferencias Internacionales, particularmente la realizada en 1995 en Beijing, de la que emanó una plataforma de acción global que se ha actualizado quinquenalmente y que constituye la ruta estratégica mundial de pleno consenso para la igualdad de género.

Es de destacar que el Gobierno Federal, congruente con estos compromisos, ha incluido la perspectiva de género, por primera vez en la historia, como uno de los ejes transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), con el objeto de integrar el principio de igualdad de género en todas las políticas públicas y acciones gubernamentales, a fin de modificar las condiciones que refuerzan y reproducen la desigualdad entre los sexos y favorecer la participación plena de las mujeres en el proceso de erradicación de esas condiciones.

En este marco, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), ha tenido un papel relevante en incorporar la igualdad de género en los principios que orientan su política exterior, de manera particular en los mecanismos de seguimiento de aquellos tratados, así como al impulsar acciones para la defensa y protección de la comunidad mexicana en el exterior. Sin embargo, tenemos la firme convicción de que para potenciar la contribución de la Secretaría al logro de la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres se requiere del fortalecimiento de acciones para continuar con la transversalización de la perspectiva de género tanto en la política exterior como también en la cultura institucional que rige su vida interna.

En cumplimiento con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el Programa Sectorial de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2013- 2018 , así como en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), y en atención al compromiso asumido por México en la voz de su Presidente, Licenciado Enrique Peña Nieto, en la tribuna de las Naciones Unidas, el pasado septiembre, a fin de fortalecer el proceso de transversalización de la perspectiva de género de la Secretaría, se presenta el **Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2015-2018 (PROIGUALDAD-SRE)**, como plataforma estratégica dirigida a orientar, integrar y facilitar el seguimiento de los esfuerzos institucionales para avanzar en el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El PROIGUALDAD-SRE conjunta dos elementos centrales para institucionalizar el principio de igualdad de género en la Secretaría: por un lado, la necesidad de realizar acciones a favor de la igualdad entre servidoras y servidores públicos que la conforman, lo que orienta a impulsar una cultura institucional libre de discriminación, prejuicios, estereotipos y sesgos de género, que brinde las mismas oportunidades al personal que la integra a fin de que pueda desarrollarse laboralmente en condiciones de igualdad, en un marco de respeto a la diversidad y de conciliación de la vida personal y familiar; por otro lado, el PROIGUALDAD-SRE tiene también como visión promover la transversalización de la perspectiva de género en la política exterior que materializa la labor sustantiva de la Secretaría, a partir de incorporar el principio de igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres en todas sus acciones, así como en todas las fases y etapas de su gestión pública. La convicción que subyace es que

solamente atendiendo estos dos ámbitos será posible avanzar hacia el logro de la institucionalización del principio de igualdad de género.

En síntesis, este documento pretende ser la carta de navegación que permita seguir las coordenadas para impulsar la igualdad desde las labores y particularidades de la SRE.

Su análisis y evaluación propiciará un avance hacia la meta de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Maestra Claudia Ruiz Massieu Salinas
Secretaria de Relaciones Exteriores

II. INTRODUCCIÓN

Históricamente en la conducción de sus relaciones diplomáticas, México ha llevado a cabo una intensa labor a favor de las causas humanitarias con un firme apego a los valores universales, a la promoción del desarrollo con un enfoque de inclusión social y económica, al Estado de derecho y a la protección y defensa de los derechos humanos.

En este sentido es que el Gobierno mexicano conduce su política exterior con responsabilidad global, actuando a la altura de los retos mundiales, como el cambio climático, el desarrollo sustentable, la lucha contra la pobreza, así como la promoción de la igualdad de género como derecho humano universal y principio constitucional. Esta encomienda reviste especial importancia, ya que posibilita que mujeres y hombres cuenten con las mismas opciones para acceder sin distinción, a las oportunidades y resultados del desarrollo social y económico, por lo que resulta fundamental la labor sustantiva de las naciones y de todos los sectores sociales al interior de ellas para garantizar el logro de ésta.

México cuenta con una trayectoria amplia que se potencializó a partir de la firma de diversos convenios internacionales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) destacando asimismo la Plataforma de Acción de Beijing y sus subsecuentes exámenes quinquenales. 2015 fue de especial relevancia para la agenda de género internacional, toda vez que se cumplieron 20 años de dicha plataforma y la Organización de las Naciones Unidas insta a volver sobre los pasos dados en materia de igualdad y a los resultados obtenidos. Lo anterior representa un ejercicio para que las naciones evalúen los logros realizados en educación, mortalidad materna, violencia contra las mujeres, empleo, salarios, conciliación vida laboral y familiar, liderazgo y representación política de las mujeres. La igualdad de género está presente en los más altos niveles de las agendas internacionales de los Estados. Un claro ejemplo es la agenda de Desarrollo Post 2015, que toma en consideración los aspectos primordiales para la igualdad de género no sólo mediante un objetivo específico, sino incorporando la transversalidad de género y otros aspectos cruciales para medir el desarrollo de manera desagregada.

Se trata de un momento de reflexión interna como país y a la vez una reflexión hacia el exterior, principalmente porque la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es un objetivo mundial instaurado en la Plataforma de Acción de Beijing, que requiere el análisis de los resultados e impacto de las acciones realizadas en cada país, a fin de que sean retomadas en el 20º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing+20).

El Gobierno Federal, consciente de este compromiso, incluye como uno de sus ejes transversales la perspectiva de género en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND) cuyo objetivo se orienta a integrar la igualdad en las políticas públicas y acciones gubernamentales, así como incidir en las diversas esferas de la sociedad, a fin de modificar las condiciones que refuerzan y reproducen la desigualdad entre los sexos y favorecer la participación plena de las mujeres en el proceso de transformación de esas condiciones.

En este marco internacional y nacional la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) tiene un papel prioritario al impulsar y ejecutar la política exterior de México con énfasis en los retos globales ya señalados, así como en la defensa y protección de la comunidad mexicana en el exterior y en el seguimiento a los diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, a los que se suma la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como lo expresó en septiembre de 2015 el Presidente de la República, Licenciado Enrique Peña Nieto, en la tribuna de las Naciones Unidas, en la que enfatizó el compromiso del país al considerar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como factores transversales del desarrollo. El cumplimiento de estas obligaciones en el plano internacional requiere la realización de acciones de transversalización de la perspectiva de género tanto en los ejes de la política exterior como en la cultura institucional que rige la vida interna de la Dependencia.

En atención a estos objetivos y al mandato del Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018), se presenta el **Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2015-2018 (PROIGUALDAD-SRE)** como plataforma estratégica dirigida a avanzar en el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El primer apartado, denominado **Antecedentes**, contempla un análisis del estado de la igualdad para las mujeres en la historia de la Cancillería y el Servicio Exterior Mexicano, en seguida se brindan los antecedentes del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2015-2018 entre los cuales destacan las acciones que ha impulsado la Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos a través de la Dirección para la Igualdad de Género –con apoyo de la Red de Enlaces de Género– dirigidas a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en la SRE.

En el segundo apartado se expone el **marco normativo y programático** que da sustento al PROIGUALDAD-SRE, a partir de la identificación y breve exposición del marco jurídico internacional, nacional y estatal en la materia el cual delimita el quehacer institucional de la SRE, recuperando los instrumentos de planeación nacionales a los que por ley se encuentra alineado.

El tercer apartado expone los **objetivos estratégicos y líneas de acción** que integran el PROIGUALDAD-SRE a fin de trazar la ruta a seguir para avanzar hacia la institucionalización del principio de igualdad en la SRE.

Es importante destacar que el PROIGUALDAD-SRE surge a partir de cuatro fuentes principales:

- Las directrices emanadas de los diversos instrumentos legales que tutelan los derechos de las mujeres y el principio de igualdad en México y en el ámbito internacional.
- El análisis de los principales resultados del Diagnóstico sobre Transversalización de la Perspectiva de Género en Materia de Cultura Institucional llevado a cabo en 2012.
- Un análisis de brechas de género del personal de la SRE en los campos de capacitación y ocupación, realizado en 2014.
- Las propuestas surgidas del proceso de consulta participativa de enlaces de género de distintas áreas de la SRE, a partir de las cuales se elaboraron matrices de marco lógico que facilitaron la elaboración de líneas de acción dirigidas a mejorar las condiciones de igualdad y no discriminación.

Por lo dicho, el PROIGUALDAD-SRE es la plataforma que busca institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la Dependencia, construida por la Red de Enlaces de Género, sustentada en los diversos instrumentos legales internacionales y nacionales y enfocada en poner a la vanguardia a la Cancillería Mexicana como una instancia que impulsa y promueve la defensa y protección de la igualdad de género en el ámbito internacional y trabaja por su plena correspondencia en sus centros de trabajo.

III. ANTECEDENTES

La incorporación de las mujeres al Servicio Exterior Mexicano (SEM) ha sido progresiva, según datos registrados a partir del 30 de noviembre de 1930, “México tenía 457 funcionarios y funcionarias del SEM; 346 hombres y 93 mujeres, 74 de ellos contaban con alguna profesión –sólo una mujer- y 39 personas tenían un oficio.”¹

En 1935 el Presidente Lázaro Cárdenas designa por primera vez a una mujer mexicana, la Doctora Palma Guillén de Nicolau como Ministra plenipotenciaria de México ante el gobierno de Colombia y posteriormente fue la primera Embajadora del gobierno de México. En 1956 se nombra a la Maestra Amalia González Caballero de Castillo Ledón como Embajadora ante el gobierno de Suiza y en 1964 Embajadora ante el gobierno de Austria. Destaca también la trayectoria de la Doctora Paula Alegría Garza, quien en 1946 obtuvo su primer nombramiento como miembro del Servicio Exterior Mexicano y en 1962 fue la primera Embajadora de carrera; y una activa promotora de la ciudadanía plena para las mujeres mexicanas.²

La Embajadora María Emilia Téllez fue la primera mujer Presidenta de la Asociación del Servicio Exterior Mexicano (ASEM) entre 1959-1960; se desempeñó como Oficial Mayor de la Cancillería durante la Administración del Presidente Luis Echeverría Álvarez, y fue la primera mujer Subsecretaria de Relaciones Exteriores durante la administración del Presidente José López Portillo.

Debe destacarse asimismo la contribución de mujeres diplomáticas como la Embajadora Aída González Martínez y la Embajadora Carmen Moreno Toscano quienes han contribuido a impulsar la agenda de género en el contexto internacional. A lo largo de su historia, la SRE ha contado con tres mujeres como titulares, la Embajadora Rosario Green Macías de 1998 a 2000, la Embajadora Patricia Espinosa Cantellano de 2006 a 2012 y la Maestra Claudia Ruiz Massieu Salinas a partir de agosto de 2015.

¹ Nora Ramírez (2006), “La Mujer en la Diplomacia Mexicana” en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. VI, 2006.

² CIMAC, (2003) *Cambio sin rumbo. Las mujeres en los tres informes del Presidente Fox*, Edición conmemorativa 15 aniversario de CIMAC, México.

Se destaca de manera relevante la consolidación de la **Red de Enlaces de Género** que está integrada por 240 personas (81 en Oficinas Centrales, Delegaciones Metropolitanas y Foráneas y 159 en el exterior), cada una de las áreas y representaciones cuentan con una persona como Enlace, lo que ha permitido desplegar un esfuerzo institucional en materia de igualdad que logra abarcar todas las Direcciones, Áreas, Delegaciones y Representaciones de México en el exterior. Dentro de las atribuciones de una persona enlace de género se encuentran: difundir la campaña de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual al interior de la Representación; coadyuvar en el cumplimiento de la Agenda de Género en la SRE; capacitarse y apoyar en la difusión de la capacitación de género en línea, dirigida a la Red de Enlaces de Género en el Exterior y sensibilizar y replicar las acciones de incorporación de la perspectiva de género al interior de la Representación.

Se han sentado las bases para elaborar este Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2015-2018, en adelante PROIGUALDAD-SRE, el cual, como ya se dijo, contiene la política en materia de igualdad de género y no discriminación que se impulsará en la Secretaría de Relaciones Exteriores en el periodo 2015-2018.

El PROIGUALDAD-SRE conjunta dos elementos centrales. El primero es la necesidad de realizar acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la SRE, lo que apunta a impulsar una cultura institucional que brinde las mismas oportunidades al personal que la integra a fin de que pueda desarrollarse laboralmente en condiciones de igualdad y disfrutar de la vida personal y familiar.

En segundo lugar, el PROIGUALDAD-SRE tiene como reto promover la transversalización de la perspectiva de género en la política exterior, a partir del principio de igualdad de género, defensa y promoción de los derechos humanos.

IV. MARCO NORMATIVO

El marco normativo se sustenta en los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, particularmente aquéllos orientados a garantizar los derechos de las mujeres, como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en el ámbito del Sistema Universal de los Derechos Humanos, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) en el ámbito del Sistema Interamericano. De igual manera, el marco programático nacional vinculado a la promoción, garantía y respeto del principio de igualdad de género y los derechos de las mujeres; todos estos elementos constituyen la base normativa del presente Programa.

Marco normativo internacional en materia de los derechos humanos de las mujeres

a. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), mediante la Resolución 34/180. La CEDAW es el marco rector de los derechos humanos de las mujeres en el Sistema Universal de Derechos Humanos, y su artículo 1, establece que para “los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Esta definición resulta vinculante para el Estado Mexicano en razón de los artículos 1º y 133 constitucionales, los cuales plantean el alcance del objetivo de la Convención; eliminar la discriminación en todas las esferas de la vida humana en la cual se

manifieste algún acto de distinción, exclusión o restricción que por objeto o resultado limite o anule el goce de los derechos y libertades de las mujeres, en virtud de lo cual sienta un marco propicio para atacar no sólo sus manifestaciones más evidentes, sino sus causas y efectos profundos.

También la CEDAW resulta importante porque vincula el eliminar la discriminación con la generación de condiciones para el ejercicio pleno de otros derechos de las mujeres. Además, en correspondencia con esta visión de delinear un marco de acción concreto que haga realidad la igualdad y la no discriminación de las mujeres, fija la obligación a los Estados parte de adoptar medidas especiales de carácter temporal a fin de acelerar las condiciones de igualdad entre los géneros, las cuales cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de la Convención (Artículo 4 y Recomendación General núm. 25 del Comité CEDAW).

El Comité CEDAW, conformado por expertas y expertos independientes, es el órgano encargado de examinar el progreso realizado en el cumplimiento de la Convención por cada Estado parte, a través de la revisión de informes periódicos y emisión de recomendaciones. Adicionalmente, el Protocolo Facultativo de la CEDAW (2014) es un mecanismo que permite las denuncias de particulares en contra de los Estados parte al Comité CEDAW.

En el marco de sus diversas atribuciones, la SRE es la institución encargada de coordinar junto con las dependencias correspondientes los informes periódicos de México ante la CEDAW, así como dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones y observaciones del Comité. En los últimos años, el Comité CEDAW ha examinado los informes periódicos de México y ha emitido recomendaciones, más recientemente en agosto de 2006 y julio de 2012.

Este Comité, en su Recomendación General núm. 28, establece que es obligación de los Estados parte respetar, proteger y cumplir el derecho a la no discriminación de las mujeres y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre, para lo cual deben abstenerse de realizar, patrocinar o condonar toda práctica, política o medida que infrinja la Convención; adoptar medidas para evitar, prohibir y castigar las violaciones de la CEDAW por terceros, incluidas las cometidas en el hogar y la comunidad.

Las recomendaciones del Comité CEDAW son esenciales porque reflejaban las necesidades en ese momento del país, en lo que respecta al logro de la igualdad para las mujeres como lo señala la Convención. En agosto de 2006, la SRE recibió una recomendación específica dirigida a acelerar las gestiones para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo, en particular en el Servicio Exterior:

Recomendación 29. El Comité recomienda al Estado Parte que fortalezca las medidas para aumentar el número de mujeres en puestos directivos a todos los niveles y en todos los ámbitos, conforme a lo dispuesto en su recomendación general 23, relativa a las mujeres en la vida política y pública. Recomienda también al Estado Parte que introduzca medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25, a fin de acelerar las gestiones para facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo, en particular en el servicio exterior (CEDAW, 2006).

En 2012, el Comité emitió tres recomendaciones para la preparación del Informe de Seguimiento, para las cuales la SRE garantizó “una amplia participación de todos los ministerios y órganos públicos en la preparación de su próximo Informe y que, durante esa etapa, consulte a diversas organizaciones de mujeres y de derechos humanos” (CEDAW, 2012). De igual forma lo hará en la integración y sustentación del informe periódico para el año 2016.

b. Convención Americana sobre Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida como el Pacto San José, es la base del Sistema Interamericano de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos. En su artículo 1 reconoce la no discriminación por razones de sexo entre otros factores. Adicionalmente, la Convención establece los dos mecanismos del Sistema Interamericano, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Según la decisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativa a la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, toda la jurisprudencia de la Corte Interamericana es vinculante para México.

c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el marco rector en materia de los derechos humanos de las mujeres es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994 y ratificada por México en 1998. A diferencia de la Convención de la CEDAW, esta convención sí define la violencia contra las mujeres y establece el derecho de éstas a vivir una vida libre de violencia, por lo cual ha sido el primer tratado internacional que aborda el tema de la violencia contra la mujer. De hecho, la definición de violencia contra las mujeres que prescribe esta convención es la base de la que se fija en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). La Convención de Belém do Pará también tiene su propio mecanismo de monitoreo, llamado el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), el cual es un instrumento de evaluación multilateral sistemática y permanente, fundamentado en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados parte de la Convención y un Comité de Expertas. Para su creación, México ha sido clave y un importante promotor del mismo.

Este instrumento internacional reconoce que la violencia contra las mujeres restringe su pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, lo cual impide que sea vigente su derecho a la igualdad. Asimismo, reconoce aspectos de la violencia contra la mujer como un delito, incluso si se llevan a cabo en el ámbito privado; la definición del acceso a una vida libre de violencia como un derecho humano, y el establecimiento de medidas jurídicas concretas dirigidas a prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres.

En el caso de México, la Convención Belém do Pará, ratificada en 1998, se convirtió en un incentivo fundamental para propiciar los cambios en la estructura jurídica de nuestro país en materia de violencia contra las mujeres, ya que obliga al Estado a desarrollar una política integral para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda forma de violencia contra las mujeres, fortaleciendo el concepto de interdependencia de los derechos humanos al reconocer que cuando se viola el derecho a una vida libre

de violencia se desencadenan violaciones a otros derechos como los relativos a la integridad, la libertad, la seguridad y la igualdad.

d. Acuerdos en materia de igualdad de género de las Conferencias Internacionales y Regionales

La SRE desde 1975 ha jugado un papel clave en la participación de México en conferencias internacionales en materia de los derechos humanos de las mujeres, como sucedió cuando nuestro país fue sede de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer (1975).

Sin demérito de la relevancia de las Segunda y Tercera Conferencias Mundiales, la Cuarta Conferencia Internacional, realizada en Beijing en 1995, es la más importante en materia del compromiso político de los Estados a favor de la igualdad de género (ONU, 1995). Esta Conferencia generó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, la cual plantea alcanzar una serie de objetivos estratégicos para el progreso y empoderamiento de las mujeres en 12 ámbitos específicos: pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, conflictos armados, derechos humanos, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y aspectos concernientes a las niñas.

México igualmente se ha destacado por su liderazgo en las conferencias regionales sobre la mujer en América Latina y el Caribe, donde se han alcanzado acuerdos importantes con un amplio respaldo de todos los países participantes. En la XIII Conferencia Regional de la Mujer en América Latina y el Caribe, realizada en octubre de 2013 en República Dominicana, los acuerdos se dirigieron a impulsar el empoderamiento de las mujeres. Si bien los compromisos consensados en el marco de las conferencias regionales e internacionales no generan obligaciones para México, a diferencia de los Tratados y Convenciones, sí representan obligaciones que el Gobierno Federal promueve y adopta con amplio interés para impulsar en nuestro país la igualdad entre mujeres y hombres.

Marco normativo nacional en materia de los derechos humanos de las mujeres

a. Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos

En 2011 se publicó la reforma constitucional en materia de derechos humanos, que representa un cambio paradigmático en cómo se interpretan y aplican los derechos humanos en los tres poderes del gobierno. La reforma modifica 11 artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, uno de cuyos aspectos fundamentales radica en reconocer los derechos humanos asentados en todos los tratados internacionales ratificados por México y se establece su armonización con los reconocidos en la propia Constitución y en las leyes que de ella emanan. Se asientan los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad del derecho internacional de los derechos humanos y se fijan de manera explícita las obligaciones para el Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones en esta materia.

Lo anterior reforzó lo establecido en la reforma precedente en el mismo artículo en 2001, cuando se prohibió la discriminación de las personas, entre otros motivos, por cuestión de género y preferencias sexuales.

Dos elementos son especialmente relevantes en la reforma del artículo 1 constitucional de 2011. Por un lado, se incorpora la figura de “interpretación conforme”, es decir, se crea un llamado bloque de constitucionalidad donde se incluye a los tratados internacionales de derechos humanos dentro del conjunto del ordenamiento jurídico mexicano interno, en caso de que se admitan varias interpretaciones a una norma. También se incorpora en el artículo primero constitucional, el principio “pro persona”, es decir, cuando existen diferentes interpretaciones de una misma norma, o se pueden aplicar dos o más normas, la autoridad deberá elegir aquella que más favorece a los derechos de la persona, el o la titular de los derechos.

Un aspecto de esa reforma que resulta trascendente para las funciones de la SRE en materia de derechos humanos como parte de la política exterior, consiste en la modificación de la fracción X del artículo 89 constitucional, donde se explícita la

obligación del Poder Ejecutivo de conducir la política exterior observando el principio de “el respeto, la protección y promoción de los derechos humanos y la lucha por la paz y la seguridad internacionales...”.

b. Artículo 4 constitucional

La igualdad de género es un principio constitucional donde se reconoce la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, que se encuentra consagrada en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, promulgada en 2006, es el marco rector en la política nacional de la igualdad de género y significa un avance fundamental en la materia en México; “tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo”. La política nacional en la materia considera las bases de coordinación para las dependencias de la Administración Pública Federal en sus esfuerzos para lograr los objetivos de la Ley. En lo que se refiere a las funciones de la SRE, es de especial relevancia la obligación enumerada en el artículo 12 de la Ley de referencia, dirigida a “celebrar acuerdos nacionales e internacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género”.

d. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD)

Atendiendo a lo establecido en La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el titular del Ejecutivo Federal promulgó en 2013 el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), mismo que se orienta a cumplir con lo establecido en el Plan

Nacional de Desarrollo (2013-2018) de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno. Según el artículo 29 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, este Programa debe integrarse al Plan Nacional de Desarrollo así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación, a fin de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El PROIGUALDAD (2013-2018) integra seis objetivos transversales, 36 estrategias, 314 líneas de acción y 18 indicadores con sus respectivas metas para el 2018. Las líneas de acción se ordenan, por su naturaleza, en aquellas que permiten la coordinación de la estrategia con otras dependencias; las que son de observancia general para todas las dependencias o entidades, y las que son de observancia específica para alguna dependencia o entidad en particular.

El Programa Sectorial de Relaciones Exteriores incluye actividades específicas de seguimiento a algunas líneas de acción del PROIGUALDAD (2013-2018). Este ejercicio asegura la cohesión de la planeación nacional del desarrollo en materia de género y plantea a través de acciones concretas en la SRE el seguimiento para asegurar su cumplimiento. Una de las líneas de acción se refiere especialmente a la elaboración del presente programa con el objeto de transversalizar la igualdad de género de manera integral en la Dependencia.

e. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007 es una parte esencial de la política nacional en materia de los derechos humanos de las mujeres. La LGAMVLV prevé la creación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, a fin de combatir los diferentes tipos y modalidades de violencia que se dirigen en contra de ellas. No existe obligación específica de la SRE señalada en la Ley, sin embargo sí se señala en la LGAMVLV el cumplimiento del marco internacional de derechos humanos en materia de violencia contra las mujeres, lo cual está relacionado con la labor de la SRE en cuanto a la formulación y revisión de tratados internacionales así como en foros regionales e internacionales en la materia.

Adicionalmente, son acciones relevantes, en relación a la cultura organizacional dentro de la SRE, la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral, una modalidad de violencia señalada en la LGAMVLV.

f. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en 2003, el Estado Mexicano se comprometió a proteger a todas las personas de cualquier acto de discriminación en los términos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³. A ese respecto la Ley 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; 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.

Esta Ley prevé la creación del Programa Nacional para la Igualdad y la No Discriminación 2014-2018 (Diario Oficial de la Federación, 30 de abril de 2014), mismo que incluye varias líneas de acción donde se menciona a la SRE como una de las dependencias con obligaciones específicas.

³Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación fue modificada en relación a la reforma constitucional en materia de derechos humanos en 2011.

Marco normativo del Plan Nacional de Desarrollo

a. Ley de Planeación

La Ley de Planeación es el marco jurídico que otorga respaldo al Sistema Nacional de Planeación. Con esta base, la persona titular del Ejecutivo debe diseñar el Plan Nacional de Desarrollo (PND) correspondiente a cada administración y las actividades de la Administración Pública Federal, así como las relaciones de coordinación regional con las entidades federativas. Según lo señalado en el artículo 22 de dicha Ley, se elaborarán en alineación con el PND los programas regionales y especiales, donde se incluye el relativo a la SRE. Destaca, para la garantía del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, que en la fracción 3 del artículo 2 se incorporan la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y la perspectiva de género como principios fundamentales en la planeación nacional. El artículo 9 señala en correspondencia con lo anterior que “las dependencias de la administración pública centralizada deberán planear y conducir sus actividades con perspectiva de género y con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional de desarrollo, a fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, integral y sustentable”.

b. Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018)

Como se mencionó en el apartado anterior, la Ley de Planeación señala que la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres debe ser parte transversal del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

El PND 2013-2018 mandata la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de la Administración Pública Federal, con objeto de lograr una sociedad incluyente sin discriminación de ningún tipo.

En este sentido, el PND considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de

desigualdad, exclusión o discriminación. De modo este se integra de manera transversal a las cinco metas nacionales y en las 35 líneas de acción específicas en materia de los derechos humanos de las mujeres, lo anterior con el objetivo de “fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno”.

En la 5ª Meta Nacional “Un México con Responsabilidad Global” se sustentan parte de las actividades de la Secretaría de Relaciones Exteriores. En esta meta se incluyen cuatro líneas de acción que corresponden también al objetivo transversal de perspectiva de género, de las cuales dos son de alta relevancia para la SRE:

- Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género.
- Armonizar la normatividad vigente con los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres.

Derivado de los mandatos del PND, el Programa Sectorial de Relaciones Exteriores 2013-2018 contempla las actividades de coordinación de la política exterior del país, las cuales involucran a otras dependencias, teniendo como base las facultades exclusivas de la SRE en la materia. Concretamente en materia de igualdad, el Programa Sectorial de Relaciones Exteriores incluye un apartado especial sobre igualdad de género, donde se plantea que la SRE impulsará y promoverá en los mecanismos de seguimiento de los tratados mencionados, la defensa y la protección de los derechos de las mujeres, así como su plena participación en todos los campos de la acción humana. De igual manera, la aplicación de la Agenda de Género al interior de la Secretaría tiene como principio rector la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas, estrategias, programas y actividades de la Dependencia.

En cuanto a sus funciones en la definición e instrumentación de la política exterior de México, el Programa Sectorial de Relaciones Exteriores 2013-2018 contiene las siguientes estrategias transversales y actividades específicas vinculadas a ellas:

- 2.2.10 Impulsar la armonización legislativa a nivel federal y local con los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres.
- 2.3.7 Promover a nivel internacional el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad sustantiva entre géneros.
- 2.4.8 Difundir los compromisos internacionales de México en materia de derechos de las mujeres y realizar actividades de capacitación al respecto.
- 2.5.6 Promover la aplicación adecuada de marcos jurídicos y normativos en materia de combate a la violencia contra las mujeres.
- 2.5.7 Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de violencia de género.
- 5.1.6 Promover la equidad de género entre los mexicanos en el exterior.
- 2.2.9 Propiciar la tipificación del delito de trata de personas y la armonización de la legislación nacional con los tratados internacionales en la materia.

Adicionalmente en la estrategia transversal II del Programa Sectorial de Relaciones Exteriores, denominada Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), se incluyen diez estrategias y 19 acciones específicas.

Estos elementos destacados en el marco jurídico y programático constituyen la base normativa sobre la que se elaboró el presente PROIGUALDAD-SRE.



• **DIAGNÓSTICO INTERNO Y ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO**

DIAGNOSTICO INTERNO

Se realizó un diagnóstico denominado Transversalización de la Perspectiva de Género en Materia de Cultura Institucional a fin de conocer la situación de mujeres y hombres sobre la igualdad de género en la dependencia, la percepción del personal sobre el tema y su relación con las acciones específicas en el entorno laboral, además de identificar algunos factores que propician la desigualdad de género y las necesidades específicas percibidas por las y los trabajadores.

Se consultó a una muestra representativa de 1,367 participantes (631 hombres y 736 mujeres), se realizó un cuestionario autoadministrado de manera electrónica, se llevaron a cabo entrevistas dirigidas a grupos focales y actores clave. El diagnóstico tuvo una metodología mixta cualitativa y cuantitativa, por lo cual se realizó un trabajo de gabinete a partir de fuentes de información documentales, y la realización de un trabajo de campo, para la recolección de evidencia empírica.

Los factores que se consideraron para el análisis fueron: discriminación por sexo, segregación vertical y ocupacional, capacitación en materia de género, políticas de igualdad, conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, clima laboral y hostigamiento/acoso sexual y laboral. Entre los principales hallazgos se encontraron:

a. Clima laboral e igualdad de género

La percepción del personal entrevistado menciona que el estilo de dirección predominante en la SRE es de corte vertical y jerárquico, las personas expresan que los estilos de liderazgo se van adecuando, sobre todo en años recientes. En particular, en el Servicio Exterior Mexicano, se señala que se combina un estilo participativo con la rigidez de la disciplina que implica este tipo de labor.

En la vertiente cuantitativa, el personal que participó en la encuesta en línea menciona que su superior jerárquico(a) generalmente tiene un buen trato,

más de la mitad de quienes laboran en Oficinas Centrales señalan que les trata con amabilidad y respeto y una proporción similar señala que tienen buena comunicación.

De acuerdo con el personal del SEM las tres características que definen el ambiente laboral de la Representación o de la Oficina en la que está adscrito en el exterior son: estresante, estimulante y satisfactorio. Lo que denota, por una parte, la intensidad y altas cargas de trabajo, pero, por otra, el gusto por un tipo de labor que estimula. También es de subrayar que las mujeres son las que más definieron el clima laboral como agotador, lo cual probablemente está vinculado a la doble jornada que enfrentan.

Entre el personal de Cancillería los factores que generan mayor insatisfacción son el salario y la ausencia de trabajo en equipo. En el caso particular del SEM, se consultó al personal si ha satisfecho las expectativas con que ingresó a éste. Los resultados indican una alta satisfacción del personal de las dos ramas y los dos sexos.

Sin embargo, es importante resaltar que son las mujeres de la rama Diplomático-Consular las que reportan menor cumplimiento de sus expectativas. Así, se observa que para los hombres de las dos ramas del SEM y para las mujeres de la Técnico-Administrativa alrededor de 60% calificó su satisfacción de expectativas con valoraciones altas o muy altas (4 o 5, en una escala de 0 a 5); en cambio, sólo 45% de las mujeres de la rama Diplomático-Consular dieron estas calificaciones. Posiblemente esto se deba a los altos costos personales que conlleva este tipo de labor para las mujeres de esta rama, por la disponibilidad de tiempo y movilidad que exige, aspectos que por lo común son más difíciles de cumplir para las mujeres a quienes socialmente se les asignan mayores responsabilidades en el cuidado y estabilidad de las familias.

b. Condiciones de trabajo

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada en el marco del diagnóstico, la mayor parte del personal de Cancillería trabaja más de ocho horas diariamente.

La extensión de la jornada laboral es proporcional al nivel jerárquico: en los puestos de mayor rango las jornadas de trabajo exceden las ocho horas diarias y esto constituye un obstáculo para que las mujeres accedan a puestos más altos, toda vez que por razones sociales y culturales, que reproducen roles de género tradicionales, en su mayoría tienen responsabilidades domésticas asociadas al cuidado las cuales les dificultan una amplia disponibilidad horaria.

El diagnóstico mostró también que la licencia de maternidad había sido utilizada por seis de cada diez mujeres que laboran en las Oficinas Centrales de la Cancillería y por siete de cada diez mujeres que trabajan en Órganos Desconcentrados y Delegaciones. Casi todas las mujeres que no habían hecho uso de esta licencia fue porque no habían tenido hijos o hijas desde que laboran en la SRE, pero es de destacar que 5% de las mujeres que trabajan en Oficinas Centrales y 2.6% de las mujeres en Órganos Desconcentrados y Delegaciones señalaron que no han hecho uso de la licencia de maternidad porque desconocían que tenían ese derecho.

Entre las mujeres que son miembros del SEM, 70.2% de las que laboran en la rama Diplomático-Consular y 57% de las que laboran en la rama Técnico-Administrativa han utilizado la licencia de maternidad, y casi todas (alrededor de 90%) de las que no habían hecho uso de esta prestación fue porque no habían tenido hijos o hijas desde que ingresaron al SEM. Las restantes habían solicitado una licencia especial.

Respecto del derecho a la hora de lactancia, la encuesta señala que solamente 53.2% de las mujeres que laboran en las Oficinas Centrales hizo uso de ella, así como 39.4% de las que trabajan en los Órganos Desconcentrados y Delegaciones. Respecto al SEM 36.4% de las que integran la rama Diplomático-Consular y 17% de las que forman parte de la rama Técnico-Administrativa pudieron hacer uso efectivo de este derecho. La ausencia de espacios adecuados y la carga de trabajo fueron los motivos más frecuentes por los que las mujeres señalaron no haberlo ejercido. A fin de atender este tema, la Cancillería cuenta con dos espacios habilitados de manera exclusiva para la extracción de leche o para amamantar a su hijo o hija en las Oficinas Centrales y el Centro de Desarrollo Infantil Rosario Castellanos.

c. Conciliación de vida laboral, familiar y personal

En la encuesta se consultó al personal cuántas veces ha solicitado permisos para atender asuntos personales o familiares en el último año. Los resultados revelan que las mujeres que laboran en Oficinas Centrales son las que más han solicitado permisos y los hombres de Órganos Desconcentrados y Delegaciones los que menos lo han hecho.

En el caso del personal del SEM, los horarios de trabajo son variables, de acuerdo a las Representaciones. No obstante, el diagnóstico muestra que existe consenso en que en México es más complicado conciliar la vida laboral con la personal y familiar, no sólo por el horario y la demanda de trabajo, sino por condiciones propias de la vida en la ciudad (tráfico y distancias).

También los resultados de la encuesta muestran que la mayor parte del personal del SEM considera que el tiempo que puede dedicar a su familia es de mayor calidad en el exterior que cuando está comisionado en México.

Otro hallazgo importante del diagnóstico es que las personas que integran el SEM consideran que existen altos costos personales al asumir sus funciones en el mismo, lo que repercute en su entorno familiar, aspecto que se ha venido trabajando en los últimos años, a través de favorecer la integración familiar en el Programa de Rotación del SEM, así como de la integración de un Programa de Desarrollo Humano los cuales buscan mejores relaciones laborales al interior de la Dependencia y favorecer la conciliación.

d. Cobertura de la capacitación en género

De acuerdo con los resultados de la encuesta, la proporción de personal de la SRE que ha participado de procesos de capacitación en género es baja, sobre todo en el personal del SEM. En Cancillería, alrededor de 30% del personal ha participado en algún proceso de capacitación en género por parte de la SRE; sin embargo, entre el personal del SEM las proporciones son menores, pero más variables de acuerdo al sexo y la rama: en la Diplomático-Consular 23.2% de las mujeres y 11.1% de los hombres han participado en procesos de capacitación en género y en la rama Técnico-Administrativa lo ha hecho 15.4% de las mujeres y sólo 6.8% de los hombres.

e. Discriminación y violencia

En el cuestionario aplicado al personal de Cancillería se realizó un acercamiento a las percepciones sobre la frecuencia con que se dan prácticas discriminatorias en la Secretaría. Los resultados muestran que 84.1% del personal que trabaja en Oficinas Centrales y el 68.8% que trabaja en Órganos Desconcentrados señaló que en la SRE existen prácticas discriminatorias, aunque la mayoría indica que se presentan con poca frecuencia.

La mayor parte del personal de Cancillería contestó que “algunas veces” se da preferencia a mujeres u hombres para realizar algunas actividades, tareas u ocupar puestos; es decir, se percibe que existen sesgos de género en la asignación de labores.

También es de destacar que la mayor parte del personal de Cancillería señaló que en la SRE nunca se discrimina a personas por su preferencia sexual o por su apariencia física, ni se asignan espacios mejores a algunas personas.

El diagnóstico también muestra que el personal de Cancillería identifica como expresiones de discriminación la separación de los comedores. En términos generales, la percepción es que estas “divisiones” expresan una discriminación por el tipo de contratación (Personal Operativo/Personal de Confianza), así como por la subestructura a la que cada quien pertenece.

En lo que corresponde al SEM, los resultados del diagnóstico sugieren revisar el examen de ingreso desde la perspectiva de género, así como el programa de rotación, a fin de analizar la existencia de sesgos que pudieran generar desigualdad en razón del sexo. En lo que refiere a la discriminación basada en el sexo y el género, es de destacar que el personal del SEM percibe que con alguna frecuencia se da preferencia y/o se excluye a mujeres o a hombres para realizar ciertas actividades, tareas u ocupar algunos puestos. Esta proporción ronda la quinta parte en el caso de la exclusión de las mujeres.

Más de la mitad de las personas encuestadas en Cancillería y alrededor de la quinta parte de las del SEM señalaron que sí existe un mecanismo u oficina para denunciar o poner quejas por discriminación; no obstante, la gran mayoría de personas consultadas no pudo identificar un mecanismo específico concordante de denuncia.

f. Hostigamiento y acoso laboral

Respecto a las prácticas que se asocian con violencia institucional y hostigamiento laboral, el diagnóstico señala que más de la tercera parte de las personas que laboran en Cancillería consideran que le asignan trabajo en exceso o tareas que no le corresponden. Estas prácticas fueron señaladas por más de la mitad de las mujeres que laboran en Oficinas Centrales.

Asimismo, de tres a diez personas señalan que su desempeño laboral ha sido descalificado sin fundamento, y esto también es más identificado por las mujeres que laboran en Oficinas Centrales. En este sentido, más de la quinta parte del personal de Cancillería señala que se le excluye de decisiones importantes vinculadas a su trabajo. En el SEM la situación es similar ya que poco menos de la mitad del personal señalaba que en el último año le han asignado trabajo en exceso y que no le corresponde, también le han obstruido su trabajo.

Adicionalmente, se señalaron algunas prácticas de desempeño laboral sin fundamento, práctica que se presenta en mayor proporción y frecuencia entre el personal de la rama Técnico-Administrativa. En el SEM son bajas las proporciones de personal que señalaba que ha sido objeto de prácticas de hostigamiento laboral vinculadas a la discriminación por sexo o género. Se debe resaltar que, a diferencia de lo que ocurre en Cancillería, estas prácticas no son reportadas por una proporción importante de mujeres.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia distingue entre la violencia sexual en el trabajo, en la que hay una clara relación jerárquica (el hostigamiento sexual), y la que se da entre iguales en términos de jerarquía laboral acoso sexual.

Las prácticas que más personal de la Secretaría señala haber vivido en alguna ocasión son las de carácter lascivo: “Me dicen piropos o comentarios sexuales que me incomodan; me hacen preguntas o comentarios incómodos acerca de mi vida sexual o amorosa”, entre otras. Las mujeres, en particular, las que laboran en Oficinas Centrales de Cancillería, son las que más señalan haber vivido estas prácticas.

La SRE cuenta con el Procedimiento para la Atención de casos de Presunto Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral, cuyo objetivo es establecer las acciones necesarias para su atención, con la finalidad de proteger la dignidad e integridad de las trabajadoras y trabajadores prestadores de servicios en la SRE, a través de un mecanismo claro y preciso que inhiba y sancione la comisión de dichas conductas y proporcione atención psicológica a la persona que denuncie. Este Procedimiento contempla la posibilidad de que la persona denunciante acuda a la vía administrativa, y penal.

Como muestra el diagnóstico, el mecanismo es conocido sobre todo entre el personal de Cancillería y de la rama Diplomático-Consular, aunque se reconoce la necesidad de reforzar su difusión haciendo énfasis en las mujeres de Oficinas Centrales, que son las que menos señalan conocerlo y las que más reportan incidentes de violencia, así como entre el personal del SEM que es el que registra menor conocimiento de su existencia.

Es importante destacar que la mayor parte de personas encuestadas señalaron que recomendarían denunciar si conocieran un caso de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral. Este señalamiento es fundamental porque muestra confianza en el mecanismo y abona a la cultura de la denuncia, indispensable para erradicar la violencia en todas sus manifestaciones.

g. Apertura a las políticas de igualdad

Las políticas de igualdad son el conjunto de acciones intencionalmente orientadas a corregir los sesgos, desequilibrios y asimetrías que existen entre mujeres y hombres. Es decir, se trata del “conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas para la promoción de los derechos humanos de las mujeres y para lograr la igualdad de género” (Bustelo, 2004: 17).

La mayor parte del personal encuestado manifestó estar de acuerdo con que se establezcan acciones afirmativas orientadas a favorecer el ingreso y ascenso de las mujeres en la Cancillería y en el SEM.

Bustelo, 2004: 17, *La evaluación de las políticas de género en España*. Catarata, Madrid.

Asimismo, más de 80% del personal del SEM está de acuerdo con que existan medidas afirmativas que garanticen que se incremente la proporción de mujeres que ocupan los cargos de mayor jerarquía en el SEM.

La aceptación del personal de la Secretaría con la implementación de medidas afirmativas para favorecer el acceso y ascenso de las mujeres muestra que existe conciencia de la segregación vertical y horizontal, así como la necesidad de implementar acciones deliberadas que permitan revertir esta situación.

ANÁLISIS DE BRECHAS

Los puntos principales de partida para la elaboración del PROIGUALDAD-SRE retoman los resultados del diagnóstico, así como el análisis de brechas de género realizado en el primer semestre de 2014, toda vez que muestran los aspectos centrales en los cuales se expresa la desigualdad de género en la SRE, mismos que pretenden ser atendidos con el Programa. El análisis de brechas se centra en dos materias: capacitación y ocupación.

a. Análisis de brechas de género laborales

Este apartado presenta un análisis de género relativo a la situación actual del personal de la SRE en materia del acceso a los puestos y la participación en la oferta de capacitación que ofrece ésta; se realiza a partir de un estudio de brechas de género en la Dependencia, entendidas como la distancia entre las mujeres y los hombres en un aspecto en particular.

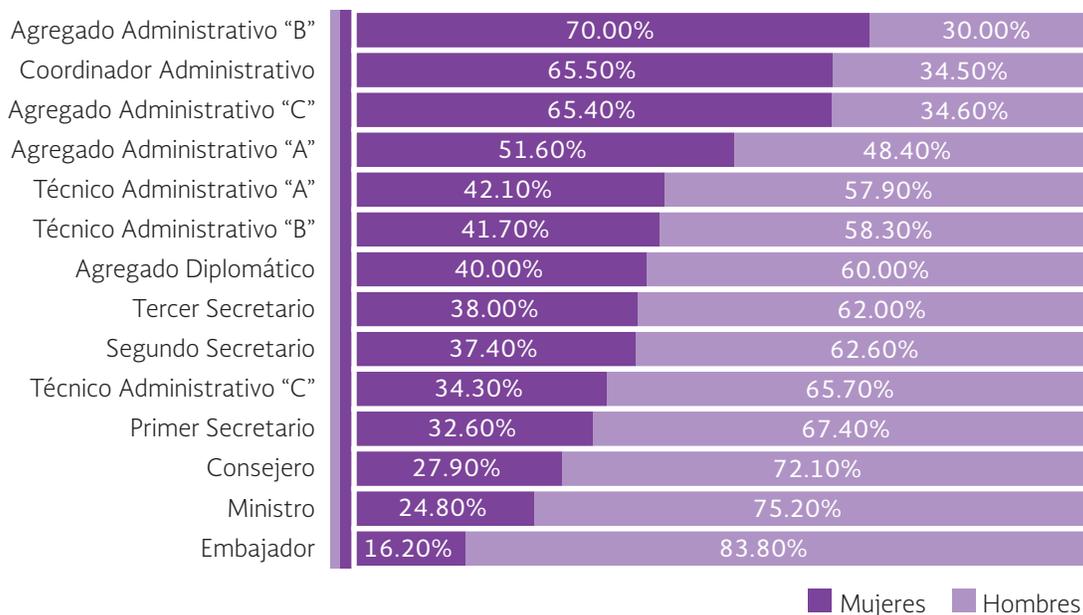
Al respecto, es importante resaltar que las brechas de género tienen diferentes causas, una de las principales son los estereotipos de género que predominan como pautas de comportamiento de las personas. De esta manera se observa que hombres y mujeres se concentran en funciones que tradicionalmente les son asociadas a su rol de género; por ejemplo, una mayor proporción de mujeres realiza las actividades de servicios y atención a la población y los hombres se encuentran en las actividades de dirección y toma de decisiones (SRE, 2014).

Esta situación no se aleja de las características de la Secretaría, toda vez que en las estadísticas del segundo semestre de 2014 las mujeres representan 36.9% del personal del SEM. La mayor presencia femenina se concentra en las actividades administrativas (Agregada Administrativa, Coordinadora Administrativa) existiendo una menor presencia de mujeres (sub-representación) en los niveles más altos de la rama Diplomática-Consular de manera especial en los rangos de Ministro y Embajador.

En la gráfica 1 se ilustra la segregación ocupacional que deriva de la distribución por sexo en cada rango del SEM y muestra que se encuentra una mayor presencia de mujeres en los rangos más bajos dentro del escalafón laboral del SEM; asimismo se observa menor representación conforme aumenta el nivel jerárquico, siendo significativo que a partir del rango de Primer Secretario se agudiza la brecha para escalar los rangos de Consejero, Ministro y Embajador, en los cuales existe una mayor presencia masculina.

Los datos agrupados para el 2014 se muestran en la gráfica 1.

Gráfica 1. Participación por sexo en los puestos del SEM



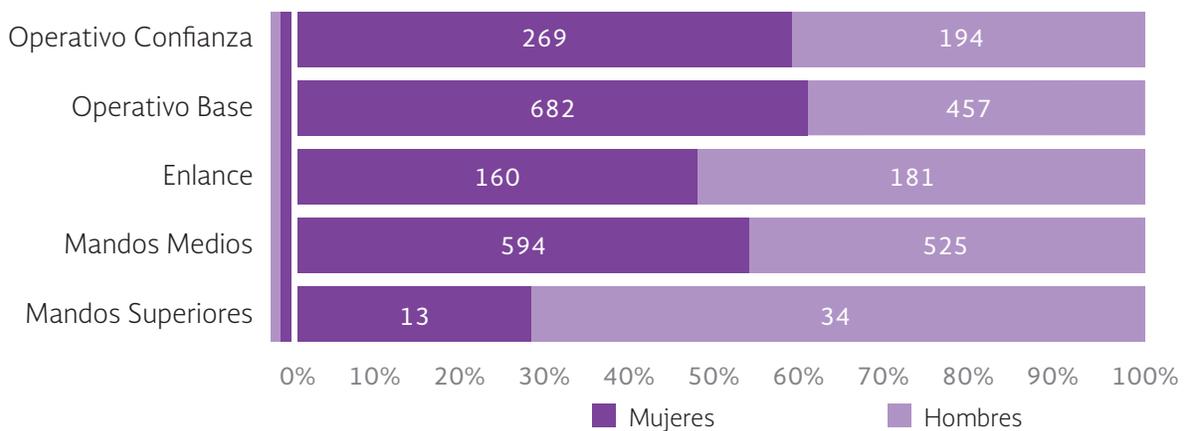
Fuente: Cálculos con base en el Cuadro "Nómina plana septiembre 2014" de la SRE.

En atención a los datos de esta gráfica, se deberán elaborar estrategias que busquen cerrar las brechas de ocupación.

Por otra parte, en lo referente a la estructura ocupacional del personal de Cancillería que no son integrantes del SEM, el análisis de las brechas de género consideró tanto la distribución del personal por nivel de mando, como por categorías de puestos. Aunque existe una mayor proporción de mujeres en el total del personal de Cancillería (54%), los porcentajes horizontales muestran sub-representación de mujeres en mandos medios (49%) y mandos superiores (28%). En este sentido, en lo que corresponde a los niveles de mando, en la Cancillería se registra una mayor participación de las mujeres en las actividades operativas y de los hombres en las de mandos medio y superior.

La gráfica 2 presenta la distribución horizontal por sexo que expresa de la misma forma que en el SEM que la mayor proporción de mujeres se encuentran en actividades que refuerzan los estereotipos y roles de género.

Gráfica 2. Participación por sexo en los niveles de mando de la Cancillería



Fuente: Datos de la Dirección del Servicio Exterior y de Personal, julio 2015.

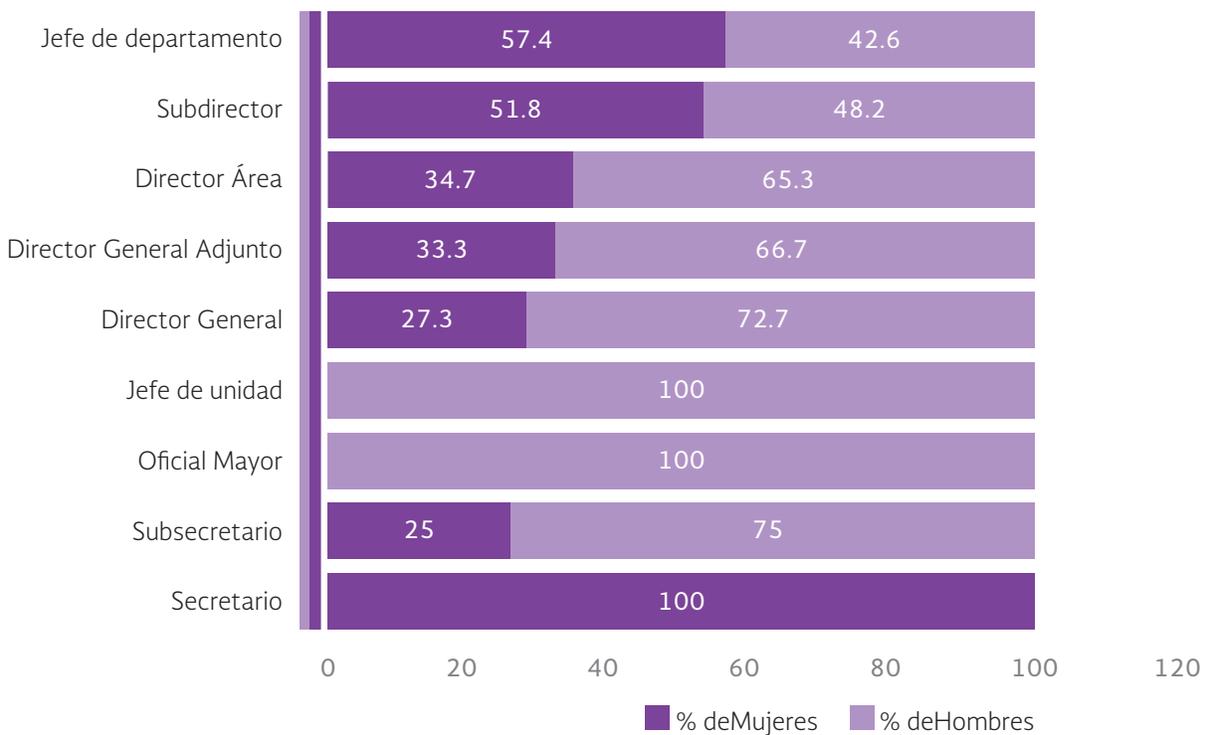
De acuerdo a la gráfica anterior, se observa una mayor presencia absoluta y relativa de las mujeres en los puestos operativos, tanto de base, como de confianza.

En las categorías de puestos de los mandos medios⁴ la presencia de las mujeres es menor a la de los hombres, como en las de los mandos superiores. De esta manera, se registra una sub-representación de las mujeres a partir de los puestos de enlace en adelante, de manera que se registra una sub-representación de las

⁴La categoría de Mando Medio comprende los puestos de jefatura de departamento, subdirección, dirección de área y dirección general adjunta. Asimismo, la categoría de Mando Superior comprende los puestos de dirección general, jefatura de unidad, oficialía mayor, subsecretarías y secretaría de estado.

mujeres a partir de los puestos de enlace en adelante, de manera específica, en la categoría de Mandos Medios se observa cómo se agudiza la brecha desde el puesto de Subdirección de área para escalar el puesto de Dirección; brecha que continúa en la escala de puestos más altos como se observa en la gráfica 3.

Gráfica 3. Participación de mujeres y hombres por tipo de puesto, 2015



La ausencia de las mujeres en los mandos superiores es característica general de las organizaciones gubernamentales y privadas.

A partir de los datos que arrojan las brechas ocupacionales se observa que la distribución de las mujeres y los hombres a lo largo de la estructura jerárquica de la Secretaría refleja una fuerte segregación laboral por género, la cual como señala Flérida Guzmán a partir de la “tendencia de que mujeres y hombres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor”⁵

⁵ Flérida Guzmán (2002) “Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias” en *Revista DEMOS*, núm 15.

estatus y condiciones de trabajo desfavorables respecto a los hombres. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre, y su quehacer construido socialmente, es decir, no biológicamente”. En ese sentido, la segregación ocupacional plantea retos importantes para el logro de la igualdad de género en las organizaciones.

En relación al tipo de contratación se observa que 71% de las mujeres y 61% de los hombres son de estructura. Contar con un contrato de estructura ofrece mayor estabilidad y seguridad laboral lo cual actualmente es muy valorado dado el crecimiento de la inestabilidad laboral, por contratos temporales y la informalidad. La participación de las mujeres y los hombres en las ocupaciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores devela que existen retos importantes para avanzar en eliminar la segregación laboral por razones de género.

b. Análisis de brechas de género en la capacitación

El análisis de las brechas de género en la oferta de capacitación se enfocaron en conocer el comportamiento y participación del personal sobre esta materia, toda vez que la capacitación es un factor importante para alcanzar la igualdad de género, ya que es un medio que permite adquirir nuevas habilidades y competencias. Asimismo, la capacitación en género y derechos humanos de las mujeres es un componente importante para incorporar el principio de igualdad de género y no discriminación, por tanto abona también al avance en su institucionalización.

La capacitación en género enriquece los conocimientos y aptitudes del personal, facilita el diseño de políticas con perspectiva de género y proporciona metodologías y técnicas de análisis de la realidad institucional al interior y exterior de las dependencias gubernamentales.

La SRE cuenta con una oferta amplia de capacitación en diversidad de temas orientados a actualizar al personal y mejorar su desempeño. En los últimos dos años, la presencia de las mujeres en las actividades de capacitación es significativa, no obstante, existen sesgos de género importantes de reconocer a fin de implantar medidas que logren eliminarlos.

Asimismo, es importante considerar que la capacitación que se otorga a mujeres y hombres de la SRE debe contribuir al mejor desempeño y mejores oportunidades para las primeras, quienes se encuentran sub-representadas en los cargos de mayor jerarquía.

Las estadísticas indican que las mujeres representaron el mayor porcentaje de las personas que participaron en los distintos cursos de capacitación que se impartieron en la Secretaría (63.6%); así, se registra tanto en términos globales, como en cada uno de los cursos impartidos, a excepción de algunos en los cuales la presencia masculina es mayoritaria o exclusiva. Este es un aspecto de interés para la Secretaría, principalmente porque la capacitación debe contemplar el desarrollo de las necesidades de formación y actualización de las mujeres para desarrollar mejor su trabajo, lo cual tendrá que ser ponderado en las oportunidades para participar en promociones, sobre todo a la luz de su menor presencia en los cargos de mayor jerarquía en la Secretaría.

Cabe señalar que las estadísticas reflejan la existencia de sesgos de género en cuanto al tipo de capacitación al que acudieron las mujeres y los hombres. En los cursos vinculados a los temas de perspectiva de género, derechos humanos, fortalecimiento emocional y tareas de cuidado, la presencia de las mujeres es notoriamente mayoritaria; mientras que los cursos vinculados a seguridad, protección civil, obras públicas o alta especialización en auditoría o contabilidad tienen una mayor presencia masculina.

Por lo que respecta al proceso de capacitación en línea, llevado a cabo por la Secretaría en el año 2014, se registraron sesgos de género que se deben revertir:

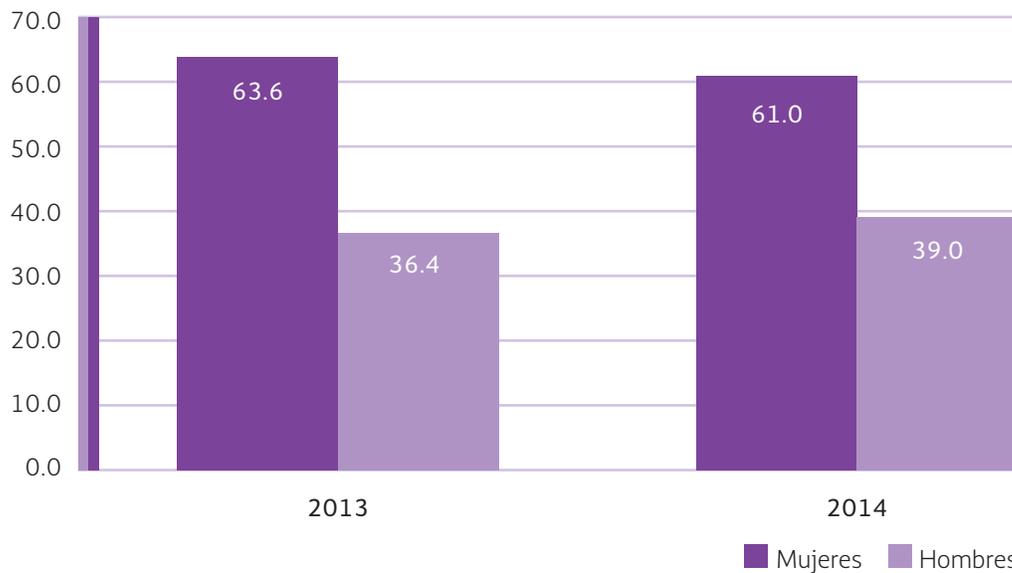
las mujeres se concentran en el curso sobre Sensibilización en Género y los hombres en la Maestría en Administración Pública. Aunque es más numeroso el grupo de mujeres que participó en actividades de capacitación, ellas se aglutinan en niveles de estudio de menor reconocimiento académico, además de que se ubican en el tema de género como si fuera de interés exclusivo para las mujeres.

El sistema de educación a distancia facilita la actualización del personal y resulta muy favorable que se tomen cursos sobre género ya que, como se mencionó antes, no sólo ofrecen conocimientos sobre el tema, sino también facilitan la construcción de acciones con igualdad de género y se propicia un ambiente laboral con igualdad de derechos y oportunidades entre los sexos. Sin embargo, es importante que se incremente el número de hombres que participan en estos cursos a fin de aumentar su impacto potencial para la igualdad.

En el caso de la capacitación presencial impartida en 2014, las mujeres representaron 57% de las personas participantes. Los cursos donde las mujeres alcanzan la mayor participación son el Congreso en Psicología y Recursos Humanos, Francés, Manejo de Correos y Sensibilización en Género. Los hombres representaron mayoría en cursos de Derecho Internacional, Evaluación de Proyectos de Inversión, de Auditor Interno, Líderes de Múltiples Inteligencias (MIQ) y Estrategias de Liderazgo. Se identifican sesgos de género en las temáticas de los cursos y en los niveles de especialización que ofrecen los mismos, de manera que se observa a mayores niveles de profundización y fomento de liderazgo participan más hombres de mando medio a diferencia de la participación de las mujeres de mando medio.

Las estadísticas también muestran sesgos de género que se deben atender por lo que respecta a los tipos de cursos y temáticas que toman las mujeres y los hombres. Estos sesgos podrían implicar una baja contribución de los procesos de formación para las mujeres en relación con las oportunidades para ascender laboralmente y alcanzar cargos más altos de toma de decisión. Los cursos y talleres sobre perspectiva de género e igualdad de género deben lograr una mayor participación de hombres, así como promover que la capacitación tenga impacto en las reglas de ascenso y permanencia laborales de manera que el resultado pueda ser la igualdad de oportunidades y derechos en la SRE.

Gráfica 4. Porcentaje de participación total en las actividades de capacitación 2013 y 2014



Fuente: Cálculos con base en los cuadros “Capacitados(as) 2013” y “Personal capacitado durante el primer semestre del ejercicio 2014” de la SRE.

El análisis de brechas de género realizado sobre capacitación y ocupaciones muestra desventajas laborales que se presentan en la SRE, principalmente para las mujeres. El ámbito de las ocupaciones, tanto en su composición por áreas como por niveles, es el que evidencia con mayor claridad sesgos de género que se convierten en obstáculos para garantizar la igualdad de género.

A partir del reconocimiento institucional del estado de igualdad de género al interior de la SRE, y en particular los datos obtenidos del análisis de las brechas de género anteriormente señaladas, y bajo la convicción de que el principio de igualdad de género y no discriminación debe ser institucionalizado en esta Secretaría como un eje rector que debe guiar sus acciones, es que se elaboró el PROIGUALDAD-SRE centrado en el siguiente diseño que se detalla en la siguiente sección, mismo que contiene los ejes, objetivos, líneas estratégicas y líneas de acción que orientarán la labor de la Dependencia en la materia.

VI. PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES 2015-2018

El Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018), al incorporar la perspectiva de género como una estrategia transversal en el quehacer de todos los órganos de gobierno, obliga a la Administración Pública Federal (APF) a reconocer las relaciones de desigualdad que prevalecen entre mujeres y hombres, con el objeto de delinear e instrumentar acciones específicas tanto al interior de las dependencias y órganos de gobierno, como en sus planes, programas y proyectos de política pública, que apunten a la eliminación de toda forma de desigualdad, discriminación y violencia de género, a fin de hacer vigentes los derechos humanos y el bienestar de las mujeres.

En el PROIGUALDAD SRE 2015-2018 participan 14 áreas de la Secretaría de Relaciones Exteriores:

- Dirección General para América del Norte
- Dirección General de Protección de Mexicanos en el Exterior
- Dirección General de Servicios Consulares
- Instituto de los Mexicanos en el Exterior
- Dirección General de Organismos Regionales Americanos
- Dirección General de Temas Globales
- Dirección General de Derechos Humanos y Democracia
- Dirección General para la Organización de las Naciones Unidas
- Dirección General de Vinculación con las Organizaciones de la Sociedad Civil
- Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos
- Dirección General de Delegaciones
- Instituto Matías Romero
- Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AMEXCID)
- Consultoría Jurídica

La metodología del presente documento se enmarca en el enfoque de políticas públicas con perspectiva de género el cual establece: “tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad

entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes” (OCDE, 1998).

De modo que la perspectiva de género cruza todo el proceso de la política pública (desde la formulación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación), en este sentido la estrategia metodológica del PROIGUALDAD-SRE (2015-2018) para integrar la perspectiva de género en el ciclo de políticas públicas y en la cultura organizacional responde a los trabajos y avances de la Cancillería en materia de la conducción de la política exterior de México, la atención de las mexicanas y los mexicanos en el exterior y el trabajo con su funcionariado público al interior de la SRE.

1. Clima laboral y acciones para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres

Respecto al clima laboral, este refiere al medio ambiente humano y físico en el que se desarrollan la dinámica de trabajo cotidiana en cualquier organización, sea esta pública o privada.

De modo que incorporar la perspectiva de género en el clima laboral significa integrar la visión de igualdad y derechos humanos de las mujeres en el clima organizacional a fin de que las y los servidores públicos gocen de las mismas oportunidades de desarrollarse en la carrera profesional, contar con opciones para compatibilizar la vida laboral con la vida personal y familiar, así como erradicar prácticas discriminatorias basadas en estereotipos y roles de género tal como el hostigamiento y acoso sexual. Por tanto, se considera primordial impulsar acciones en el ámbito interno de la SRE, a fin de promover la sensibilización de género, vigilar el cumplimiento a estímulos y recompensas establecidos para el personal, fomentar una comunicación inclusiva e impulsar el balance entre la vida laboral, personal y familiar y la erradicación de hostigamiento y acoso sexual.

Objetivo: Generar un clima laboral fundamentado en el respeto a los derechos humanos y a los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Línea estratégica 1.1: Promover entre el personal de la SRE valores institucionales favorables a la igualdad de género.

Líneas de acción:

- 1.1.1 Ejecutar acciones permanentes de sensibilización para todo el personal como conferencias, pláticas, talleres, entre otros sobre igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y no violencia.
- 1.1.2. Fomentar la paridad de mujeres y hombres en la participación a cursos que se brinden en la SRE.
- 1.1.3. Vigilar que el otorgamiento de premios, estímulos y recompensas para el personal de la Cancillería se efectúe de conformidad a la Ley en la materia, a las Condiciones Generales de Trabajo y Acuerdos Específicos.

Línea estratégica 1.2: Propiciar una comunicación institucional incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Líneas de acción:

- 1.2.1 Generar campañas de comunicación y difusión internas que fomenten los valores de igualdad y respeto a la diferencia, así como la erradicación de estereotipos de género y el combate a la discriminación, en particular la que está motivada por cuestiones de género.
- 1.2.2 Implementar un manual de comunicación con perspectiva de género para orientar la elaboración de todos los contenidos de la comunicación institucional (comunicados oficiales, discursos, documentos normativos y de planeación) de la Cancillería, que incorpore el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
- 1.2.3 Integrar un lenguaje incluyente y no sexista en la denominación de todos los puestos y descripciones de funciones y tareas, los reglamentos y manuales, los códigos de ética, y todos los documentos normativos y de planeación que rigen la vida interna de la institución.

- 1.2.4 Capacitar al personal en el uso de lenguaje incluyente y la comunicación con perspectiva de género, principalmente al asignado en áreas de comunicación social y normatividad.
- 1.2.5 Promover que en las imágenes y en los eventos públicos de la Secretaría exista una participación sustantiva de mujeres, sin estereotipos de género y contenidos discriminatorios.
- 1.2.6 Implementar una estrategia de sensibilización de género a través de los medios de comunicación institucionales que promuevan los principios de igualdad de género, no discriminación y prevención y erradicación de la violencia de género.

Línea estratégica 1.3 Impulsar que el ingreso, la movilidad horizontal y vertical, así como los estímulos y reconocimientos del personal de la SRE se de en condiciones de igualdad y sin discriminación de género.

Líneas de acción:

- 1.3.1 Promover que el catálogo de puestos de la Cancillería y el SEM incluya criterios transparentes y libres de sesgos discriminatorios.
- 1.3.2 Promover en la norma relativa a la contratación de personal y en la movilidad vertical y horizontal el principio de que, en igualdad de circunstancias, se otorgue preferencia a las personas del sexo sub-representado en cada uno de los puestos y áreas de adscripción.
- 1.3.3 Favorecer acciones que faciliten el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo y de mayor representación.
- 1.3.4 Impulsar medidas que incentiven la movilidad de mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados y la movilidad de hombres a puestos tradicionalmente feminizados.
- 1.3.5 Impulsar acciones para incrementar la participación de las mujeres en los puestos directivos de la Secretaría.
- 1.3.6 Diseñar procedimientos claros, objetivos y precisos de evaluación del

desempeño del personal que construyan una base de la asignación de ascensos, compensaciones, estímulos, reconocimientos e incentivos, con criterios de transparencia, igualdad y no discriminación por razón de género, así como tomar en cuenta en el proceso y criterios de ascenso las notas de mérito por la capacitación en género concluida.

2. Balance de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo. Impulsar el balance de la vida laboral, personal y familiar de las y los trabajadores del SEM y la Cancillería.

Línea estratégica 2.1: Implementar políticas y esquemas que faciliten compatibilizar la jornada de trabajo con actividades de desarrollo personal, de cuidados familiares y labores domésticas sin descuidar el cumplimiento de las labores de la Secretaría.

Líneas de acción:

- 2.1.1 Promover esquemas de horarios diferenciados, de acuerdo a las condiciones y cargas de trabajo de las áreas, que faciliten compatibilizar la jornada de trabajo con las actividades descritas. Desarrollo personal, de cuidados familiares y labores domésticas, sin descuidar el cumplimiento de las labores de la Secretaría.
- 2.1.2 Favorecer que se implementen medidas para que las reuniones de trabajo, las capacitaciones y demás actividades del servicio sean dentro del horario laboral en la normatividad aplicable, así como emprender las acciones necesarias para su cumplimiento.
- 2.1.3 Vigilar que tanto hombres como mujeres, de todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación, puedan tramitar permisos para la atención de necesidades personales y familiares, en el marco de la normatividad vigente.

Línea estratégica 2.2: Brindar las condiciones necesarias para que las y los trabajadores de la SRE puedan desempeñar adecuadamente las labores de cuidados maternos y paternos.

Líneas de acción:

- 2.2.1 Fortalecer las medidas necesarias para que las mujeres trabajadoras gocen de las licencias y demás condiciones laborales relacionadas con la maternidad (como horarios y espacios de lactancia) que disponen las leyes aplicables en la materia, así como los Tratados y Acuerdos Internacionales firmados por México, sin condicionamientos, limitaciones o restricciones.
- 2.2.2 Incorporar las licencias de paternidad para el cuidado por parte de los padres de hijas e hijos recién nacidos(as) o adoptados(as), sin condicionamientos, limitaciones o restricciones.
- 2.2.3 Facilitar servicios de cuidado para hijos e hijas de las personas trabajadoras de la Cancillería, como guarderías con calidad, suficiencia y en horarios compatibles con las actividades laborales.
- 2.2.4 Empezar las acciones necesarias para prohibir y sancionar el incumplimiento en el otorgamiento de licencias y demás condiciones laborales necesarias para la realización de responsabilidades de maternidad y paternidad.

Línea estratégica 2.3: Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado y atención de las necesidades familiares, así como promover la transformación de roles y estereotipos asociados a la tradicional división sexual del trabajo.

Líneas de acción:

- 2.3.1 Dar puntual seguimiento al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.
- 2.3.2 Desarrollar programas culturales, deportivos y sociales de convivencia entre mujeres y hombres que laboran en la Cancillería y el SEM, y sus hijas e hijos, en los cuales se favorezca la corresponsabilidad.

- 2.3.3 Implementar programas permanentes de sensibilización acerca de la importancia social de las labores de cuidado y atención familiar, así como de la necesidad y derecho de asumir corresponsablemente esas funciones por mujeres y hombres.
- 2.3.4 Realizar campañas de difusión y sensibilización para promover entre los hombres que trabajan en la SRE los derechos de los varones a la licencia de paternidad y adopción, así como el ejercicio de paternidades activas y formas de relacionarse basadas en el buen trato e igualdad de género.

3. Prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral

Objetivo. Instrumentar un modelo integral que impulse acciones para la prevención, atención sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en la SRE.

Línea estratégica 3.1: Impulsar acciones para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la SRE.

Líneas de acción:

- 3.1.1 Desplegar campañas de prevención de la violencia de género en el ámbito organizacional interno, haciendo énfasis en la eliminación de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- 3.1.2 Difundir ampliamente entre el personal de Cancillería y del SEM el marco legal que tutela el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la normatividad interna que sanciona este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Línea estratégica 3.2: Desarrollar mecanismos y protocolos para la atención del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.

Líneas de acción:

- 3.2.1 Diseñar y actualizar los protocolos específicos para atender el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.

- 3.2.2 Documentar y dar seguimiento de todos los casos que denuncien prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- 3.2.3 Prohibir y sancionar cualquier práctica que constituya represalia a las víctimas, o que desestime la denuncia del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- 3.2.4 Crear las disposiciones necesarias para que el proceso de resolución del caso sea claro, transparente y expedito.

Línea estratégica 3.3: Promover la aplicación de sanciones para las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Líneas de acción:

- 3.3.1 Realizar el acompañamiento jurídico y psicológico de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- 3.3.2 Integrar los expedientes y dar vista a la autoridad competente a fin de que se apliquen las sanciones conducentes a las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, independientemente de su puesto o rango.

4. Institucionalización de la perspectiva de género en la normativa interna de la SRE

Objetivo. Impulsar la integración de la perspectiva de género en la normativa interna de la SRE.

Línea estratégica 4.1 Integrar en la normatividad interna de la Cancillería y del SEM contenidos que impulsen la inclusión del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género.

Líneas de acción:

- 4.1.1 Detectar disposiciones que limiten, directa o indirectamente el ingreso y ascenso de las mujeres en la SRE, mediante el reconocimiento de las condiciones y posiciones diferenciadas entre mujeres y hombres por razones de género.

- 4.1.2 Realizar un análisis de la normativa de la SRE a fin de ubicar disposiciones susceptibles de acoger tales contenidos.
- 4.1.3 Impulsar la integración por etapas de objetivos y principios de igualdad y no discriminación por género en los documentos normativos susceptibles de integrar contenidos de género.
- 4.1.4 Integrar en los Programas Anuales de Capacitación de la Secretaría, la estrategia de capacitación en género conformada por tres niveles (sensibilización, incorporación y formación en políticas públicas).
- 4.1.5 Incorporar la perspectiva de género en la oferta de cursos anuales de la SRE.
- 4.1.6 Incorporar explícitamente en la normatividad, en los documentos de planeación y en el Código de Ética de la Secretaría, el compromiso de combatir el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en el ámbito interno.

Línea estratégica 4.2: Impulsar la creación de la unidad responsable que tenga como atribuciones diseñar, planear, promover, coordinar, orientar, impulsar, dar seguimiento y evaluar la política de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito interno y en la funciones de la política exterior de la SRE.

Líneas de acción:

- 4.2.1 Gestionar los recursos materiales, financieros y humanos indispensables para que se constituya la unidad responsable, con capacidad para cumplir con las funciones en materia de promoción de la igualdad de género en la Secretaría.
- 4.2.2 Impulsar y dar seguimiento a la ejecución del presente programa por medio de la elaboración de programas de trabajo anuales alineados a las líneas de acción que lo integran.
- 4.2.3 Representar a la SRE en los distintos mecanismos nacionales e internacionales que coordinan, dan seguimiento y evalúan los asuntos de igualdad de género, violencia contra las mujeres y el conjunto de derechos humanos de las mujeres.

- 4.2.4 Actualizar y dar seguimiento al programa de trabajo de la red de enlaces de género, a fin de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades de la SRE.
- 4.2.5 Favorecer la implementación de esquemas de comunicación efectivos con la red de enlaces de género.
- 4.2.6 Coadyuvar en el proceso de certificación de la Cancillería en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, atendiendo a las disposiciones que establezca la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Línea estratégica 4.3: Implementar políticas y programas que permitan la formación y profesionalización del personal, incorporando la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.

Líneas de acción:

- 4.3.1 Institucionalizar en los Programas Anuales de Capacitación de la Secretaría la estrategia de capacitación en género conformada por tres niveles (sensibilización, incorporación y formación en políticas públicas).
- 4.3.2 Transversalizar de manera progresiva la perspectiva de género en la oferta de cursos anuales de la SRE.
- 4.3.3 Fomentar la paridad de mujeres y hombres en la asistencia a los cursos que se brinden en la SRE.
- 4.3.4 Fomentar acciones para la realización de cursos de género e inclusión de temas de género en los programas a distancia y programas presenciales, así como la publicación de materiales relacionados con la igualdad de género en la página electrónica del Instituto Matías Romero.

5. Institucionalización de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones de la SRE

Objetivo. Integrar el principio de igualdad en las políticas, programas, proyectos y acciones de la SRE.

Línea estratégica 5.1: Fortalecer las capacidades institucionales para institucionalizar la perspectiva de género en sus políticas, programas, proyectos y acciones.

Líneas de acción:

- 5.1.1 Conformar un grupo técnico con las personas enlaces de género para que, de manera articulada con la unidad de responsable de género, promueva y dé seguimiento a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y acciones de toda la Secretaría.
- 5.1.2 Desarrollar acciones de formación permanente para todo el personal sobre la vinculación de la perspectiva de género con temáticas, asuntos y funciones que se abordan o ejecutan en las distintas áreas de la Secretaría.
- 5.1.3 Propiciar la cooperación técnica en el ámbito internacional para intercambio de conocimiento y buenas prácticas de género.
- 5.1.4 Facilitar que el personal vinculado a procesos de capacitación internacional para el desarrollo tenga acceso a herramientas metodológicas y capacitación sobre perspectiva de género.
- 5.1.5 Impulsar la difusión de materiales con recomendaciones para que el personal encargado de la prestación de servicios al público, realice su función desde la perspectiva de género y atienda a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad sin discriminación o misoginia.
- 5.1.6 Fomentar la incorporación de lenguaje incluyente en las intervenciones del país en los diversos foros internacionales.

Línea estratégica 5.2: Impulsar iniciativas para la incorporación de la perspectiva de género en el políticas, programas y servicios de la SRE.

Líneas de acción:

- 5.2.1 Impulsar espacios de diálogo y cooperación para fortalecer la interlocución con actores de las entidades federativas de los distintos sectores (academia, organizaciones sociales y civiles, así como instituciones de la Administración Pública Estatal) para el seguimiento de la política exterior mexicana en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres.
- 5.2.2 Promover que la cooperación internacional para el desarrollo favorezca la disminución de brechas y discriminación de género.
- 5.2.3 Contribuir a fortalecer el diálogo y el trabajo coordinado vinculado con la implementación de las metas de la Agenda de Desarrollo Post-2015 y de la Agenda 2030 adoptada por México como compromiso de Estado, considerando a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres como factores transversales del desarrollo.
- 5.2.4 Desarrollar mecanismos y acciones afirmativas que incrementen la participación de las mujeres de la Secretaría en la definición, ejecución y evaluación de programas y proyectos de los que son beneficiarias.
- 5.2.5 Eliminar criterios discriminatorios en el acceso de la población transgénero o transexual en la expedición de pasaportes, así como de cualquier servicio proporcionado por la Secretaría.

6. Transversalización de la perspectiva de género en la política exterior

La transversalización de la perspectiva de género apunta a incorporar los principios de igualdad en la corriente principal de las políticas públicas. Para el caso de la SRE significa el impulso en el ámbito nacional, del cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano en materia de promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y la erradicación de la no violencia y la discriminación; en el ámbito internacional, el impulso de estos principios como parte del quehacer de promoción de los valores democráticos y de los derechos humanos consustanciales a nuestra identidad y parte emblemática de nuestra política exterior.

Objetivo 6. Estructurar e impulsar acciones en materia de política exterior con enfoque de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres .

Línea estratégica 6.1: Fomentar acciones de igualdad en la cooperación internacional para el desarrollo.

Líneas de acción:

- 6.1.1 Facilitar la gestión de acciones de cooperación en el ámbito nacional para el intercambio de conocimiento y buenas prácticas de género en línea, con prioridades establecidas en los países involucrados.
- 6.1.2 Promover que la cooperación internacional para el desarrollo favorezca la disminución de brechas y discriminación de género.
- 6.1.3 Facilitar que el personal vinculado a procesos de cooperación internacional para el desarrollo tenga acceso a herramientas metodológicas y capacitación sobre perspectiva de género.
- 6.1.4 Promover que, para el seguimiento de los proyectos de cooperación internacional, se desagregue la información por sexo.
- 6.1.5 Fomentar el diagnóstico de brechas existentes en materia de salud en el acceso de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, al Sistema Mesoamericano de Salud Pública.
- 6.1.6 Promover la implementación de los Planes Maestros Mesoamericanos, a través del Sistema Mesoamericano de Salud Pública, que contribuyan a la eliminación de las brechas existentes en salud.
- 6.1.7 Apoyar las acciones de la Iniciativa Salud Mesoamérica 2015, específicamente en materia de salud reproductiva materna y neonatal e infantil; nutrición materna e infantil y vacunación.
- 6.1.8 Contribuir a erradicar el hambre en los países de la región mesoamericana, impulsando la seguridad alimentaria y nutricional a favor de la población de las comunidades más vulnerables a través de la iniciativa Mesoamérica sin Hambre.

- 6.1.9 Promover una mayor participación de mujeres artistas en las Representaciones de México en el exterior en los programas, proyectos y acciones que lleva a cabo la Dirección General de Cooperación Educativa y Cultural, los proyectos Especiales y la Promoción Turística.
- 6.1.10 Promover y difundir la obra artística de mujeres mexicanas en los programas, proyectos y actividades que realiza la Dirección General de Cooperación Educativa y Cultural en el exterior, mediante la inclusión equitativa en las actividades culturales contempladas dentro de los Programas de Promoción Cultural, los Proyectos Especiales y la Promoción Turística.
- 6.1.11 Apoyar acciones a nivel bilateral que promuevan mejores espacios educativos y en la ciencia para mujeres y niñas, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 6.1.12 Fomentar acciones bilaterales para el empoderamiento económico de las mujeres.
- 6.1.13 Promover en las negociaciones multilaterales la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como eje transversal de los acuerdos globales.
- 6.1.14 Buscar espacios para incorporar la perspectiva de género en los diálogos de interés de México en sus relaciones bilaterales con otros países.
- 6.1.15 Fortalecer la agenda de género en los foros internacionales especializados, así como promover su inclusión como eje transversal de los trabajos de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos.

Línea estratégica 6.2: Contribuir al cumplimiento en el ámbito nacional de los compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano en materia de promoción y defensa de la igualdad y los derechos de las mujeres.

Líneas de acción:

- 6.2.1 Generar espacios para la difusión, la discusión y el análisis en el ámbito nacional de los compromisos internacionales asumidos por México

en tratados internacionales y sus protocolos facultativos, en materia de igualdad, derechos humanos de las mujeres y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, en particular a la Plataforma de Acción de Beijing.

- 6.2.2 Difundir y promover los mecanismos internacionales de derechos humanos de las mujeres, principalmente la Convención Belém do Pará, CEDAW, Plataforma y Declaración de Beijing.
- 6.2.3 Capacitar al personal del SEM y de la Cancillería en lo relativo a los compromisos asumidos por México en tratados internacionales y sus protocolos facultativos, en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres.
- 6.2.4 Impulsar la igualdad entre géneros en las distintas reuniones y foros internacionales vinculados con la Agenda de Desarrollo Post-2015 y la Agenda 2030.
- 6.2.5 Establecer un sistema de indicadores para medir la aplicación de las convenciones y tratados internacionales en cuestiones de género.
- 6.2.6 Promover la armonización de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con los tratados y convenciones internacionales.
- 6.2.7 Dar seguimiento a la aplicación del Plan de Acción sobre Género 2015-2020 en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica.
- 6.2.8 Promover la armonización de los derechos de las mujeres con la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación.
- 6.2.9 Impulsar la armonización de la legislación nacional con la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- 6.2.10 Promover la armonización de derechos de las mujeres con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.
- 6.2.11 Fortalecer la vinculación intersectorial con instancias federales y estatales, así como con organizaciones de la sociedad civil para promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de igualdad de género, no violencia y discriminación.

Línea estratégica 6.3: Impulsar en el marco de la actuación internacional del Gobierno de la República el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres.

Líneas de acción:

- 6.3.1 Coordinar acciones con la Administración Pública Federal para impulsar en la agenda internacional el posicionamiento de asuntos estratégicos y emergentes para avanzar en la igualdad de género y el cumplimiento a los derechos humanos de las mujeres.
- 6.3.2 Promover en foros y encuentros internacionales, en los mecanismos de seguimiento a tratados internacionales, así como en acciones de ayuda humanitaria en los que participe nuestro país, el respeto y vigencia de los derechos humanos de las mujeres.
- 6.3.3 Participar en iniciativas de organismos multilaterales para la prevención de la discriminación por sexo y género.
- 6.3.4 Favorecer la aplicación de medidas institucionales que fortalezcan, desde la perspectiva de género, los esquemas de protección y defensa de las víctimas de trata de personas, en el ámbito de competencia de la Secretaría.
- 6.3.5 Promover que en las declaraciones de jefes y jefas de Estado y Gobierno se incluyan pronunciamientos en favor de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y mandatos que reflejen la perspectiva de género en las actividades que realicen los órganos de que se trate, en el marco de sus respectivas competencias.
- 6.3.6 Impulsar acciones para posicionar temas estratégicos en favor de la igualdad de género e incorporar la perspectiva de género en el Sistema Iberoamericano.
- 6.3.7 Realizar las gestiones para llevar a cabo acciones conjuntas bajo la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático y Género.

- 6.3.8 Dar seguimiento a la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticos.
- 6.3.9 Fomentar la difusión, entre las dependencias y entidades competentes de la Administración Pública Federal, de la oferta de capacitación en materia de igualdad de género que reciba México de manera bilateral para la participación en operaciones de paz de las Naciones Unidas.
- 6.3.10 Difundir, entre las dependencias y entidades competentes de la Administración Pública Federal, la oferta de capacitación en materia de igualdad de género que reciba México en el ámbito de las Naciones Unidas, así como las vacantes reportadas por los organismos, agencias, fondos y programas del Sistema de las Naciones Unidas, resaltando aquellas que insten a los Estados Miembros a nominar candidatas mujeres.
- 6.3.11 Promover la participación de México en los debates del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en los que se discutan temas relacionados con la perspectiva de género y el empoderamiento de la mujer, incluido el tema de mujer, paz y seguridad.

Línea estratégica 6.4: Implementar acciones para el combate de la Violencia contra las mujeres, en específico la erradicación de la trata de personas.

Líneas de acción:

- 6.4.1 Propiciar la tipificación del delito de trata de personas y la armonización de la legislación nacional con los tratados internacionales en la materia
- 6.4.2 Fortalecer la cooperación multilateral en materia de trata de personas con entidades pertinentes del Sistema Naciones Unidas, de la Organización de Estados Americanos, instancias municipales, organizaciones no gubernamentales, sociedad civil y actores relevantes para la prevención, combate y reducción de este delito.
- 6.4.3 Realizar investigaciones y diseñar estrategias para fortalecer las acciones que contribuyan a la eliminación de la trata de personas y a

brindar atención y protección a las víctimas y sus familiares, a fin de restituir sus derechos.

Línea estratégica 6.5: Fortalecer la protección, promoción y defensa de los derechos de mexicanas y mexicanos en el exterior, atendiendo a los más altos estándares internacionales en materia de igualdad, no violencia y discriminación por género.

Líneas de acción:

- 6.5.1 Realizar investigaciones, diagnósticos y estudios que permitan incrementar el conocimiento sobre las necesidades, problemáticas e intereses de las mexicanas en el exterior.
- 6.5.2 Diseñar acciones específicas para atender necesidades y problemáticas particulares de las mexicanas en el exterior.
- 6.5.3 Promover acciones de capacitación en perspectiva de género y no violencia al personal de las delegaciones de la Cancillería, así como impulsar medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- 6.5.4 Sensibilizar y capacitar al personal que brinda atención en las Representaciones de México en el exterior sobre la problemática que enfrentan las mujeres migrantes y la importancia de impulsar su empoderamiento.
- 6.5.5 Desarrollar acciones de difusión sobre la vinculación entre el género y la migración, con énfasis en las problemáticas actuales y potenciales que enfrentan las mujeres migrantes en razón del género.
- 6.5.6 Desarrollar acciones de atención a mujeres indígenas en el exterior, en materia de defensa de sus derechos humanos y acceso a la justicia.
- 6.5.7 Fortalecer las acciones de protección que se realizan en coordinación con la sociedad civil, autoridades locales mexicanas y extranjeras, a fin de incrementar su impacto en beneficio de las mexicanas en el exterior.
- 6.5.8 Fortalecer los apoyos específicos a las mujeres mexicanas en el exterior que se encuentren en situación de violencia, indigencia, vulnerabilidad, privadas de su libertad, así como de aquellas que son víctimas de trata de personas.

Línea estratégica 6.6: Impulsar el enfoque de igualdad y derechos humanos en la atención a público usuario y en los programas de la SRE para mexicanos y mexicanas en el exterior.

Líneas de acción:

- 6.6.1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las ventanillas de salud en Estados Unidos y Canadá, garantizando atención especializada y diferenciada para sus usuarias.
- 6.6.2 Impulsar que las representaciones Diplomáticas y Consulares mexicanas privilegien las candidaturas de mujeres para recibir el Reconocimiento Ohtli, galardón que se otorga a personas con destacada trayectoria y trabajo en beneficio de las comunidades mexicanas en el exterior.
- 6.6.3 Incorporar la perspectiva de género en el replanteamiento del Consejo Consultivo del Instituto de los Mexicanos en el Exterior .
- 6.6.4 Detectar y eliminar las brechas de género en el acceso de las mujeres al Programa IME-BECAS.
- 6.6.5 Impulsar acciones por Representación Consular, dirigidas a mujeres, sobre emprendimiento, remesas y finanzas, entre otros temas, en el marco de la Semana de Educación Financiera en Estados Unidos y Canadá.
- 6.6.6 Incrementar la movilidad estudiantil de las mujeres mexicanas por medio de acciones afirmativas en el diseño y operación del Foro Bilateral de Educación Superior, Innovación e Investigación.
- 6.6.7 Promover la ejecución de un programa de atención integral para que el público usuario reciba apoyos y servicios, sin discriminación y con respeto a sus derechos.

VII. INDICADORES PARA EL MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA

A fin de orientar el seguimiento y evaluación del cumplimiento y de los resultados del Programa, se contemplan los siguientes indicadores de desempeño y resultados generales, así como para cada uno de los objetivos que orientan las estrategias y líneas de acción establecidas. También se plantean una serie de metas asociadas a cada indicador, alcanzables en tres años, con la idea de disponer de un referente sobre el tamaño y el sentido del esfuerzo a realizar por parte de la SRE para cumplir con lo dispuesto en este Programa.

INDICADORES GENERALES

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Porcentaje del cumplimiento del PROIGUALDAD-SRE	Verificar el cumplimiento del PROIGUALDAD-SRE por medio de la elaboración de programas de trabajo anuales alineados a las líneas de acción que lo integran	(Número de líneas de acción cumplidas / Total de líneas de acción establecidas) * 100	100%	Anual	Áreas involucradas de la SRE
Porcentaje del personal capacitado en materia de igualdad de género	Capacitación otorgada al personal de la SRE en materia de igualdad de género	(Número de personas capacitadas en materia de igualdad de género/ personal total del personal de la SRE) * 100	50%	Anual	Lista de asistencia a cursos y talleres

Objetivo 1:
Generar un clima laboral fundamentado en el respeto a los derechos humanos y a los principios de no discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Porcentaje de documentos normativos que incluyen objetivos para la igualdad y no discriminación	Verificar la presencia de objetivos que orienten la inclusión del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y no discriminación en la normatividad interna de la SRE	Análisis cualitativo para verificar la existencia de objetivos de igualdad y no discriminación explícitos en los documentos que rigen la vida interna de la Secretaría Valores: 0 = no están presentes. 1 = sí están presentes. Fórmula: (Suma de valores obtenidos por documento normativo / Número de documentos normativos) * 100	100%	Anual	Documentos normativos internos de la Cancillería y el SEM
Porcentaje de disposiciones normativas libres de medidas discriminatorias	Verificar la inexistencia de disposiciones normativas que excluyan o limiten, directa o indirectamente, el ingreso y el ascenso de las mujeres en la institución	Análisis cualitativo para verificar documentos normativos exentos, disposiciones normativas que discriminen directa o indirectamente, el ingreso y el ascenso de las mujeres en la institución. Valores: 0 = documento con alguna disposición discriminatoria 1 = documento normativo exento de disposiciones discriminatorias Fórmula: (Suma de valores obtenidos por documento normativo / Número de documentos normativos) * 100	100%	Anual	Documentos normativos de la Cancillería y el SEM

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Documentos de planeación interna con objetivos de igualdad y no discriminación incorporados	Corroborar que esté incorporado el principio de igualdad y no discriminación por género en los documentos, líneas de acción, planes, programas e informes	Presencia de objetivos de igualdad y no discriminación en documentos de planeación interna. Valores: 0 = no están presentes 1 = sí están presentes	1	Anual	Documentos de política y planeación internos (manuales operativos, documentos de evaluación y seguimiento, etc.) de la SRE
Porcentaje de acciones que favorecen la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas, estrategias, programas y actividades que realiza la Dependencia. Suficiencia de recursos humanos para la Dirección para la Igualdad de Género	Mide el porcentaje de acciones (reuniones estratégicas, documentos oficiales, estrategias, publicaciones, foros, entre otros) en los que se favorecen la institucionalización de la perspectiva de género. Corroborar que se dote a la Unidad Responsable de Igualdad de Género de los recursos humanos necesarios para impulsar, orientar, dar seguimiento y evaluar la política de igualdad	(Número de acciones realizadas en el periodo de reporte / Número de acciones programadas) * 100 Existencia de suficiente personal de la SRE cuyas funciones y responsabilidades se constriñan exclusivamente a la Unidad Responsable de Igualdad de Género. Valores: 0 = no existe 1 = sí existe personal, pero es insuficiente o no se dedica exclusivamente al mecanismo de género. 2 = sí existe personal suficiente y se dedica exclusivamente a labores del mecanismo	100%	Anual	Documentos de la Unidad Responsable de Igualdad de Género. Plantilla, estructura orgánica, entrevista con la persona responsable de la Unidad Responsable de Igualdad de Género

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Representación de la SRE en los distintos mecanismos nacionales de seguimiento a los asuntos de igualdad de género, violencia contra las mujeres y el conjunto de derechos humanos de las mujeres	Asistir a las reuniones y eventos que convoquen los mecanismos nacionales de seguimiento a los asuntos de igualdad de género, violencia contra las mujeres y el conjunto de derechos humanos de las mujeres	(Número de reuniones o eventos asistidos / número de eventos en donde los mecanismos nacionales de seguimiento invitan a la SRE.) * 100	100%	Triannual	Convocatorias de participación a eventos
Dar seguimiento y evaluar el Programa de trabajo de la Red de Enlaces de Género	Seguimiento de las actividades de la Red de Enlaces de Género a fin de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de la SRE	(Número de acciones realizadas del Programa de trabajo de la red de enlaces de género / Número de acciones programadas Programa de trabajo de la red de enlaces de género) * 100	100%	Anual	Unidad Responsable de Igualdad de Género

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación	Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación	Certificación de la Norma Valores: 0= no se cumplió la Certificación 1= si se cumplió con la Certificación	2	Bianual	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación
Verificar la institucionalización de la Estrategia de capacitación en género en el Programa Anual de Capacitación	Verificar que los Programas Anuales de Capacitación contengan una estrategia de capacitación en género conformada por tres niveles: - Sensibilización. - Incorporación. - Formación en políticas públicas	Existencia de la estrategia de capacitación en género en el Programa Anual de Capacitación Valores: 1 = sí existe 0 = no existe	1	Anual	Programa Anual de Capacitación
Índice de igualdad en la movilidad vertical del SEM	Se refiere a la proporción de mujeres que obtuvieron al menos un ascenso en el SEM, en relación al número de hombres que también lo hacen, en un periodo de tiempo determinado	Número de mujeres que obtuvieron al menos un ascenso en el SEM / Número de hombres que obtuvieron al menos un ascenso en el SEM	Tender a 1	Anual	Registros de recursos humanos y/o plantilla del personal

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Porcentaje de puestos de alta dirección en Cancillería ocupados por mujeres	Mide la proporción de puestos de alta dirección ocupados por mujeres	(Mujeres que ocupan puestos de alta dirección en Cancillería –Dirección General o superior-/ Número total de puestos de alta dirección de Cancillería)*100	20%	Triannual	Registros de recursos humanos y/o plantilla del personal
Porcentaje de personal de rangos altos del SEM ocupados por mujeres	Mide la proporción de rangos altos del SEM ocupados por mujeres	(Número de Mujeres con altos rangos / Número total de personal de toda la estructura del SEM) *100	20%	Triannual	Registro de recursos humanos y/o plantilla del personal

Objetivo 2:

Impulsar el balance de la vida laboral, personal y familiar de trabajadoras y trabajadores del SEM y la Cancillería

Inclusión de políticas y esquemas para conciliar la vida laboral y personal	Promover esquemas de horarios diferenciados de acuerdo a las condiciones y cargas de trabajo de las áreas que faciliten compatibilizar la jornada de trabajo con actividades de desarrollo personal, de cuidados familiares y labores domésticas, sin descuidar el cumplimiento de las labores en la SRE	Verificación de la existencia de políticas y esquemas del personal en todos los niveles jerárquicos, áreas de trabajo y modalidades de contratación Valores: 0 = no existen 0.5 = existen sólo en ciertas áreas o modalidades de contratación 1 = sí existen en todos los niveles jerárquicos, áreas de trabajo y modalidades de contratación	1	Anual	Políticas internas de las áreas
---	--	---	---	-------	---------------------------------

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Existencia de licencias y condiciones laborales favorables a la maternidad	Verificar que se encuentre normativamente establecido que las mujeres trabajadoras en todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación, cuenten con licencias y demás condiciones laborales relacionadas con la maternidad, (como horarios y espacios de lactancia), que disponen las leyes aplicables en la materia, así como los tratados y acuerdos internacionales firmados por México, sin condicionamientos, limitaciones o restricciones	Análisis cualitativo para verificar que están normativamente establecidas licencias y demás condiciones laborales relacionadas con la maternidad en todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación Valores: 0 = no 0.5 = parcialmente (sólo algunas condiciones o sólo en algunas áreas o tipos de contratación) 1 = sí	1	Anual	Documentos normativos de la SRE

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Existencia de licencias de paternidad	Verificar que existan dentro de las condiciones laborales del personal de todos los niveles jerárquicos, áreas de adscripción y modalidades de contratación, licencias de paternidad para el cuidado por parte de los padres de hijas e hijos recién nacidos o adoptados, sin condicionamientos, limitaciones o restricciones	Análisis cualitativo para verificar que están establecidas normativamente las licencias de paternidad. Valores: 0 = no 0.5 = parcialmente (sólo en algunas áreas o tipos de contratación) 1 = sí	1	Anual	Documentos normativos de la SRE
Existencia de acciones para fomentar la corresponsabilidad y la transformación de roles y estereotipos de género	Observar la existencia de acciones permanentes que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, tales como programas culturales de convivencia, programas de capacitación, así como campañas de difusión y sensibilización	Análisis cualitativo para verificar la existencia de acciones permanentes que fomenten la corresponsabilidad y la transformación de roles y estereotipos de género. Valores: 0 = no existen 1 = existen en una vertiente. 2 = existen en las 3 vertientes (programas culturales, de capacitación y campañas de difusión y sensibilización)	2	Anual	Documentos administrativos de Cancillería y SEM

Objetivo 3:

Instrumentar un modelo integral que impulse acciones para la prevención, atención sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la SRE

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Existencia de compromiso para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la SRE	Validar que esté incorporado explícitamente en la normatividad, en los documentos de planeación y en el código de ética de la SRE, el compromiso de combatir el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en el ámbito interno	Análisis cualitativo para verificar la inclusión explícita del compromiso de combatir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en el ámbito interno en los siguientes 3 tipos de documentos: normatividad, documentos de planeación y Código de Ética Valores: 0 = en ninguno 1 = en uno 2 = en dos 3 = en todos los documentos descritos	3	Anual	Documentos normativos, de planeación y Código de Ética de la SRE
Implementación de acciones para la prevención de la violencia de género contra las mujeres en la Cancillería y el SEM	Da cuenta de la existencia de acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en el ámbito interno de la Cancillería y el SEM	Analizar los informes de la Unidad Responsable de Igualdad de Género de la SRE para corroborar la realización de acciones, campañas o programas de prevención de la violencia contra las mujeres: Valores: 0= No se realizaron acciones 1= Realización de acciones puntuales 2= Desarrollo de una campaña 3= Existencia y desarrollo de un programa para la prevención de la violencia contra las mujeres	3	Anual	Documentos de la Unidad Responsable de Igualdad de Género de la SRE

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Existencia de mecanismos y protocolos para la atención del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral	Verificar la existencia de mecanismos y protocolos para la atención del hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral en las Cancillerías y el SEM	Existen mecanismos y protocolos de atención Valores: 0 = no existen 1 = sí existen	1	Anual	Documentos administrativos de Cancillería y el SEM
Existencia normativa de sanción administrativa para las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	Corroborar que estén establecidas en los instrumentos las sanciones administrativas para las personas responsables de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	Análisis de documentos normativos de la SRE para verificar que están establecidas las sanciones administrativas para las personas responsables de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral Valores: 0 = no lo están 1 = sí lo están	1	Anual	Documentos normativos de la SRE
Porcentaje de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral denunciados	Conocer el número de casos denunciados procedentes y atendidos de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	(Número de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral procedentes, con / Número total de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral denunciados) * 100	100%	Triannual	Unidad Responsable de Igualdad de Género/ Órgano Interno de Control

- Objetivo 4.**
Impulsar la integración de la perspectiva de género en la normativa interna de la SRE
- Objetivo 5.**
Integrar el principio de igualdad en las políticas, programas, proyectos y acciones de la SRE
- Objetivo 6.**
Estructurar e impulsar acciones en materia de política exterior con enfoque de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Impulso de acciones de armonización	<p>Validar que en los documentos de planeación de la SRE se reflejen acciones para impulsar la armonización de las leyes de los ámbitos federal y local con los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, priorizando las cinco líneas de acción contenidas en la Estrategia 1.1 del PROIGUALDAD, donde la SRE es la Dependencia encargada de verificar a su cumplimiento</p>	<p>Están contempladas las acciones en documentos de planeación. Valores: 0 = no lo están 1 = sólo están algunas 2 = sí lo están todas las prioritarias</p>	2	Anual	N/A

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Existencia de el programa de trabajo por parte de la Unidad Responsable de Igualdad de Género de la SRE	Verifica la existencia de programas de trabajo para impulsar y orientar en el corto, mediano y largo plazos acciones para la igualdad de género en todas las políticas, programas, proyectos y acciones que lleva a cabo la SRE	Existencia del programa para la igualdad de género Valores: 0= no existe 1 = sólo existe para el corto plazo; 2 = sólo existe para el corto y mediano plazo 3= existe para el corto, mediano y largo plazos	3	Anual	Documentos programáticos de la SRE
Porcentaje de áreas de la SRE con enlaces de género	Expresa el número de áreas de la SRE que cuentan con una persona encargada de dar seguimiento a las acciones pro igualdad	$(\text{Número total de enlaces de género} / \text{Número total de áreas de la SRE}) * 100$	100%	Anual	Unidad Responsable de Igualdad de Género
Existencia de manuales, protocolos e instrumentos operativos con perspectiva de género	Verifica que los documentos con base en los cuales se desarrollan las distintas funciones sustantivas de la SRE incluyan contenidos favorables a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres	Identificación de contenidos de igualdad de género en manuales, protocolos e instrumentos operativos Valores: 0= no existen 1 = sólo en manuales o protocolos; 2 = en la totalidad de instrumentos operativos, así como en manuales y protocolos	2	Anual	Manuales, protocolos e instrumentos operativos de la SRE

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
<p>Marco construido, instalado y utilizado en las plataformas de registro de la información de la Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AMEXCID) a fin de identificar proyectos que contemplan la perspectiva de género</p>	<p>Mide la construcción de marco en las plataformas de registro de la información de la AMEXCID a fin de identificar los proyectos que contemplan la perspectiva de género</p>	<p>Identificación del Marco para identificar proyectos que contemplan la perspectiva de género Valores: 0= no existe 1= existe y se utiliza</p>	1	Anual	Registro Nacional de Cooperación Internacional para el desarrollo 2014 (RENCID)
<p>Porcentaje de personal de Cancillería y SEM capacitado en temas de género</p>	<p>Refleja los esfuerzos emprendidos por la SRE para formar al personal en temas de género</p>	<p>(Número de personas que laboran en la SRE que han participado y concluido exitosamente al menos un curso de capacitación en género / Total de personas que forman parte de la Secretaría)*100; por tipo de personal (Cancillería y SEM).</p>	100%	Anual	Unidad Responsable de Igualdad de Género
<p>Existencia de un sistema de indicadores para medir la aplicación de los tratados internacionales firmados por nuestro país en materia de igualdad</p>	<p>Muestra la existencia de herramientas para dar seguimiento puntual a los compromisos internacionales en materia de igualdad</p>	<p>Verificar la existencia del sistema de indicadores. Valores: 0=no existe 1=sí existe</p>	1	Anual	Unidad Responsable de Igualdad de Género

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Existencia de protocolos y códigos de conducta con perspectiva de género para el personal encargado de la prestación de servicios consulares al público	Refleja la existencia de marcos operativos adecuados para este personal realice sus funciones desde la perspectiva de género y atiende a las mujeres y grupos de población específicos como LGBTTI sin discriminación o misoginia	Verificar la existencia del protocolo y código de conducta Valores: 0=No existe ninguno de los dos 1= Existe sólo uno de los dos 2= Existen ambos	2	Anual	Unidad Responsable de Igualdad de Género
Brechas de género en el acceso al Programa IME-BECAS	Refleja la magnitud de la desigualdad de género en el acceso al Programa IME-BECAS	Número de mujeres beneficiarias del Programa IME-BECAS - Número de hombres beneficiarios del Programa IME-BECAS	Tender a 0	Anual	Documentos IME Becas
Porcentaje de acciones, eventos y programas realizados en el marco de la estrategia para favorecer la igualdad de género en el IME	Refleja el cumplimiento de las acciones realizadas en el marco de la estrategia para favorecer la igualdad de género en el IME	(Número de acciones, eventos y programas realizados en el marco de la estrategia para favorecer la igualdad de género del IME/ Número de acciones, eventos y programas programados en el marco de la estrategia para favorecer la igualdad de género del IME) *100	100%	Anual	Documentos IME

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Incremento en el número de apoyos específicos a las mexicanas en el exterior que se encuentren en situación de violencia, indigencia, vulnerabilidad, privadas de su libertad, así como de aquellas que son víctimas de trata de personas	Dimensiona la magnitud del esfuerzo institucional por fortalecer los apoyos específicos a estas mujeres mexicanas	(Número de mujeres mexicanas en el exterior que se encuentren en situación de violencia, indigencia, vulnerabilidad, privadas de su libertad, así como de aquellas que son víctimas de trata de personas apoyadas por la SRE en el año N - Número de mujeres apoyadas en el año N-1 / Número de mujeres apoyadas en el año N-1) *100	15%	Anual	Unidad Responsable de Igualdad de Género
Seguimiento y monitoreo a la capacitación en las delegaciones de la SRE	Validar la existencia de acciones para el seguimiento a la capacitación del personal de las delegaciones foráneas y metropolitanas de la SRE	Existencia de acciones Valores: 0=no existen 1=sí existen	1	Anual	N/A

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	FORMA O MÉTODO DE CÁLCULO	META A 3 AÑOS	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	FUENTE
Porcentaje de delegaciones de la SRE con personal capacitado en temas de igualdad de género, migración y no violencia de género	Mide la proporción de la capacitación de las delegaciones en temas de género, migración y no violencia de género en relación a la totalidad de delegaciones de la SRE	(Número de delegaciones de la SRE capacitadas / Número total de delegaciones de la SRE)*100	80%	Anual	N/A
Porcentaje de acciones de promoción de mujeres artistas mexicanas y obra cultural de mujeres artistas mexicanas en las representaciones de México en el exterior	Mide la proporción de acciones realizadas para la promoción de mujeres artistas y obra de mujeres artistas mexicanas que se promueve en las representaciones de México en el exterior	(Número de acciones realizadas de promoción de mujeres artistas y obra de mujeres artistas mexicanas que se promueve en las representaciones de México en el exterior. / número de acciones programadas de mujeres artistas y obra de mujeres artistas mexicanas que se promueve en las representaciones de México en el exterior)*100	100	Anual	Dirección General de la Cooperación Educativa y Cultural (DGCEC)

VIII. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AMEXCID

Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

APF

Administración Pública Federal.

ASEM

Asociación del Servicio Exterior Mexicano.

CEDAW

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Inmujeres

Instituto Nacional de las Mujeres.

LGAMVLV

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

MIQ

Líderes de Múltiples Inteligencias.

PND

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

PROIGUALDAD

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.

PROIGUALDAD-SRE

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2015-2018

SEM

Servicio Exterior Mexicano.

SRE

Secretaría de Relaciones Exteriores.

IX. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones afirmativas. Son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada (Ugalde, 2008: 13).

Acoso sexual. Es 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.

Brecha de género. Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a una misma situación. Se utiliza para reflejar la distancia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Condición de género. Son las condiciones inmediatas de vida; es decir, la situación en la que viven mujeres y hombres. Apunta a las llamadas “necesidades prácticas” que se refieren a las carencias materiales e insatisfacción de necesidades básicas como alimentación, salud, agua, o vivienda.

Discriminación. Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en características como origen étnico o nacional, sexo, edad, tamaño, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Equidad. Es un principio que busca garantizar un trato justo, tanto en las oportunidades de desarrollo como en el acceso a los recursos materiales y simbólicos para todas las personas; implica, por tanto, brindar un trato diferenciado, y en ocasiones preferencial, a quienes históricamente han sufrido desventajas, para que cuenten con las mismas oportunidades de lograr sus objetivos en condiciones de igualdad en relación a otras personas.

Estereotipos de género. Son generalizaciones que realizan las personas acerca de ser mujeres u hombres, colocándolos como opuestos, lo que genera una impresión de que ambos sexos tienen diferencias irreconciliables y pertenecen a espacios diferenciados, por ejemplo, las mujeres al ámbito privado en el hogar y los hombres al ámbito público.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. A partir de lo anterior se determina el comportamiento, funciones, roles, valoración y tipo de relaciones entre mujeres y hombres.

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.

Igualdad de derecho (jure). Se refiere al reconocimiento en las leyes de que cada persona es titular de derechos fundamentales y no puede ser impedida para contar con acceso igual a bienes y servicios, mismas así como las mismas oportunidades para desarrollarse.

Igualdad de facto. Sustantiva, alude al ejercicio pleno de los derechos universales; es decir, a la capacidad de hacerlos efectivos en los hechos, en la vida cotidiana de las personas.

Igualdad. Derecho humano fundamental, implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

Lenguaje incluyente. Conjunto de estrategias gramaticales orientadas a combatir el sexismo en el lenguaje, que tienen por objetivo visibilizar a las mujeres y equilibrar las asimetrías de género, así como incidir en los esquemas de percepción de la realidad, a fin de incorporar en la sociedad el respeto a la diferencia, a la diversidad e igualdad de género.

Maltrato laboral mobbing. Acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresoras o agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima.

Perspectiva de género. Es una herramienta teórica-metodológica que nos permite observar las desigualdades e inequidades existentes entre mujeres y hombres producto de las diferencias de género y sus efectos en el acceso y de control de recursos, capacidad de decisión, oportunidades y retribuciones.

Posición de género. Se refiere a la ubicación y reconocimiento social, el estatus que tienen mujeres y hombres en la estructura social, quiénes accionan más en los ámbitos públicos, quienes en los privados, las oportunidades de empleo y de puestos de alto nivel. La posición lleva a los “intereses estratégicos”, que son los que permiten cerrar la distancia entre las posiciones de mujeres y hombres, como impulsar la participación política de las mujeres, erradicar la violencia de género, la autonomía económica y la corresponsabilidad de los hombres en la vida familiar y el cuidado de hijas e hijos.

Roles de género. Prescripciones y normas establecidas acerca de los comportamientos de mujeres y hombres derivados del sexo biológico y que colocan a las mujeres en lo reproductivo y a los hombres en lo productivo.

Sexo. Se refiere a un 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.

Sexismo. Es un comportamiento discriminatorio individual o colectivo basado en un sexo, en virtud de su biología, perpetúa la dominación de un sexo sobre otro.

Transversalización de género. Alude a incorporar la perspectiva de género en la corriente stream principal main de las políticas públicas de un país. La propuesta del gender-mainstream (transversalización de la perspectiva de género) consiste en

incorporar la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas, así como tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres, con el objetivo de transformar el balance de poder y de distribución de recursos.

Violencia contra las mujeres. Se refiere a cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia de género. Se refiere a una relación desigual de poder, en donde se discrimina a una persona por motivos de género, de manera verbal, física y emocional, ejerciendo amenazas, coerción o privaciones arbitrarias.

X. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea General de las Naciones Unidas. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. A/RES/54/4. http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/OP_CEDAW_sp.pdf, Consultado el 11 de noviembre 2014.

Banco Mundial. Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012 Igualdad de Género y Desarrollo, <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Berger, Peter y Thomas Luckmann (2003). La construcción social de la realidad. Buenos Aires. Amorrortu.

Cámara de Diputados. Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCID.pdf>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Cámara de Diputados. Ley de Planeación, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_060515.pdf, consultado el 11 de noviembre 2014.

Cámara de Diputados. Ley de Servicio Exterior Mexicano, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/96.pdf>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_040615.pdf, consultado el 11 de noviembre 2014.

Cámara de Diputados. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/loapf.htm>, consultado el 11 de noviembre 2014.

CEDAW (2006). /C/MEX/CO/6-25 de agosto de 2006.

CEDAW (2012) /C/MEX/CO/7-8, 9 de julio 2012.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Pronaid_Hechz_INACCSS.pdf, consultado el 11 de noviembre 2014.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>, Consultado el 11 de noviembre 2014.

Diario Oficial de la Federación, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Diario Oficial de la Federación. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465, consultado el 11 de noviembre 2014.

Diario Oficial de la Federación. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013, consultado el 11 de noviembre 2014.

Diario Oficial de la Federación. Programa Sectorial de Relaciones Exteriores 2013-2018, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5326546, consultado el 11 de noviembre 2014.

Diario Oficial de la Federación. Programa Sectorial de Relaciones Exteriores 2013-2018, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5326546, consultado el 11 de noviembre 2014.

Forehand, Garlie A. y Gilmer, Von Haller (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta: S.96.IV.13).

Inmujeres (2013). Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015. <http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/217/1/images/PCI%202013-2015.pdf>, consultado el 18 de diciembre de 2014.

Organización de las Naciones Unidas (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta: S.96.IV.13).

Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Organización de las Naciones Unidas. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. A/RES/54/4. http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/OP_CEDAW_sp.pdf, consultado el 11 de noviembre 2014.

Organización de los Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos. http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm, Consultado el 11 de noviembre 2014.

Organización de los Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos. http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm, consultado el 11 de noviembre 2014.

Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>, consultado el 11 de noviembre 2014.

Secretaría de Educación Pública (s.f.). Glosario, <http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1439/1/images/6.pdf>, consultado el 6 de enero de 2015.

Secretaría de Relaciones Exteriores (2012). Diagnóstico Transversalización de la perspectiva de género en materia de cultura institucional. Resultados y Recomendaciones. México. SRE.

Secretaría de Relaciones Exteriores (2014). Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género. México.

Secretaría de Relaciones Exteriores et al. (2006). Manual para transversalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Relaciones Exteriores. México. SRE, UNIFEM, PNUD.

Seisdedos Nicolás (1996). El clima laboral y su medida, Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (núm. 2).

SRE

SECRETARÍA DE
RELACIONES EXTERIORES

