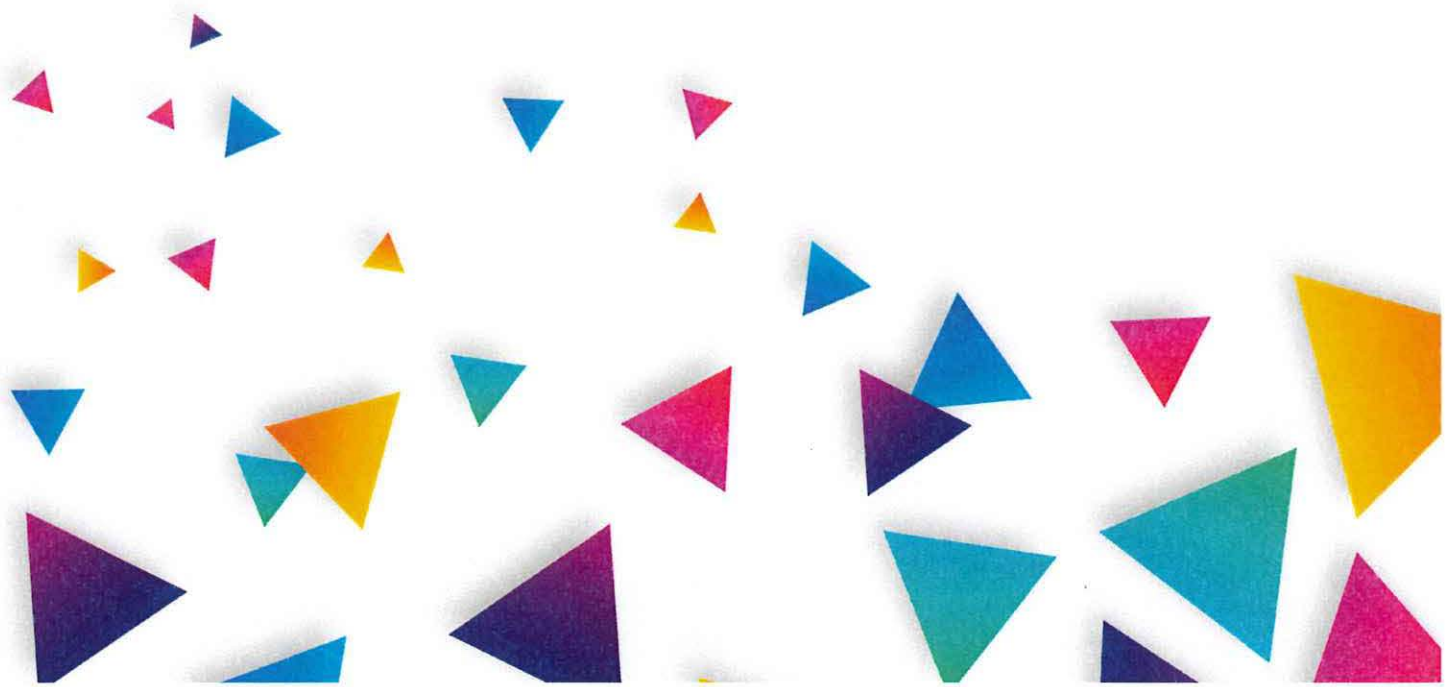


A collection of colorful triangles in shades of yellow, pink, blue, and purple, scattered across the top of the page.

PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

2024



CONTENIDO

MARCO NORMATIVO	2
GLOSARIO	3
ACRÓNIMOS	6
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.	13
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. PROMOVER LA DIVERSIDAD, LA INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL IFT.	19
HOJA DE CIERRE	26



MARCO NORMATIVO

El Programa se sustenta tanto en legislación nacional como en instrumentos nacionales e internacionales sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, los cuales se señalan de forma enunciativa más no limitativa a continuación:

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)
7. Convenio 190 OIT. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo.

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

GLOSARIO

- **Acoso laboral¹:** La conducta sistemática que se presenta en el contexto laboral, con el objetivo de intimidar, excluir, opacar, aplazar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, a partir de actos o comportamientos hostiles o violentos, mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones físicas o verbales contra su persona, asignación excesiva de carga en los trabajos u otros que puedan afectar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, conforme a los tipos siguientes:
 - a) **Horizontal:** Se realiza entre pares y quien acosa ocupa un nivel similar en la jerarquía ocupacional, sin que exista dependencia o relación de superioridad o inferioridad con respecto a la persona acosada.
 - b) **Vertical descendente:** Se realiza por la persona que ocupa el mismo puesto de jerarquía o superioridad respecto de la persona acosada.
 - c) **Vertical ascendente:** Se realiza por quien ocupa puestos subalternos respecto del superior como persona acosada.

- **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.

- **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, entre otros) 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

¹ ACUERDO General de Administración I/2022 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiocho de febrero de dos mil veintidós, por el que se establecen las medidas y atribuciones para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral.

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.

- ❶ **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.
- ❷ **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."*
- ❸ **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", y se aplica sobre todo a las mujeres y otros grupos en situación de discriminación.
- ❹ **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 femineidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

- ① **Hostigamiento sexual.**² 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.
- ① **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.
- ① **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.
- ① **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.

² http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Guanajuato/gto_meta9_1_2011.pdf

ACRÓNIMOS

CEDAW: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)³.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible⁴.

OIT: Organización Internacional del Trabajo (ILO por sus siglas en inglés)⁵.

PASH: Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda.

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”.⁶

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 arbitraria⁷, 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

³ https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁵ <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

⁶ 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>

⁷ Rodríguez Zepeda, Jesús (2006), Un marco teórico para la discriminación, CONAPRED, Ciudad de México.

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 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 Unidad de Administración, a través de 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 ACCIÓN

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

Líneas de acción

1.1. Cumplimiento del Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2024.

INDICADOR	
Programas Presupuestarios: E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión M001 Actividades de apoyo administrativo	
Ramo 43	
Determinar el porcentaje de cumplimiento de las líneas de acción del Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2024. Definiciones y valores: PLAC: Porcentaje de Líneas de Acción Cumplidas LAP: Líneas de Acción del Programa L1: Línea de Acción 1 L2: Línea de Acción 2 L3: Línea de Acción 3 L4: Línea de Acción 4 L5: Línea de Acción 5 L6: Línea de Acción 6 LAR: Líneas de Acción Realizadas	
Órgano Autónomo	Instituto Federal de Telecomunicaciones
1. IDENTIFICACION DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de cumplimiento de las líneas de acción del Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2024.
2. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL IFT	
Objetivo, Estrategia y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Transversal. Fortalecer la innovación institucional para el desarrollo propicio de las TyR y el ecosistema digital. Estrategia T.1: Asegurar la eficiencia interna en el desarrollo de las funciones regulatorias y de competencia del Instituto. LAR T.1.1: Fortalecer el diseño institucional y el análisis de las políticas internas, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos a cargo del Instituto.
3. ALINEACIÓN CON EL PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2024	
Objetivo Estratégico y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto. Línea de acción 1.1.: Cumplimiento del Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2024.
4. ALINEACIÓN CON EL PROIGUALDAD 2020-2024	

Línea de Acción/Estrategia/Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia 4.2: Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional. 		
5. ALINEACIÓN CON ODS's			
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico 		
6. ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS INTERNACIONALES			
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 		
7. ASPECTOS TÉCNICOS DEL INDICADOR			
Definición	Avance en el cumplimiento de las líneas de acción del Programa Anual para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2024.		
Método de Cálculo	$PLAC = \frac{LAR (L1+L2+L3+L4+L5+L6)}{(L1+L2+L3+L4+L5+L6)} * 100$		
Unidad de Medida	Porcentaje		
Dimensión (Eficacia, eficiencia, calidad y/o economía)	Eficacia		
Comportamiento	Regular		
Frecuencia de Medición	Trimestral		
8. VARIABLES			
Variables	Definición	Unidad de medida	Medios de verificación
LAR	LAR: Líneas de Acción Realizadas	Número de líneas de acción	Evidencia de cada indicador específico del Programa
LAP	LAP: Líneas de Acción del Programa	Número de líneas de acción	Programa Anual 2024
9. DESEMPEÑO			
AVANCE TRIMESTRAL			
Trimestre	Meta	Avance	Desviación
Primer trimestre	20%		
Segundo trimestre	40%		
Tercer trimestre	75%		
Cuarto trimestre	100%		
LINEA BASE			

Por la naturaleza del indicador, cada año parte de 0% a fin de cubrir la totalidad de las líneas de acción del Programa. Sin embargo, se presentan sus valores históricos para fines de comparación.

AÑO	FUENTE	VALOR INDICADOR
2021	Datos proporcionados por la DGIGDI	96.5%
2022	Datos proporcionados por la DGIGDI	95.89%
2023	Datos proporcionados por la DGIGDI	98.14%

10. RESPONSABLES DE LA INFORMACIÓN

UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN	UNIDAD(ES) RESPONSABLE(S) DE LA PROVISION / OBTENCIÓN DE DATOS
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTO

1.2. Gestión y seguimiento del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

INDICADOR	
Programas Presupuestarios: E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión M001 Actividades de apoyo administrativo Ramo 43	
Determinar el porcentaje de cumplimiento de las gestiones y seguimiento del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del IFT. Definiciones y valores: PAGSG: Porcentaje de Avance en la Gestión y Seguimiento del Grupo AG: Acciones del Grupo SO1: Sesión Ordinaria 1 (20%) SO2: Sesión Ordinaria 2 (20%) SO3: Sesión Ordinaria 3 (20%) SO4: Sesión Ordinaria 4 (20%) IA: Informe Anual (20%) AR: Acciones Realizadas	
Órgano Autónomo	Instituto Federal de Telecomunicaciones
1. IDENTIFICACION DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de cumplimiento de las gestiones y seguimiento del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del IFT.
2. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL IFT	

Objetivo, Estrategia y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Transversal. Fortalecer la innovación institucional para el desarrollo propicio de las TyR y el ecosistema digital. Estrategia T.1: Asegurar la eficiencia interna en el desarrollo de las funciones regulatorias y de competencia del Instituto. LAR T.1.1: Fortalecer el diseño institucional y el análisis de las políticas internas, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos a cargo del Instituto.
3. ALINEACIÓN CON EL PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2024	
Objetivo Estratégico y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto. Línea de acción 1.2. Gestión y seguimiento del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones.
4. ALINEACIÓN CON EL PROIGUALDAD 2020-2024	
Línea de Acción/Estrategia/Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Línea 1.1.4: Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales documentos normativos que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública Federal. Estrategia 4.2: Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional.
5. ALINEACIÓN CON ODS's	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
6. ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
7. ASPECTOS TÉCNICOS DEL INDICADOR	
Definición	Avance en el porcentaje de cumplimiento de las gestiones y seguimiento del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del IFT.
Método de Cálculo	$PAGSG = \frac{AR (SO1+SO2+SO3+SO4+IA)}{(SO1+SO2+SO3+SO4+IA)*100}$
Unidad de Medida	Porcentaje
Dimensión (Eficacia, eficiencia, calidad y/o economía)	Eficacia
Comportamiento	Regular
Frecuencia de Medición	Trimestral
8. VARIABLES	

Variables	Definición	Unidad de medida	Medios de verificación
AR	AR: Acciones Realizadas	Número de sesiones llevadas a cabo y el Informe Anual	Minutas de las sesiones y documento del Informe Anual
AG	AG: Acciones del Grupo	Número de sesiones llevadas a cabo y el Informe Anual	Programa Anual 2024
9. DESEMPEÑO			
AVANCE TRIMESTRAL			
Trimestre	Meta	Avance	Desviación
Primer trimestre	40%		
Segundo trimestre	60%		
Tercer trimestre	80%		
Cuarto trimestre	100%		
LINEA BASE			
Por la naturaleza del indicador, cada año parte de 0%. Sin embargo, se presentan sus valores históricos para fines de comparación.			
AÑO	FUENTE	VALOR INDICADOR	
2023	Datos proporcionados por la DGIGDI	100%	
10. RESPONSABLES DE LA INFORMACIÓN			
UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN	UNIDAD(ES) RESPONSABLE(S) DE LA PROVISION / OBTENCIÓN DE DATOS		
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		

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

Líneas de acción

2.1. Gestión y seguimiento del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del IFT (COPACVD)

INDICADOR	
Programas Presupuestarios: E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión M001 Actividades de apoyo administrativo Ramo 43	
Determinar el porcentaje de cumplimiento de las gestiones y seguimiento del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del IFT (COPACVD). Definiciones y valores: PAGSC: Porcentaje de Avance en la Gestión y Seguimiento del COPACVD AC: Acciones del Comité SO1: Sesión Ordinaria 1 (10%) SO2: Sesión Ordinaria 2 (10%) RQD1: Reporte estadístico de quejas y denuncias 1 (15%) RQD2: Reporte estadístico de quejas y denuncias 2 (15%) RAP1: Reporte de acciones de prevención realizadas 1 (15%) RAP2: Reporte de acciones de prevención realizadas 2 (15%) DP: Aplicación de Diagnóstico de percepción de conductas de acoso laboral y/o sexual en el IFT. (20%) AR: Acciones Realizadas	
Órgano Autónomo	Instituto Federal de Telecomunicaciones
1. IDENTIFICACION DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de cumplimiento de las gestiones y seguimiento del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del IFT (COPACVD).
2. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL IFT	
Objetivo, Estrategia y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Transversal. Fortalecer la innovación institucional para el desarrollo propicio de las TyR y el ecosistema digital. Estrategia T.1: Asegurar la eficiencia interna en el desarrollo de las funciones regulatorias y de competencia del Instituto. LAR T.1.1: Fortalecer el diseño institucional y el análisis de las políticas internas, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos a cargo del Instituto.
3. ALINEACIÓN CON EL PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2024	
Objetivo Estratégico y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto. Línea de acción 2.1. Gestión y seguimiento del del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del IFT (COPACVD).
4. ALINEACIÓN CON EL PROIGUALDAD 2020-2024	

Línea de Acción/Estrategia/Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo prioritario 4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad. Estrategia prioritaria 4.2 Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional. Línea de acción: 4.2.1 Impulsar acciones de comunicación que promuevan la eliminación de la cultura misógina, así como los estereotipos que promueven la violencia contra las mujeres y violencia en el noviazgo con enfoque interseccional. 		
5. ALINEACIÓN CON ODS's			
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. 		
6. ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS INTERNACIONALES			
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación. Convenio 190 de la OIT 		
7. ASPECTOS TÉCNICOS DEL INDICADOR			
Definición	Avance en el porcentaje de cumplimiento de las gestiones y seguimiento del del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del IFT (COPACVD).		
Método de Cálculo	$PAGSC = \frac{AR (SO1+SO2+RQD1+RQD2+RAP1+RAP2+DP)}{AC (SO1+SO2+RQD1+RQD2+RAP1+RAP2+DP)} * 100$		
Unidad de Medida	Porcentaje		
Dimensión (Eficacia, eficiencia, calidad y/o economía)	Eficacia		
Comportamiento	Regular		
Frecuencia de Medición	Trimestral		
8. VARIABLES			
Variables	Definición	Unidad de medida	Medios de verificación
AR	AR: Acciones Realizadas	Número de sesiones llevadas a cabo y el Informe Anual	Minutas de las sesiones y documento del Informe Anual
AG	AG: Acciones del Grupo	Número de sesiones llevadas a cabo y el Informe Anual	Programa Anual 2024

9. DESEMPEÑO			
AVANCE TRIMESTRAL			
Trimestre	Meta	Avance	Desviación
Primer trimestre	40%		
Segundo trimestre	60%		
Tercer trimestre	100%		
Cuarto trimestre	100%		
LINEA BASE			
Se trata de un indicador nuevo, por lo que la línea base es de 0%			
10. RESPONSABLES DE LA INFORMACIÓN			
UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN	UNIDAD(ES) RESPONSABLE(S) DE LA PROVISION / OBTENCIÓN DE DATOS		
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		

- 2.2. Realizar una campaña de difusión sobre el Día Naranja para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas en colaboración con la Dirección de Formación y Desarrollo.

INDICADOR
<p>Programas Presupuestarios: E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión M001 Actividades de apoyo administrativo</p> <p>Ramo 43</p> <p>Determinar el porcentaje de cumplimiento en la realización de una campaña de difusión sobre el Día Naranja para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas en colaboración con la Dirección de Formación y Desarrollo, en la que mensualmente se elabore algún material de difusión como parte de la citada campaña.</p> <p>Definiciones y valores:</p> <p>PMP: Porcentaje de Material Programado MP1: Material programado del mes de enero (8.33%) MP2: Material programado del mes de febrero (8.33%) MP3: Material programado del mes de marzo (8.33%) MP4: Material programado de mes de abril (8.33%) MP5: Material programado del mes de mayo (8.33%) MP6: Material programado del mes de junio (8.33%) MP7: Material programado del mes de julio (8.33%) MP8: Material programado del mes de agosto (8.33%) MP9: Material programado del mes de septiembre (8.33%) MP10: Material programado del mes de octubre (8.33%) MP11: Material programado del mes de noviembre (8.33%) MP12: Material programado del mes de diciembre (8.33%)</p> <p>PMEP: Porcentaje de Material Elaborado. ME1: Material elaborado del mes de enero (8.33%) ME2: Material elaborado del mes de febrero (8.33%) ME3: Material elaborado del mes de marzo (8.33%) ME4: Material elaborado del mes de abril (8.33%) ME5: Material elaborado del mes de mayo (8.33%)</p>

ME6: Material elaborado del mes de junio (8.33%) ME7: Material elaborado del mes de julio (8.33%) ME8: Material elaborado del mes de agosto (8.33%) ME9: Material elaborado del mes de septiembre (8.33%) ME10: Material elaborado del mes de octubre (8.33%) ME11: Material elaborado del mes de noviembre (8.33%) ME12: Material elaborado del mes de diciembre (8.33%)	
Órgano Autónomo	Instituto Federal de Telecomunicaciones
1. IDENTIFICACION DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de cumplimiento en la elaboración de material de difusión como parte de la campaña sobre el Día Naranja para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas.
2. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL IFT	
Objetivo, Estrategia y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Transversal. Fortalecer la innovación institucional para el desarrollo propicio de las TyR y el ecosistema digital. Estrategia T.1: Asegurar la eficiencia interna en el desarrollo de las funciones regulatorias y de competencia del Instituto. LAR T.1.1: Fortalecer el diseño institucional y el análisis de las políticas internas, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos a cargo del Instituto.
3. ALINEACIÓN CON EL PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2022	
Objetivo Estratégico y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo estratégico 2. Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia laboral. Línea de Acción 2.2. Realizar una campaña de difusión sobre el Día Naranja para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas en colaboración con la Dirección de Formación y Desarrollo
4. ALINEACIÓN CON EL PROIGUALDAD 2020-2024	
Línea de Acción/Estrategia/Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo prioritario 4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad. Estrategia prioritaria 4.2 Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional. Línea de acción: 4.2.1 Impulsar acciones de comunicación que promuevan la eliminación de la cultura misógina, así como los estereotipos que promueven la violencia contra las mujeres y violencia en el noviazgo con enfoque interseccional.
5. ALINEACIÓN CON ODS's	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
6. ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará).

	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.		
7. ASPECTOS TÉCNICOS DEL INDICADOR			
Definición	Cumplimiento de la elaboración del material de difusión de la Campaña sobre el Día Naranja para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas.		
Método de Cálculo	$PMP = \frac{ME1 + ME2 + ME3 + ME4 + ME5 + ME6 + ME7 + ME8 + ME9 + ME10 + ME11 + ME12}{MP1 + MP2 + MP3 + MP4 + MP5 + MP6 + MP7 + MP8 + MP9 + MP10 + MP11 + MP12} \times 100$		
Unidad de Medida	Porcentaje		
Dimensión (Eficacia, eficiencia, calidad y/o economía)	Eficacia		
Comportamiento	Regular		
Frecuencia de Medición	Trimestral		
8. VARIABLES			
Variables	Definición	Unidad de medida	Medios de verificación
<i>PMP</i>	PMP: Porcentaje de material programado	Material programado mensualmente	Material elaborado enviado a la Dirección de Formación y Desarrollo
<i>PME</i>	PME: Porcentaje de Material Elaborado	Material elaborado mensualmente	Material elaborado para difusión por parte de la Dirección de Formación y Desarrollo
9. DESEMPEÑO			
AVANCE TRIMESTRAL			
Trimestre	Meta	Avance	Desviación
Primer trimestre	25%		
Segundo trimestre	50%		
Tercer trimestre	75%		
Cuarto trimestre	100%		
LÍNEA BASE			
Por la naturaleza del indicador, cada año parte de 0%. Sin embargo, se presentan sus valores históricos para fines de comparación.			



AÑO	FUENTE	VALOR INDICADOR
2023	Datos proporcionados por la DGIGDI	100%
10. RESPONSABLES DE LA INFORMACIÓN		
UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN	UNIDAD(ES) RESPONSABLE(S) DE LA PROVISION / OBTENCIÓN DE DATOS	
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTO DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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	
Programas Presupuestarios: E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión M001 Actividades de apoyo administrativo Ramo 43	
Determinar el porcentaje de cumplimiento en la realización de los eventos conmemorativos en materia de igualdad y no discriminación. Definiciones y valores: PEIND: Porcentaje de Eventos sobre Igualdad y No Discriminación EP: Eventos Planeados E1: Día Internacional de las Mujeres (16.6%) E2: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (16.6%) E3: Día de las Niñas en las TIC (16.6%) E4: Día Nacional contra la Discriminación (16.6%) E5: Día Internacional para Eliminar la Violencia contra la Mujer (16.6%) E6: Día Internacional de las Personas con Discapacidad (16.6%) ER: Eventos Realizados	
Órgano Autónomo	Instituto Federal de Telecomunicaciones
1. IDENTIFICACION DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de cumplimiento en la realización de los eventos conmemorativos en materia de igualdad y no discriminación.
2. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL IFT	
Objetivo, Estrategia y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Transversal. Fortalecer la innovación institucional para el desarrollo propio de las TyR y el ecosistema digital. Estrategia T.1: Asegurar la eficiencia interna en el desarrollo de las funciones regulatorias y de competencia del Instituto. LAR T.1.1: Fortalecer el diseño institucional y el análisis de las políticas internas, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos a cargo del Instituto.
3. ALINEACIÓN CON EL PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2024	
Objetivo Estratégico y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo estratégico 3. Promover la diversidad, la inclusión y no discriminación en el IFT. Línea de Acción 3.1. Realizar eventos en fechas conmemorativas relacionadas con grupos en situación de discriminación.
4. ALINEACIÓN CON EL PROIGUALDAD 2020-2024	

Línea de Acción/Estrategia/Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia 4.2 Impulsar la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional. 		
5. ALINEACIÓN CON ODS's			
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. 		
6. ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS INTERNACIONALES			
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 		
7. ASPECTOS TÉCNICOS DEL INDICADOR			
Definición	Determinar el avance en el porcentaje de cumplimiento en la realización de los eventos conmemorativos en materia de igualdad y no discriminación.		
Método de Cálculo	$PEIND = \frac{ER (E1+E2+E3+E4+E5+E6)}{(E1+E2+E3+E4+E5+E6) * 100}$		
Unidad de Medida	Porcentaje		
Dimensión (Eficacia, eficiencia, calidad y/o economía)	Eficacia		
Comportamiento	Regular		
Frecuencia de Medición	Trimestral		
8. VARIABLES			
Variables	Definición	Unidad de medida	Medios de verificación
<i>ER</i>	ER: Eventos Realizados	Número de eventos	Listas de asistencia
<i>EP</i>	EP: Eventos Planeados	Número de eventos	Programa Anual 2024
9. DESEMPEÑO			
AVANCE TRIMESTRAL			
Trimestre	Meta	Avance	Desviación
Primer trimestre	16.6%		
Segundo trimestre	49.8%		
Tercer trimestre	49.8%		
Cuarto trimestre	100%		
LINEA BASE			
Por la naturaleza del indicador, cada año parte de 0%. Sin embargo, se presentan sus valores históricos para fines de comparación.			

[Handwritten signature]

AÑO	FUENTE	VALOR INDICADOR
2023	Datos proporcionados por la DGIGDI	100%
10. RESPONSABLES DE LA INFORMACIÓN		
UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN		UNIDAD(ES) RESPONSABLE(S) DE LA PROVISION / OBTENCIÓN DE DATOS
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTO DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

3.2. Porcentaje del personal que cumplió al menos 4 horas de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación.

INDICADOR	
Programas Presupuestarios: E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión M001 Actividades de apoyo administrativo	
Ramo 43	
Determinar el porcentaje de personal que cumplió con el requisito mínimo de 4 horas de capacitación en materia de igualdad y no discriminación, sobre la totalidad del personal del IFT. Definiciones: PCIND: Personal Capacitado en Igualdad y No Discriminación Definiciones: PC: Personal Capacitado PT: Personal Total S: Sexo R: Rango de edad.	
Órgano Autónomo	Instituto Federal de Telecomunicaciones
1. IDENTIFICACION DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje del personal del IFT, desagregado por sexo, que cumplió con un mínimo de 4 horas de capacitación en materia de igualdad y no discriminación (PCIND).
2. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL IFT	
Objetivo, Estrategia y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Transversal. Fortalecer la innovación institucional para el desarrollo propicio de las TyR y el ecosistema digital. Estrategia T.1: Asegurar la eficiencia interna en el desarrollo de las funciones regulatorias y de competencia del Instituto. LAR T.1.1: Fortalecer el diseño institucional y el análisis de las políticas internas, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos a cargo del Instituto.
3. ALINEACIÓN CON EL PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2022	
Objetivo Estratégico y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo estratégico 3. Promover la diversidad, la inclusión y no discriminación en el IFT. Línea de Acción: 3.3. Llevar a cabo acciones de capacitación en materia de igualdad y no discriminación.

4. ALINEACIÓN CON EL PROIGUALDAD 2020-2024			
Línea de Acción/Estrategia/Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Prioritario 1: Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad. Estrategia: 1.2 Promover la eliminación de actitudes y comportamientos sexistas para la plena e igualitaria participación de las mujeres en actividades económicas. Línea de Acción: 1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias y entidades de la APF para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia. 		
5. ALINEACIÓN CON ODS's			
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. 		
6. ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS INTERNACIONALES			
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 		
7. ASPECTOS TÉCNICOS DEL INDICADOR			
Definición	Avance en la capacitación del personal que conforma el IFT en materia de Igualdad y No Discriminación.		
Método de Cálculo	$PCIND = (PC/PT) * 100$		
Unidad de Medida	Porcentaje		
Dimensión (Eficacia, eficiencia, calidad y/o economía)	Eficacia		
Comportamiento	Ascendente		
Frecuencia de Medición	Trimestral		
8. VARIABLES			
Variables	Definición	Unidad de medida	Medios de verificación
PC	PC: Personal capacitado que cubrió al menos 4 horas de capacitación en temas de igualdad y no discriminación	Número de personas	Registros de capacitación
PT	PT: Totalidad del personal que conforma el IFT	Número de personas	IFT con datos proporcionados por la DGGT
9. DESEMPEÑO			

AVANCE TRIMESTRAL			
Trimestre	Meta	Avance	Desviación
Primer trimestre	25%		
Segundo trimestre	50%		
Tercer trimestre	70%		
Cuarto trimestre	80%		
LINEA BASE			
Por la naturaleza del indicador, cada año parte de 0%.			
AÑO	FUENTE	VALOR INDICADOR	
2021	Datos proporcionados por la DGGT	53.5%	
2022	Datos proporcionados por la DGGT	83.01%	
2023	Datos proporcionados por la DGGT	70.88%	
UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN		UNIDAD(ES) RESPONSABLE(S) DE LA PROVISION / OBTENCIÓN DE DATOS	
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTO	

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

INDICADOR
Programas Presupuestarios: E001 Fortalecimiento e innovación institucional para el desarrollo de los sectores de Telecomunicaciones y Radiodifusión M001 Actividades de apoyo administrativo
Ramo 43
Determinar el porcentaje de cumplimiento de las acciones en el marco del seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad
Definiciones y valores:
SAPILPcD: Seguimiento de las Acciones de la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad
AP: Acciones Planeadas
4CE: Cuarta Convocatoria Especial (50%)
PM: Programa de Mentorías (50%)
AR: Acciones Realizadas

Órgano Autónomo	Instituto Federal de Telecomunicaciones
1. IDENTIFICACION DEL INDICADOR	
Nombre del Indicador	Porcentaje de cumplimiento de las acciones en el marco del seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.
2. ALINEACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL IFT	
Objetivo, Estrategia y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo Transversal. Fortalecer la innovación institucional para el desarrollo propicio de las TyR y el ecosistema digital. Estrategia T.1: Asegurar la eficiencia interna en el desarrollo de las funciones regulatorias y de competencia del Instituto. LAR T.1.1: Fortalecer el diseño institucional y el análisis de las políticas internas, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos a cargo del Instituto
3. ALINEACIÓN CON EL PROGRAMA ANUAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2024	
Objetivo Estratégico y Línea de Acción	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo estratégico 3. Promover la diversidad, la inclusión y no discriminación en el IFT. Línea de Acción 3.5. Dar seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.
4. ALINEACIÓN CON EL PROIGUALDAD 2020-2024	
Línea de Acción/Estrategia/Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia 4.5 Desarrollar acciones para fortalecer y promover la autonomía de las mujeres, niñas y adolescentes especialmente aquellas con mayores desventajas relativas y discriminación como indígenas, afromexicanas, con discapacidad, entre otras.
5. ALINEACIÓN CON ODS's	
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
6. ALINEACIÓN CON INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
7. ASPECTOS TÉCNICOS DEL INDICADOR	
Definición	Avance en el porcentaje de cumplimiento de las acciones en el marco del seguimiento a la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.
Método de Cálculo	$SAPILPcD = \frac{AR (4CE + PM)}{AP (4CE + PM)} * 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Dimensión (Eficacia, eficiencia, calidad y/o economía)	Eficacia
Comportamiento	Regular
Frecuencia de Medición	Trimestral

[Handwritten signature]

8. VARIABLES			
Variables	Definición	Unidad de medida	Medios de verificación
AR	AR: Acciones Realizadas	1. Cierre de Convocatoria 2. Conclusión del Programa de Mentorías	1. Publicación de resultados 2. Informe final del Programa de Mentorías
AP	AP: Acciones Planeadas	1. Reunión 2. Cierre de Convocatoria 3. Revisión de la Accesibilidad 4. Certificación Éntrale	Programa Anual 2024
9. DESEMPEÑO			
AVANCE TRIMESTRAL			
Trimestre	Meta	Avance	Desviación
Primer trimestre	25%		
Segundo trimestre	50%		
Tercer trimestre	50%		
Cuarto trimestre	100%		
LINEA BASE			
Por la naturaleza del indicador, cada año parte de 0%. Sin embargo, se presentan sus valores históricos para fines de comparación.			
AÑO	FUENTE	VALOR INDICADOR	
2023	Datos proporcionados por la DGIGDI	100%	
10. RESPONSABLES DE LA INFORMACIÓN			
UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN		UNIDAD(ES) RESPONSABLE(S) DE LA PROVISIÓN / OBTENCIÓN DE DATOS	
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	

[Handwritten signature]

HOJA DE CIERRE

El presente Programa Anual 2024 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 2024.

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 07 de febrero de 2024.

