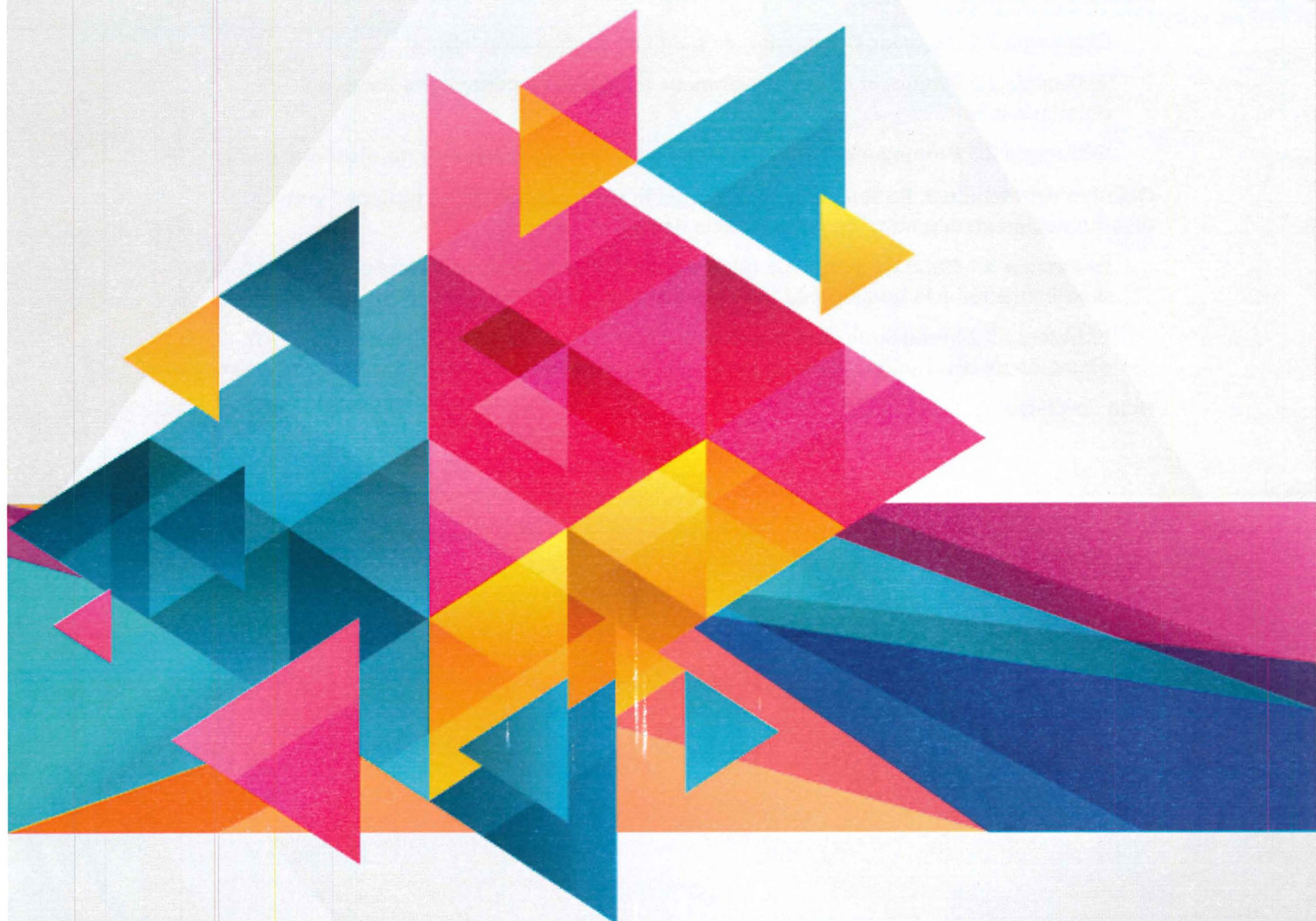


PROGRAMA ANUAL 2020

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
Principales resultados 2019	8
Objetivos, estrategias y líneas de acción 2020	11
Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto.	11
Estrategia 1.1 Consolidar mecanismos e instrumentos institucionales para la transversalización de la perspectiva de género y no discriminación.	11
Objetivo estratégico 2. Promover la adopción de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas al interior del IFT.	13
Estrategia 2.1 Impulsar la adopción de políticas de inclusión laboral.	13
Estrategia 2.2 Promover el uso del lenguaje incluyente y contenidos libres de discriminación	14
Estrategia 2.3 Promover el cambio cultural a favor de la igualdad y no discriminación.	15
Objetivo estratégico 3. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el ámbito de competencia del IFT.	16
Estrategia 3.1 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de trato por parte del Instituto.	16
Estrategia 3.2 Impulsar la participación de las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de discriminación en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.	16
Hoja de Cierre	18

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 2019
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
- Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

Glosario

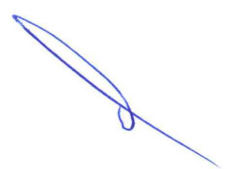
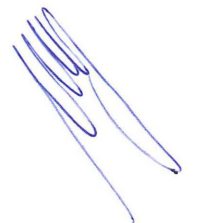
- **Acoso laboral:** es una conducta de agresión, maltrato y humillación reiterada y ejercida por personas colaboradoras en el trabajo. Tiene como resultado el menoscabo de la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la víctima.
- **Acoso sexual.** El acoso sexual consiste en insinuaciones 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.
- **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.”

- **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”.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

UR



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

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.

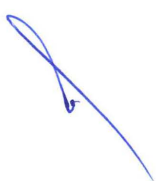
ámbitos de la vida, particularmente a través de la implementación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos y perspectiva antidiscriminatoria.

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 creación de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) responde al 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.

UR



Principales resultados 2019

La Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión concibió el posicionamiento y transversalización de los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión, como la prioridad para consolidar, al interior del IFT la cultura de la igualdad y no discriminación. El Programa Anual 2019 alcanzó logros y avanzó en diferentes frentes para dicho objetivo. Aquí un breve recuento de las principales acciones realizadas:

La Semana de las Mujeres IFT, acción que se ha realizado año con año en el mes de marzo, ha permitido visibilizar distintas temáticas de interés sobre los logros y retos relacionados con la igualdad de género, y cómo estos temas se encuentran vinculados con las telecomunicaciones y la radiodifusión. Las diversas actividades –conferencias, talleres, paneles y cinedebate, con la participación de especialistas en temas de género, telecomunicaciones e informática- congregaron a un total de 390 mujeres y 128 hombres. Se ha logrado consolidar esta semana como un espacio icónico de reflexión sobre los temas de igualdad y seguiremos implementando acciones que promuevan más a las mujeres dentro del Instituto y en el sector.

Una acción importante realizada en abril de este año, fue la entrega de resultados de los compromisos HeforShe, firmados en 2016, así como la firma de nuevos compromisos con ONU Mujeres. Esta acción reafirmó el pacto institucional a favor de la igualdad y posicionó al Instituto nuevamente a la vanguardia dentro de las instituciones públicas.

Con el lanzamiento del Micrositio de igualdad (www.igualdad.ift.org.mx) –con más de 15,300 visitas- se consolidó una herramienta fundamental para informar y orientar al público, interno y externo, sobre los principales conceptos, fundamentos, estudios y acontecimientos en temas de igualdad y no discriminación. Asimismo, se fomenta la visibilización y aportes de las mujeres al sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Parte de las actividades de este ejercicio 2019 se enfocó a actividades específicamente dirigidas al crecimiento de niñas, jóvenes y mujeres, como fueron las acciones en conmemoración del Día Internacional de las Niñas en las TICs, donde 67 jóvenes de entre 10 y 15 años de edad tuvieron la oportunidad de acercarse a actividades relacionadas con la tecnología, recibieron una sensibilización sobre ciberseguridad por parte de la Policía Federal, recorrieron las instalaciones más innovadoras del IFT y conocieron de jóvenes como ellas, su incursión a proyectos científicos y tecnológicos, gracias al programa PAUTA de la UNAM. En octubre se realizó un segundo evento en el marco del Día Internacional de la Niña, en esta ocasión destacando la promoción de las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), en el cual 61 niñas de 4º a 6º de primaria tuvieron la oportunidad de descubrir las ciencias de forma lúdica y divertida, además de recibir talleres sobre robótica directamente del grupo de ingenieras trabajadoras del IFT.

En este mismo sentido se desarrolló el Programa Mujeres en Liderazgo, que tuvo como objetivo lograr que las funcionarias del Instituto adquirieran habilidades blandas y herramientas para lograr trazar su perfil profesional y sus capacidades de proyección como líderes y expertas. Durante las 6 sesiones que duró el programa, se registraron experiencias, aprendizajes y se fomentaron relaciones que esperamos sean un medio para alcanzar sus

objetivos. En los cursos participaron 76 mujeres trabajadoras del IFT, que conformaron la primera generación de este programa.

Se conformó el Grupo de Trabajo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (GTIGDI), como un mecanismo que, bajo la coordinación de la DGIGDI, busca promover y favorecer la colaboración y la comunicación entre las áreas administrativas que integran el Instituto para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de igualdad de género y no discriminación. De manera trimestral, se llevaron a cabo 4 sesiones ordinarias, en las cuales se intercambiaron buenas prácticas, experiencias y se identificaron áreas de oportunidad para lograr la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación, así como las directrices para dar seguimiento a las actividades institucionales en la materia.

Durante 2019 se reformuló el Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia Laboral, a fin de contar con un instrumento que establezca el procedimiento marco para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como los actos de discriminación al interior del IFT. Asimismo, se emitieron opiniones técnicas a diversas áreas del Instituto –Coordinación General de Comunicación Social, en materia de uso del lenguaje incluyente e incorporación de una perspectiva antidiscriminatoria. Además, se elaboraron reportes para la Auditoría Superior de la Federación y para el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, y se hicieron comentarios a documentos normativos y de política pública del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, Sistema Integral de Protección Integral a Niñas, Niños y Adolescentes y al Consejo Nacional para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad.

Para lograr una mayor cultura de la inclusión, con una asistencia total de 163 personas (74 mujeres y 89 hombres), en el mes de mayo se llevaron a cabo las Jornadas por la Diversidad Sexual. En esta ocasión, las actividades se vincularon con la iniciativa de crear una Red de Diversidad Sexual, integrada por 67 personas del Instituto que forma parte de la diversidad sexual, o bien, aquellas personas aliadas e interesadas en la promoción, el respeto y la garantía de los derechos de la comunidad LGBT. Estas acciones en favor de la tolerancia y la inclusión cosecharon éxitos tanto en la participación voluntaria de las personas funcionarias públicas en la Marcha el Orgullo LGBT, como en el logro de la certificación Equidad MX – otorgada por la *Human Rights Campaign Foundation*- que define al IFT como uno de los mejores lugares para trabajar para personas LGBT.

Otra iniciativa a favor de la inclusión fue el impulso que se realizó en favor de las personas con discapacidad, desde la modificación de la normatividad aplicable a los procesos de contratación de personal, hasta la acción afirmativa de emitir la Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad en el mes de diciembre, con la cual se busca incorporar a las filas del Instituto de talento diverso de forma sensible y digna. Se contó con un total de 456 registros, de los cuales 301 participaron en la revisión curricular para avanzar en el proceso de selección para ocupar las 8 vacantes ofertados. Esta medida busca contribuir a la eliminación de las barreras estructurales que obstaculizan la participación sustantiva de las personas con discapacidad en el mundo laboral y garantizar su derecho a un trabajo digno, como parte de una política de igualdad de oportunidades dentro del IFT.

En este año, el Programa Anual 2019 también reconoció la importancia del trabajo con hombres para lograr un impacto verdadero en el avance hacia una igualdad sustantiva. Por eso se promovieron acciones específicamente dirigidas a esta comunidad. Se promovió la ampliación de la licencia de paternidad, que pasó de 10 a 20 días hábiles, para quienes, teniendo 6 meses de servicio cumplido, se conviertan en padres por vía natural o por adopción, y adicionalmente se consideran 10 días adicionales en caso de que la o el recién nacido necesite cuidados por alguna complicación de salud.

Estas acciones de igualdad en las prestaciones que buscan promover una mayor participación de los hombres en las labores de crianza, se acompañaron con acciones específicas de capacitación y sensibilización. En junio se llevó a cabo la Semana “Espacio H: Hombres Trabajando(nos)”, diseñada como una serie de actividades –talleres, conferencias, cine debates- dirigidas algunas de forma exclusiva a hombres, donde 205 colaboradores tuvieron oportunidad de informarse y reflexionar sobre su papel, contribuciones y retos frente a la igualdad de género, y otras acciones abiertas a todo el personal, en las cuales también participaron 49 personas. Las acciones del “Espacio H”, a las que se dio continuidad durante los últimos meses del año, lograron la participación de 166 hombres y 3 mujeres, que forman parte del personal del IFT.

Es de destacar que, en conjunto, se contabilizaron 4,255 personas participantes en las actividades de sensibilización, capacitación y formación en materia de género, sororidad, nuevas masculinidades, sesgos inconscientes, liderazgo con perspectiva de género y discriminación en el empleo. Estas acciones están encaminadas a lograr un cambio cultural entre el personal del IFT; cifra que representa crecimiento de casi 100% con respecto al año anterior, a las cuales asistió una proporción similar de mujeres (51%) y hombres (49%).

Continuando con las acciones que el IFT ha venido promoviendo año con año, como la campaña “Campaña ÚNETE para eliminar la violencia contra mujeres y niñas”, la cual se distingue por el color naranja y busca involucrar a todo el personal en la eliminación de la violencia contra mujeres y niñas, en este 2019 se implementaron acciones en torno a la Conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Del 25 al 27 de noviembre, el IFT recibió la visita de reconocidos expertos en temas de atención y prevención de la violencia desde el enfoque relacional de género. Durante las actividades, se contó con una participación total de 73 mujeres y 49 hombres.

Las acciones y actividades realizadas en el marco del programa 2019, han promovido condiciones para que el personal del Instituto cuente con más información sobre los derechos humanos de las personas, sean más sensibles a las necesidades y contextos de quienes nos rodean, generando así personal consciente y respetuoso de la dignidad de las personas, dentro y fuera de su ámbito laboral.

Objetivos, estrategias y líneas de acción 2020

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

Estrategia 1.1 Consolidar mecanismos e instrumentos institucionales para la transversalización de la perspectiva de género y no discriminación.

Líneas de acción

1.1.1 Elaborar el Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2020 y proponer el presupuesto que permita su implementación y seguimiento.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Programa para la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión	0	1	Programa
Cumplimiento de líneas de acción del Programa	0	100%	Reporte anual sobre el cumplimiento de líneas de acción

1.1.2 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 2020.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
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 2020

1.1.3 Coordinar 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.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Número de sesiones ordinarias del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión	0	4	Orden del día de las sesiones

1.1.4 Sistematizar y publicar las acciones que realiza el IFT en materia de igualdad y no discriminación.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Informe Anual del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.	0	1	Informe Anual

Objetivo estratégico 2. Promover la adopción de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas al interior del IFT.

Estrategia 2.1 Impulsar la adopción de políticas de inclusión laboral.

Líneas de acción

2.1.1 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de inclusión laboral y acciones afirmativas para grupos en situación de discriminación.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad del IFT	0	2	Evaluaciones semestrales de la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad del IFT

2.1.2. Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de medidas conciliatorias para contribuir a la igualdad laboral.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Número de personas beneficiadas por las medidas conciliatorias	0	N/A	Reportes trimestrales de personas beneficiadas

2.1.3 Implementar acciones afirmativas para las mujeres del IFT, con el fin de promover su empoderamiento y la igualdad de oportunidades en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Programa "Mujeres en Liderazgo 2020"	0	100%	Listas de asistencia

Estrategia 2.2 Promover el uso del lenguaje incluyente y contenidos libres de discriminación

Líneas de acción

2.2.1 Promover el uso de lenguaje incluyente y la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa institucional.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Porcentaje de normativa revisada, a solicitud de las áreas, en la que se incorporen los principios de igualdad y no discriminación y el lenguaje incluyente solicitada por las áreas	0	100%	Documentos que incorporen los principios de igualdad y no discriminación y el uso de lenguaje incluyente

2.2.2 Promover el uso de lenguaje incluyente en la comunicación institucional, contenidos libres de estereotipos y que promuevan los valores de la inclusión y la diversidad.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Porcentaje de contenidos de comunicación revisados con base en los principios de igualdad y no discriminación, a solicitud de las áreas.	0	100%	Documentos con comentarios para incluir lenguaje incluyente, contenidos libres de estereotipos y sugerencias para promover los valores de la diversidad y la inclusión

UP

Estrategia 2.3 Promover el cambio cultural a favor de la igualdad y no discriminación.

Líneas de acción

2.3.1 Coordinar con la Dirección General de Gestión de Talento la realización de actividades de sensibilización, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación para fomentar un cambio cultural entre el personal.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Porcentaje del personal que cubrió horas de capacitación en temas de igualdad y no discriminación	0	100%	Informe sobre el número de personas y horas cubiertas en eventos de capacitación en materia de igualdad y no discriminación

2.3.2 Realizar diagnósticos sobre la situación de la violencia y las prácticas discriminatorias al interior del Instituto.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Sistematización de las respuestas relacionadas con violencia y discriminación de la Encuesta de Clima Organizacional 2019	0	1	Un informe de resultados

2.3.3 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño de campañas que promuevan la igualdad y no discriminación, así como espacios libres de violencia.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Número de campañas	0	3	Informe sobre las campañas

Handwritten mark

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Objetivo estratégico 3. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el ámbito de competencia del IFT.

Estrategia 3.1 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de trato por parte del Instituto.

Líneas de acción

3.1.1 Asesorar y emitir opiniones técnicas en materia de incorporación de la perspectiva de género, inclusión y el derecho a la igualdad y a la no discriminación, a las áreas del Instituto en los proyectos y acciones de manera transversal.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Porcentaje de asesorías emitidas respecto a las solicitadas	0	100%	Documentos con los comentarios y opiniones técnicas

3.1.2 Impulsar la generación de información y conocimiento en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Estudios, investigaciones, artículos, herramientas e informes en materia de igualdad y no discriminación del IFT.	0	5	Estudios, investigaciones, artículos, herramientas

Estrategia 3.2 Impulsar la participación de las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de discriminación en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Líneas de acción


3.2.1 Realizar acciones que contribuyan al desarrollo y la participación de las mujeres, niñas y otros grupos en situación de discriminación en diversos espacios relacionados con el sector de las TyR.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Número de acciones	0	5	Proyectos, eventos y capacitaciones

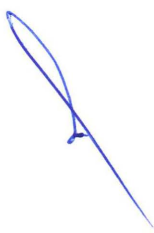
UR

3.2.2 Impulsar la vinculación, con instancias nacionales y extranjeras, para el intercambio de buenas prácticas y la promoción de proyectos en los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Documentos de entendimiento, convenios, membresías con instituciones nacionales y/o internacionales	0	4	Convenios Acuerdos Membresías



UR



Hoja de Cierre

El presente Programa Anual 2020 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 2020.

Elaboró



María José Morales García
Directora General de Igualdad de Género,
Diversidad e Inclusión

Aprobó



Mario Alberto Focil Ortega
Titular de la Unidad de Administración

Ciudad de México a 31 de enero de 2020.