

PROGRAMA ANUAL 2022

para la Promoción de la Igualdad de Género,
Diversidad e Inclusión del Instituto Federal de Telecomunicaciones.



CONTENIDO

CONTENIDO	1
MARCO NORMATIVO	2
GLOSARIO	3
PRESENTACIÓN	6
OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	8
Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto.	8
Objetivo estratégico 2. Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia laboral.	10
Objetivo estratégico 3. Promover la diversidad, la inclusión y no discriminación en el IFT.	10
HOJA DE CIERRE	12




MARCO NORMATIVO

El Programa se sustenta en la siguiente legislación nacional e instrumentos nacionales e internacionales sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación:

Instrumentos internacionales:

Sistema internacional de derechos humanos:

1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR)
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)
3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
4. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (ICERD)
5. Convención sobre los Derechos del Niño (CRC)
6. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)

Sistema interamericano de derechos humanos:

1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de la Mujer (Belém do Pará)
2. Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas
3. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad

Otras directrices:



1. Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)
2. Agenda 2030

Instrumentos nacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2022
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
- Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones.




GLOSARIO

- 🕒 **Acoso laboral:** es una conducta de agresión, maltrato y humillación reiterada y ejercida por personas colaboradoras en el trabajo. Tiene como resultado el menoscabo de la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la víctima.
- 🕒 **Acoso sexual.** El acoso sexual consiste en insinuaciones sexuales indeseables o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual que pretende interferir, sin razón alguna, en el requerimiento laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- 🕒 **Capacitación.** Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, por lo general de carácter laboral. La capacitación en género se emplea con frecuencia en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género con el fin de desarrollar las capacidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a funcionarias/os aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño, programación y presupuestarios, y de ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- 🕒 **Derecho a la igualdad y no discriminación.** El derecho de todas las personas a ser tratadas sin distinción o restricción (motivada por alguna condición de género, preferencia sexual, origen étnico, discapacidad) en el acceso y ejercicio de los derechos humanos. 
- 🕒 **Desigualdad de género.** Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. 
- 🕒 **Diagnóstico.** Es una herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una institución o una situación social dada. Los diagnósticos que se utilizan en la planeación con perspectiva de género tienen dos intenciones: una social y otra institucional. La primera, está encaminada a conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. Su elaboración requiere de datos demográficos y sociales desagregados por sexo y de especificar las brechas de desigualdad de género, que indican la distancia entre mujeres y

hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos socialmente disponibles.

- ④ **Discriminación.** De acuerdo al artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es *“toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, 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.”*
- ④ **Empoderamiento.** El uso de este término en castellano ha sido objeto de severas críticas por su origen anglófono (empowerment) por lo que a menudo se han buscado conceptos alternativos equivalentes. Entre los más usados están “potenciación” y “poderío”. No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de “ganar poder”.
- ④ **Género.** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. A partir del desarrollo de la teoría de género se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.
- ④ **Hostigamiento laboral.** Es una conducta de agresión, donde existe una relación jerárquica de poder, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora.
- ④ **Hostigamiento sexual.** Se refiere a una manifestación de poder mediante una coacción con contenido sexual que proviene de un superior jerárquico dirigida a alguien de menor rango.
- ④ **Igualdad.** Cuando se habla de igualdad en relación con el derecho a la no discriminación se refiere al principio de que todos los seres humanos tienen el mismo valor, como fundamento ético y político de una sociedad democrática. Las personas no son iguales entre sí en cuanto a intereses, aptitudes, talentos, formas de vida y otros rasgos individuales o sociales. No obstante, la igualdad como principio requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo; requiere también el respeto y la valoración positiva de las diferencias de los grupos sociales y culturales para el

logro de una justicia que distribuya entre todos y todas las oportunidades, los derechos y las libertades.

- **Perspectiva de género.** Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.
- **Transversalidad.** El sentido principal otorgado a esta noción ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres pueden beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.




PRESENTACIÓN

La igualdad y no discriminación son principios y condiciones básicas para el ejercicio de los derechos humanos. La igualdad supone que toda persona, sin distinción alguna, “tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos”.¹

La igualdad, como principio, requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo; requiere también el respeto y la valoración positiva de las diferencias de los grupos sociales y culturales para el logro de una justicia que distribuya entre todos y todas las oportunidades, los derechos y las libertades.

Por su parte, la no discriminación es un principio que asume que todas las personas deben ser tratadas sin exclusión, distinción o restricción arbitraria², para que puedan acceder y ejercer, en igualdad de condiciones, todos los derechos humanos.

La no discriminación, como derecho, tiene una serie de particularidades: en primer lugar, se le considera el derecho “llave” porque posibilita el ejercicio del resto de los derechos; en segundo lugar, desde su dimensión jurídica, guarda una relación importante con grupos en específico, por esta razón, los motivos prohibidos de discriminación tienen que ver con raza, género, sexo, origen étnico, edad, entre otras características inherentes a las personas; por último, para garantizar este derecho, es necesaria la adopción de medidas para la igualdad a favor de grupos en situación de discriminación. Se trata, en suma, de un derecho que implica la puesta en marcha de políticas específicas para alcanzar la plena inclusión de todas las personas y grupos de población.

En este contexto, es importante mencionar que la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos representa un parteaguas en nuestro marco jurídico y significa la materialización de este discurso de derechos que se fue construyendo desde la sociedad y el gobierno durante décadas. El artículo 1º del texto constitucional nos coloca en un nuevo paradigma sobre la forma en que se conciben los derechos, sustituyendo a las llamadas “garantías individuales” por el término de “derechos humanos”, con el fin de hacer referencia a atributos inherentes a todas las personas y las garantías permanecen como la vía para hacerlos valer, en términos de obligaciones para todas las autoridades del Estado mexicano: respetar, proteger, garantizar y promover.

Además, el artículo 1º del texto constitucional recoge el mandato antidiscriminatorio, lo que significa que, todas las autoridades y particulares tienen prohibido ejercer un

¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Discrimination-Esp.pdf>

² Rodríguez Zepeda, Jesús (2006), Un marco teórico para la discriminación, CONAPRED, Ciudad de México.

trato discriminatorio por razones de sexo, género, discapacidad, origen étnico y edad, por mencionar algunas.

Bajo esta lógica, las instituciones públicas han trabajado en la implementación de medidas encaminadas a asegurar la inclusión de grupos en situación de discriminación en todos los ámbitos de la vida, particularmente a través de la implementación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos y perspectiva antidiscriminatoria.

Desde el ámbito de competencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) es imprescindible, además de ser una obligación, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión (TyR) y, por supuesto, al interior de la propia institución.

La Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) atiende a su mandato de consolidar y transversalizar, al interior del Instituto, el derecho a la igualdad y no discriminación en la planeación, presupuestación, coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos o acciones al interior del Instituto; así como fortalecer los principios de diversidad e inclusión en los procesos institucionales a fin de proveer un clima laboral de respeto, reconocimiento, tolerancia y libre de prácticas discriminatorias.

El presente documento rige el actuar de la DGIGDI y de las Unidades Administrativas que conforman al Instituto, en el entendido de que la garantía de los derechos humanos es compromiso y responsabilidad de la institución en su conjunto. Tiene la finalidad de establecer objetivos de largo alcance a través de la concreción de líneas específicas de acción.

OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN³

Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto.

Líneas de acción

1.1. Elaborar el Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2022 y gestionar el presupuesto que permita su implementación y seguimiento.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Programa para la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión	0	1	Programa	N/A
Cumplimiento de líneas de acción del Programa	0	100%	Reporte anual sobre el cumplimiento de líneas de acción	(Acciones cumplidas/Acciones del Programa)*100

1.2. Definir, coordinar y realizar el ejercicio de las asignaciones presupuestales destinadas a incorporar la perspectiva de género y no discriminación en las acciones institucionales e impulsar de manera transversal la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, incluidas en el Anexo 13 "Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres" del PEF 2022.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Acciones para la igualdad y no discriminación realizadas con gasto etiquetado para la igualdad y no discriminación	0	100%	Acciones y ejercicio presupuestal reportado en el informe del Anexo 13 del PEF 2022	(Acciones realizadas/Acciones planeadas)*100

1.3. Consolidar el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión como mecanismo de transversalización institucional de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.

³ **NOTA:** Las líneas de acción contempladas en el Programa tienen como línea base del indicador el valor de 0. Se establece este valor como punto de partida para evaluarlo y dar seguimiento, derivado de que se trata de un programa cuya medición es anual y que, a su vez, el avance presupuestal se reporta con la misma periodicidad. Al establecer esta línea base, es posible hacer la comparación con años anteriores y realizar una evaluación de desempeño.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Formalización del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión	0	1	Normativa donde se apruebe la conformación del Grupo	N/A



Objetivo estratégico 2. Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia laboral.

Líneas de acción

2.1. Aprobación e implementación de un nuevo Protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral y discriminación.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Protocolo	0	1	Protocolo aprobado	N/A

2.2. Implementar una estrategia de capacitación para el personal del IFT en materia prevención de la violencia laboral y la discriminación en el marco del nuevo Protocolo.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Personas capacitadas	0	100%	Registro de asistencia	$(\text{Personas capacitadas} / \text{Total del personal del IFT}) * 100$

2.3. Realizar una campaña de difusión sobre los contenidos del nuevo Protocolo en colaboración con la Dirección General de Gestión de Talento.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Contenidos de difusión	0	10	Imágenes de los contenidos	N/A

Objetivo estratégico 3. Promover la diversidad, la inclusión y no discriminación en el IFT.

Líneas de acción

3.1. Realizar eventos en fechas conmemorativas relacionadas con grupos en situación de discriminación.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Eventos	0	5	Resumen, fotografías y registro de asistencia	N/A

3.2. Reestructurar y actualizar el Micrositio de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Micrositio	0	1	Micrositio modificado	N/A

3.3. Llevar a cabo acciones de capacitación en materia de igualdad y no discriminación.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Acciones de capacitación	0	4	Registros de asistencia	N/A

3.4. Promover el uso de lenguaje incluyente en el IFT.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Guía para el uso de lenguaje incluyente	0	1	Documento de la Guía para el uso de lenguaje incluyente	N/A

3.5. Dar seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Indicador				
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia	Fórmula
Acciones en el marco de la Política	0	3	Reporte de las acciones realizadas	N/A

HOJA DE CIERRE

El presente Programa Anual 2022 para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión se elaboró por la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, con fundamento en el inciso XI del Artículo 61 BIS del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en el mes de enero de 2022.


Elaboró



María José Morales García

Directora General de Igualdad de
Género, Diversidad e Inclusión

Aprobó



Oscar Everardo Ibarra Martínez

Titular de la Unidad de Administración

Ciudad de México a 21 de enero de 2022.