



TURISMO

SECRETARÍA DE TURISMO



POLÍTICA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE TURISMO

POLÍTICA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE TURISMO

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

La Secretaría de Turismo del Gobierno de México y sus Órganos Administrativos Desconcentrados, fomentan el desarrollo turístico del país a través de la implementación de políticas, programas y acciones que propician el bienestar general de la población que habita y visita los destinos turísticos, y expresa su compromiso para garantizar la igualdad de oportunidades¹ y la no discriminación², de conformidad con la normatividad internacional y nacional aplicable.

La aplicación de las acciones que se derivan de la presente Política se circunscribe a las y los servidores públicos que laboran en la Secretaría de Turismo y sus Órganos Administrativos Desconcentrados en las instalaciones ubicadas en

- Avenida Presidente Masaryk No. 172, Colonia Bosques de Chapultepec, Delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México.
- Calle Gral. Salvador Alvarado No. 81, Miguel Hidalgo, Escandón I Delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México.
- Calle Schiller No. 138 Colonia Chapultepec Morales, Delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México.

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Impulsar la implementación, evaluación y mantenimiento de las acciones que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Turismo y sus Órganos Administrativos Desconcentrados, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

3. APLICACIÓN

Para garantizar la igualdad de oportunidades y mantener un ambiente de respeto mutuo entre el personal de la Secretaría de Turismo y sus Órganos Administrativos Desconcentrados en

¹ Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Se entenderá como igualdad real de oportunidades o igualdad sustantiva al "(...) acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;"

² Artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación. "(...) se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia".



todos los niveles y áreas que lo integran, en este contexto, se diseñarán y ejecutarán las siguientes acciones:

- Prevención, atención y eliminación de todo acto de discriminación.
- Respeto por la diversidad y la individualidad.
- Igualdad de oportunidades.
- Asignación salarial justa y equitativa.
- Propagación de una cultura plural y tolerante.
- Rechazo absoluto a todo acto de violencia, maltrato y segregación hacia el personal y entre las y los colaboradores.
- Anulación de toda práctica que atente contra la dignidad de las personas.
- Inclusión productiva de grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- Convivencia respetuosa e incluyente.
- Conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Promover que, en las prácticas de comunicación social de la Secretaría, se elimine el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios y se incorpore un lenguaje incluyente.
- Promover y brindar una atención pública adecuada sin discriminación y pertinente a la población LGBTTTI+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgéneros, Transexuales e Intersexuales).

PARA TAL EFECTO:

En la Secretaría de Turismo y en sus Órganos Administrativos Desconcentrados **QUEDA Estrictamente Prohibida** cualquier forma de discriminación por motivos de 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, acorde con lo que establece el artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.

4. ALCANCE

La presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación es aplicable sin excepción alguna, a todas las personas colaboradoras de la Secretaría de Turismo y su Órgano Administrativo Desconcentrado sin importar el empleo, cargo o comisión que desempeñen.

5. IMPLEMENTACIÓN

La presente política, se fundamenta en los marcos normativos vigentes en materia de derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación aplicables a la Secretaría de Turismo, así como a la normatividad en materia de gestión del personal y de responsabilidades administrativas que rigen la actuación de las y los Servidores Públicos.

Para su operación, la Política de Igualdad se sustenta en lo siguiente:

- El Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal,
- Revisión y aprobación de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación
- La elaboración del plan de acción para la implementación de la Política.

- Difusión por diversos medios de comunicación accesibles a todas las personas colaboradoras.

6. EVALUACIÓN Y MANTENIMIENTO

Para el mantenimiento de la Política, se tendrá un proceso de evaluación continua y la actualización de sus programas en razón de los resultados de las acciones siguientes:

- Al menos una auditoria interna anual.
- El diseño de planes de acción con un enfoque sistémico, considerando los resultados obtenidos de diagnósticos de autoevaluación, auditorías internas, no conformidades, acciones preventivas y correctivas, resultados de los estudios de clima laboral y el análisis de las denuncias que se presenten a través de los buzones y medios habilitados para tal fin por el Órgano Interno de Control y el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Turismo.
- La implementación de acciones que se deriven del mantenimiento de la Política de igualdad laboral y no discriminación.
- Resultados de aplicación de Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación de la NMX-R-025-SCFI-2015 y de la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Análisis de quejas y/o denuncias por discriminación, violencia, hostigamiento o acoso sexual o laboral, interpuestas a través del mecanismo de atención a quejas y denuncias para casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral de la Secretaría de Turismo CEPCI.

DOCUMENTOS DE APOYO:

- Plan de acción.
- Instrumentos de evaluación, encuesta de clima organizacional (auditoria interna)
- Mecanismo o protocolo de atención a quejas y denuncias para casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

7. PRINCIPIOS

En la Secretaría de Turismo y sus Órganos Administrativos Desconcentrados de manera enunciativa y no limitativa nos guiamos por los siguientes principios:

I: Respetamos las diferencias individuales de género, cultura, religión y origen étnico.

II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas colaboradoras.

III. En los procesos de contratación otorgamos las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: sexo, raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales, en los procesos de contratación.

IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de hostigamiento sexual, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de las y los colaboradores, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre personas servidoras públicas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

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

Adicionalmente y de conformidad con el Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Turismo, las personas colaboradoras de la Secretaría de Turismo y sus Órganos Administrativos Desconcentrados se desempeñan bajo los principios de igualdad, imparcialidad, respeto, integridad, justicia, generosidad, honradez, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas, aunados a los principios de respeto a derechos humanos.

8. RESPONSABILIDADES:

- **Secretario de Turismo:**

- Fomentar una cultura de servicio público sustentada en el bien común que requiere de colaboradoras y colaboradores que prioricen el respeto y observancia de la Constitución, las Leyes y los Principios Éticos frente al beneficio particular³; así como a los principios universales en materia de derechos humanos; igualdad de género, inclusión y no discriminación.
- Fomentar la igualdad laboral entre mujeres y hombres, lo que implica que, a responsabilidades iguales, remuneraciones iguales, con las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo.
- Facultar y apoyar a las y los colaboradores de la Institución para que, con equidad e igualdad de condiciones en el desarrollo de sus actividades y responsabilidades, eleven su desempeño mediante la realización de tareas con calidad, calidez y fomentando el respeto de sus derechos humanos.
- Gestionar los recursos y generar las autorizaciones correspondientes para llevar a cabo los planes y programas que se generen de la presente política para asegurar su cumplimiento.

- **Dirección General de Administración:**

- Evaluar y operar la presente Política, su Plan de Acción y programas de aplicación.
- Fomentar la capacitación en materia de igualdad laboral, no discriminación, inclusión, lenguaje no sexista, y respeto a los derechos humanos.

- **Unidad de Igualdad de Género:**

- Promover y generar acciones para la institucionalización del enfoque transversal de género en el sector turismo.
- Integrar la transversalidad de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad en la programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.
- Fomentar la sensibilización, capacitación e implementación de acciones que promuevan enfoques transformadores de igualdad, no discriminación, inclusión, el

³ Código de Conducta de la Secretaría de Turismo.



uso de un lenguaje no sexista, el respeto a los derechos humanos y la prevención a las diversas formas de violencia al interior y en el ámbito de sus atribuciones al exterior de la Secretaría de Turismo.

- **Comité Igualdad de Género:**

- Promover, contribuir, coadyuvar e instrumentar acciones para la aplicación de la transversalización de la perspectiva de género y seguimiento al cumplimiento de la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación en el Sector de los viajes y el Turismo.
- Diseñar y coordinar la implementación y el mantenimiento de la Política de Igualdad y no Discriminación.

- **Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés:**

- Fomentar la ética e integridad en el servicio público y la prevención de Conflictos de Intereses a través de acciones de orientación, capacitación y difusión.
- Establecer mecanismos para recibir y desahogar –sin menoscabo de las atribuciones que, por mandato de Ley, correspondan a los Órganos Internos de Control, o a otras instancias-, los eventuales comentarios, sugerencias o denuncias que formulen las y los colaboradores, por incumplimientos vinculados al Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Turismo.

- **Órgano Interno de control**

- Promover y vigilar en el ámbito de su competencia la observancia del Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y la Política de Igualdad Laboral y No discriminación de la Secretaría de Turismo
- Fincar las responsabilidades administrativas a que haya lugar e imponer las sanciones administrativas respectivas.

- **Las y los servidores públicos que laboran en la Secretaría de Turismo, deben:**

- Realizar todas sus actividades preservando íntegramente el espíritu, de la legislación y, en general, toda la normativa que rige el servicio público.
- Observar la normativa aplicable a la igualdad de oportunidades para todas y todos los individuos, sin distinción de raza, color de piel, religión, sexo, origen, edad, discapacidad, género, preferencia sexual o nivel socioeconómico.

- **Equipo Auditor interno:**

- Coordinar las acciones pertinentes para el mantenimiento de la certificación de la SECTUR en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Evaluar la implementación de la Política en el marco de la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Otras partes interesadas:

- **Las y los usuarios de servicios que proporciona la Secretaría de Turismo, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y proveedores:** Tendrán la certeza de que están realizando contrataciones y servicios con una institución comprometida con los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación.
- **Sociedad en general:** Todas y todos seremos beneficiados al ser parte de una nueva cultura institucional más incluyente, equitativa e igualitaria.



DECLARATORIA

EN LA SECRETARÍA DE TURISMO NOS COMPROMETEMOS A PROMOVER UNA CULTURA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, QUE FORTALEZCA EL RESPETO Y LA INCLUSIÓN DE TODAS LAS PERSONAS.

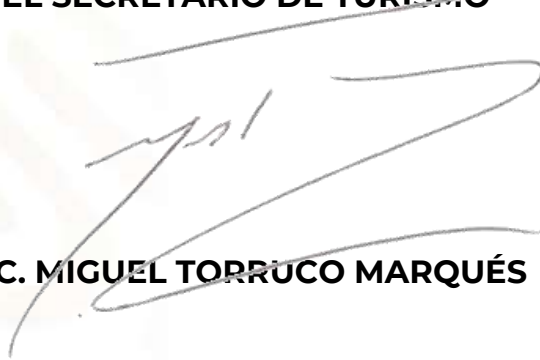
“QUEDA PROHIBIDA TODA FORMA DE MALTRATO, VIOLENCIA Y SEGREGACIÓN”

LIC. MIGUEL TORRUCO MARQUÉS, SECRETARIO DE TURISMO, con fundamento en los artículos 1º; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 2, 3, y 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; artículo 2, 15, 19, 20, y 41 fracción I de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y artículos 1, 2 y 3 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; expide la:

POLÍTICA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE TURISMO

Dada en la Ciudad de México, a los diecinueve días del mes de febrero de dos mil veintiuno.

EL SECRETARIO DE TURISMO



LIC. MIGUEL TORRUCO MARQUÉS

ANEXO 1:

FUNDAMENTOS NORMATIVOS:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, prohíbe la discriminación en función del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil; y establece la promoción, el respeto y la garantía de los derechos humanos, contenidos en ella, junto con aquellos reconocidos en los diversos tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano. En particular, señala que “todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos (...)”⁴

Con base en lo anterior, se hace referencia al jurídico nacional e internacional que rigen las acciones en esta materia:

Marco Nacional

a) Jurídico

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce los derechos humanos de todas las personas en nuestro país. Los artículos 1, 4 y 5 se violan al discriminar, vulnerar el derecho a la igualdad de la mujer y el varón, y coartar la libertad de trabajo.

En virtud del artículo Primero Constitucional, los tratados internacionales firmados por México en materia de derechos humanos son considerados al nivel de la Constitución Política Mexicana. De la misma forma, se menciona la prohibición de cualquier forma de discriminación y la obligación de las autoridades para promover y garantizar los derechos humanos. Por su parte, el artículo 4 establece la igualdad jurídica de mujeres y hombres.

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)**

Se establecen obligaciones a cargo de los tres órdenes de gobierno, con objeto de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, incluyendo el laboral y señala distintas obligaciones para las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal para el desarrollo de acciones públicas, en particular, garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)**

Para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con base en la LGAMVLV en esta Ley se identifican los diferentes tipos y modalidades de violencia que se ejercen contra las mujeres y se deben cumplir. En su artículo 11, establece la prohibición de la violencia laboral, constituida por la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, párrafo 3.



intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexual definidos en el artículo 13. De la misma forma, incorpora la definición de violencia institucional, en su artículo 18, como “(...) los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia”.

- **Ley Federal del Trabajo (LFT)**

Establece las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las personas trabajadoras y promueve la generación de empleos formales.

De manera específica, la LFT define en su artículo 3º Bis en su inciso a, al hostigamiento como “(...) el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y en su inciso b, acoso sexual como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos.” En este contexto, dicha Ley establece sanciones tanto para trabajadores o patrones, cuando sean los sujetos activos en la comisión de las conductas descritas, es así que el artículo 47, fracción VIII, señala como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón: “Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo”. Mientras que por otro lado, se establece en el artículo 51, fracción II, como causa para la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, incurran dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. ” En este tenor, también se expresa la prohibición a patrones o sus representantes, en su artículo 133, fracciones XII, XIII, respectivamente, de realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el lugar de trabajo y permitir o tolerar estos actos. En este tema, es importante, la incorporación de una multa, ya que el artículo 994, fracción VI, establece una multa de “250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; “

Otra mención importante, se identifica en el artículo 133 fracciones XIV y XV respectivamente, en los que se establece como parte de las prohibiciones a los patrones o sus representantes, lo siguiente:

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.



- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPEd)**

Armoniza con los Derechos Humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano, destacando la definición de discriminación, que en su artículo 1, fracción III, señala "(...) se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia". La cual forma parte de Política en Igualdad Laboral y No Discriminación del Secretaría de Turismo.

En esta Ley también se establece en los artículos 15 bis a 15 Novenus, la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

- **Ley General de Víctimas (LGV)**

"Artículo 5. Los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en esta Ley, serán diseñados, implementados y evaluados aplicando los principios siguientes:"

"Enfoque diferencial y especializado.- Esta Ley reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas."

"Igualdad y no discriminación.- En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en todos los procedimientos a los que se refiere la presente Ley, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial."

"Artículo 7. Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos.

Las víctimas tendrán, entre otros, los siguientes derechos:"

“XXI. A que las políticas públicas que son implementadas con base en la presente Ley tengan un enfoque transversal de género y diferencial, particularmente en atención a la infancia, los adultos mayores, la población indígena y las personas en situación de desplazamiento interno;”

“Artículo 8. Las víctimas recibirán ayuda provisional, oportuna y rápida de los Recursos de Ayuda de la Comisión Ejecutiva o de las Comisiones de víctimas de las entidades federativas según corresponda, de acuerdo a las necesidades inmediatas que tengan relación directa con el hecho victimizante para atender y garantizar la satisfacción de sus necesidades de alimentación, aseo personal, manejo de abastecimientos, atención médica y psicológica de emergencia, transporte de emergencia y alojamiento transitorio en condiciones dignas y seguras, a partir del momento de la comisión del delito o de la violación de los derechos o en el momento en el que las autoridades tengan conocimiento del delito o de la violación de derechos. Las medidas de ayuda provisional se brindarán garantizando siempre un enfoque transversal de género y diferencial, y durante el tiempo que sea necesario para garantizar que la víctima supere las condiciones de necesidad inmediata.

Artículo 9. Las víctimas tendrán derecho a la asistencia y a la atención, los cuales se garantizarán incluyendo siempre un enfoque transversal de género y diferencial.”

“Artículo 115. Corresponde al Gobierno Federal en materia de coordinación interinstitucional:”

“II. Diseñar la política integral con un enfoque transversal de género para promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las víctimas;”

- **Código Penal Federal (CPF)**

El hostigamiento sexual está tipificado en el Artículo. 259 bis del Código Penal Federal como se cita a continuación:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

- **Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRASP)**

“Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;



II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización; I

III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;

VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;

VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;

X. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;

XI. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;

XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado,

XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.”

“Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares

con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;"

" **Artículo 75.** En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal, la Secretaría o los Órganos internos de control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

Las Secretarías y los Órganos internos de control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la Falta administrativa no grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales.

En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año."

- **Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.**

"**ARTÍCULO 10.** El Principio de Imparcialidad buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno."

"**ARTÍCULO 14.** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus atribuciones y competencias, fomentarán la igualdad entre mujeres y hombres, y respetarán la identidad y orientación sexual, con el propósito de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el servicio público.

ARTÍCULO 15. Las personas servidoras públicas emplearán lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, eliminar el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentar una cultura igualitaria e incluyente."

b) Política Pública

- **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND)**

La construcción de un México en Paz, tiene como requisito indispensable se cumpla con el acceso a los derechos humanos de mujeres y hombres, erradicar la discriminación e impulsar la igualdad sustantiva, para que México aspire a ser un país más democrático, participativo y que desarrolle su máximo potencial.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 como documento rector que dirige y orienta las acciones de la administración ha definido como un principal objetivo de la Política Social, “Construir un país con bienestar, que elimine la corrupción y la frivolidad y asegure la construcción de la paz y la seguridad.

Asimismo, en el PND 2019-2024 se ha definido entre otros, el principio rector que rige el actuar de la administración:

No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera,

El principio rige y orienta a toda la administración pública a asumir el compromiso formal de conducirse con respeto a los derechos humanos y promover la igualdad, tal como se describe a continuación:

...“Somos y seremos respetuosos de los pueblos originarios, sus usos y costumbres y su derecho a la autodeterminación y a la preservación de sus territorios; propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Propugnamos un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales y consciente de las necesidades de los habitantes futuros del país, a quienes no podemos heredar un territorio en ruinas”.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, define también la Estrategia específica denominada “Libertad e Igualdad”, mediante el cual la presente administración señala que el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector:

En el presente sexenio el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector: la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros.

- **Programa Sectorial de Turismo (PROSECTUR) 2020 2024**

El PROSECTUR 2020-2024 publicado en el Diario Oficial el 3 de julio de 2020, establece en su Objetivo Prioritario 1, la relevancia de contar con un enfoque social y al respeto a los derechos humanos y mandata a las y los servidores públicos de la Secretaría de Turismo a desarrollar, promover, fortalecer, impulsar y contribuir con la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto de los derechos humanos en el sector turístico:

“Objetivo prioritario 1: Garantizar un enfoque social y de respeto de los derechos humanos en la actividad turística del país.

Estrategia prioritaria 1.1 Desarrollar instrumentos y mecanismos de política pública que promuevan los derechos humanos y el turismo social.”

Acciones puntuales



"1.1.3 Promover el acceso al derecho universal al descanso y la recreación, sin costo para personas vulnerables.

1.1.4 Contribuir al cumplimiento del derecho humano al descanso y a la recreación de las mexicanas y los mexicanos mediante el incentivo de viajes nacionales a bajo costo."

"1.1.6 Contribuir a la prevención de la trata de personas, con prioridad en niñas, niños y adolescentes, así como el trabajo infantil, a través de la sensibilización e involucramiento de toda la industria turística.

1.1.7 Impulsar la adopción del Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo con el fin de involucrarlo en la prevención y denuncia de las diversas formas de explotación y violencia."

"Estrategia prioritaria 1.2 Fortalecer el turismo accesible para contribuir al bienestar de la población y al respeto de los derechos humanos."

Acción puntual

"1.2.4 Capacitar al sector turístico en materia de derechos humanos, discriminación, accesibilidad y diseño universal para fortalecer sus capacidades en materia de turismo accesible."

"Estrategia Prioritaria 1.3 Impulsar el desarrollo turístico integral mediante esquemas de coordinación interinstitucional para favorecer la generación de bienestar en destinos turísticos."

Acción puntual

"1.3.5 Promover la incorporación de una perspectiva de inclusión y no discriminación en los planes, programas y políticas de los destinos turísticos."

"Estrategia prioritaria 1.4. Fortalecer las capacidades institucionales para promover una administración responsable, incluyente, eficiente, honesta y transparente"

Acción Puntual

"1.4.6 Promover la perspectiva de género, inclusión y no discriminación en los programas, políticas y proyectos del sector."

- **Norma NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación**

Establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

- **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. publicado en el Diario Oficial el 3 de enero de 2020**

Establece las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.



- **Normatividad interna**

- Manual de Organización General de la Secretaría de Turismo.
- Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Turismo.

Marco Internacional.

a. Jurídico

Declaración Universal de Derechos Humanos⁵, señala que todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en ella, como son: el derecho a la vida, la libertad, igualdad ante la ley, salud, educación, recurso efectivo ante tribunales ante violación de derechos fundamentales, trabajo, remuneración equitativa y no discriminación. En particular, señala en su artículo 23 que “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁶, en su artículo 2 señala que los Estados parte se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos los derechos reconocidos por el mismo, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (numeral 1). Los derechos contenidos son: igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos, derecho a la vida, libertad y seguridad personales, libertad de tránsito, libertad de pensamiento, conciencia y religión, libertad de expresión, libertad de asociación.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷, en su artículo 3, señala que los Estados partes se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres el goce de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados, como son: trabajo y condiciones de igualdad, seguridad social, protección de mujeres embarazadas, alimentación, vivienda, salud física y mental, educación, cultura.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (o Pacto de San José), en su artículo 1, los Estados parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su ejercicio sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Los derechos que reconocen son: a) derechos civiles y políticos: vida, integridad personal, prohibición de la esclavitud y la servidumbre, libertad personal, garantías judiciales, principio de legalidad y de retroactividad, indemnización, protección de la honra y de la dignidad, libertad de conciencia y de religión, libertad de pensamiento y de expresión, rectificación o respuesta, reunión, libertad de asociación, protección a la familia, derechos del niño, nacionalidad, propiedad privada, circulación y de residencia, políticos, igualdad ante la ley, protección judicial; b) derechos económicos, sociales y culturales:

⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

⁶ Pacto Internacional de Derechos Humanos, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

⁷ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.



En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**. La Convención, que tiene un carácter jurídicamente vinculante, enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de las mujeres en todos los ámbitos.

Si bien la Convención en su versión inicial no mencionaba explícitamente la violencia contra las mujeres, desde 1989 el Comité de la CEDAW recomendó a los Estados parte que, en virtud de que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre, se incluyera en sus informes datos sobre la violencia y las medidas adoptadas para hacerle frente (Recomendación general Número 12, octavo período de sesiones).

La violencia contra las mujeres, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como la define el artículo primero de la Convención.

La **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** indica que la violencia contra la mujer es un obstáculo para su pleno desarrollo en todos los ámbitos. Se infiere que la violencia en el lugar de trabajo no es la excepción. Por ello, se condena cualquier tipo de violencia contra la mujer instando a los Estados a cumplir con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer, a la vez que en los artículos 3, 5, 6 y 7 señala el derecho de las mujeres a librarse de toda discriminación, el derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar, y el derecho a condiciones justas y favorables de trabajo. En este tema, toma importancia la Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) en la que se establecen las principales medidas y acciones en la materia.

México ha ratificado diversas instrumentos internacionales en materia laboral denominados Convenios, los cuales tienen un carácter vinculante y en ellos se establecen principios y derechos básicos en el trabajo, como son **el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo**, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, en el cual se establece, en su artículo 2, la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

De la misma forma, – establece en su artículo 1 lo siguiente:

1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

El **Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos indígenas y tribales**.

El **Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo** relativo a los trabajadores con responsabilidades familiares, en el cual se establece el alcance a todas las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades hacia hijos e hijas a su cargo, respecto de otros miembros de la familia.

En este contexto, el respeto y garantía de los derechos de las mujeres constituye una obligación para el Estado mexicano, ya que de acuerdo con el principio de *Pacta sunt servanda*, contenido en el artículo 28 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, “todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.” Asimismo, el artículo 133 constitucional establece que los tratados internacionales firmados y ratificados por el país son ley interna.

b. Político

En este marco, se suman los compromisos asumidos por el Estado mexicano derivados de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) y su Plataforma de Acción en la cual se establecen las áreas prioritarias para el avance de las mujeres y el desarrollo de acciones de política pública para la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal y la puesta en marcha de acciones afirmativas que contribuyan a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la Declaración del Vigésimo Tercer Periodo Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas para el seguimiento del cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial (Beijing +5).

Todo este marco de referencia, en el cual también se identifican los instrumentos particulares sobre los derechos de las mujeres, que evidencian la necesidad de seguir trabajando para erradicar las desigualdades de género y todas aquellas desigualdades que impiden el acceso a los derechos humanos de todas las personas.

ANEXO 2: GLOSARIO

➤ GLOSARIO

Términos aplicables a la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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; LGAVLVM Art. 13, segundo párrafo.

Brechas de género: La distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos, que radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares,

como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras. NMX R025 SCFI, Marco Conceptual, párrafo doce.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios. NMX R025 SCFI, numeral 4.17.

Derechos Humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. NMX R025 SCFI, numeral 4.18.

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

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. LFPED Art. 1 fracción III.

Discriminación contra la Mujer: 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; LGIMH Art. 5 fracción III.

Diversidad Sexual y de Género: Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. Glosario de la Diversidad Sexual y de Género, dic. 2016, CONAPRED.⁸

Género: Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres. Glosario de la Diversidad Sexual y de Género, dic. 2016, CONAPRED.⁹

⁸ Glosario de la diversidad sexual y de género. Dic. 2016, CONAPRED, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.

⁹ Glosario de la diversidad sexual y de género. Dic. 2016, CONAPRED, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.



Hostigamiento: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; LFT Art. 3o. Bis.

Hostigamiento Sexual: 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; LGAMLV Art. 13, párrafo primero.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación. NMXR025 SCFI, numeral 4.26.

Igualdad de Género. Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo. NMX R025 SCFI, numeral 4.27.

Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos; Art. 1, fracción VI LFPED.

Igualdad Laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos. NMX R025 SCFI, numeral 4.28.

Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales; LGIMH Art. 5, fracción V.

Medidas de Inclusión. Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. LFPED Art. 15 Quintus.

Inclusión Laboral: Proceso dinámico e interactivo de reconocimiento mutuo a través del cual la sociedad garantiza la igualdad y justicia a grupos, colectivos y personas históricamente marginadas. Estar socialmente incluido implica el pleno goce de derechos y obligaciones. NMX R025 SCFI, numeral 4.31.

Lenguaje Accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación. NMX R025 SCFI, numeral 4.32.

Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de diversidades culturales refiriendo con ello la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las

poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones. NMX R025 SCFI, numeral 4.33.

Lenguaje No Sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos. NMX R025 SCFI, numeral 4.34.

Perspectiva de Género: La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género; LGIMH art. 5, fracción VI.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público. NMX R025 SCFI numeral 4.51.

Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público; LGAMLV Art. 5, fracción IV.