



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL ORGANISMO PROMOTOR DE INVERSIONES EN TELECOMUNICACIONES

La Dirección General del Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones (PROMTEL), se compromete a cumplir, y a que se cumplan, por parte de todas las personas que laboran dentro de este Organismo, las políticas que en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se establecen en el presente documento; así como promover, difundir, garantizar y proteger los Derechos Humanos de todas las personas con la finalidad de erradicar toda práctica discriminatoria. Aunado a lo anterior, se hace énfasis en que no se tolerará por parte de persona alguna, sin importar su puesto o nivel jerárquico, ningún tipo de violencia, maltrato o segregación hacia el personal y entre el personal por casos de:

Apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, y/o situación migratoria.

MARCO LEGAL

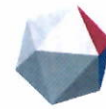
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley Federal del Trabajo;
- Código de Ética de la Administración Pública Federal;
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

OBJETIVO

Sumarse a los esfuerzos del Gobierno Federal, y de la Secretaría de Infraestructura Comunicaciones y Transportes, para alinear a toda la Administración Pública Federal, y a todo el Sector de Infraestructura, Comunicaciones y Transportes, a la Política Nacional en materia de Igualdad, y a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación, siguiendo los principios, objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024; para lograr la conformación de una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones y garantizar la igualdad de oportunidades para cada una de las personas integrantes de PROMTEL.

ALCANCE

El presente documento es de observancia obligatoria para todas las personas que laboren de manera temporal o permanente en el Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones, sin importar su nivel jerárquico, forma de contratación o ubicación.



GLOSARIO

Accesibilidad. Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Ajustes Razonables. Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Ayudas Técnicas. Dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.

Comunicación. Se entenderá el lenguaje escrito, oral y la lengua de señas mexicana, la visualización de textos, sistema Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia escritos o auditivos de fácil acceso, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios, sistemas y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.

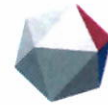
Discapacidad. Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad Física. Es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discriminación por motivos de discapacidad. Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Diseño Universal. Se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad cuando se necesiten.

Discriminación. Para los efectos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende por discriminación, a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir,



menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales. También se entenderá por discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación contra la mujer. Para los efectos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente por su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Empoderamiento de las Mujeres. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad de Oportunidades. Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.

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

Lenguaje Incluyente. Promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyente en el ámbito público y privado.

Misoginia. Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Modalidades de violencia contra las Mujeres. Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres que pueden ser psicológica, física, patrimonial, económica, sexual o cualesquiera otras formas análogas que lesiones o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para

N
P
V



actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

PROIGUALDAD. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-20224.

Violencia. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

PRINCIPIOS GENERALES

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

ESTRATEGIAS

- I. Implementar el uso de lenguaje incluyente y no sexista en todos los documentos físicos y digitales que como parte de las actividades propias del Organismo se desarrollen, y en todas las actividades en que exista comunicación entre las personas.
- II. Que, en los procesos de planeación, operación y evaluación del Organismo, se realicen acciones donde sea tangible la perspectiva de género.
- III. Implementar programas de capacitación y sensibilización para las personas del Organismo que busquen generar conciencia y conocimiento sobre las políticas de igualdad y no discriminación.
- IV. Buscar que se optimicen y desarrollen los medios para facilitar la movilidad y desempeño de las personas que pudieran padecer alguna discapacidad.
- V. Difundir entre las personas del Organismo, material e información en materia de igualdad y no discriminación.



- VI. Implementar mecanismos para la generación de diagnósticos que permitan dar seguimiento a los avances y áreas de oportunidad en materia de igualdad de género, y poder identificar brechas en caso de que las hubiera.

AUTORIDADES RESPONSABLES

Corresponde a los Titulares de cada Unidad Administrativa del Organismo, asegurar que las personas a su cargo cumplan con los principios del presente instrumento, y se realicen las acciones necesarias para su estricto cumplimiento.

Será el Comité de Ética (CE) del Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones, el encargado de la vigilancia, desarrollo e implementación de las prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el Organismo, de conformidad con los valores, principios y comportamientos del servicio público establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, el Código de Conducta de PROMTEL, y el presente instrumento de Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual fue aprobado por el CE durante su Tercera Sesión Ordinaria de 2022, celebrada el 10 de agosto de 2022.

Atentamente

Ing. María de Lourdes Coss Hernández

Directora General del Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones.

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la Normateca Interna del Organismo Promotor de Inversiones en Telecomunicaciones.

Ciudad de México, a 11 de agosto de 2022.