



**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
DE TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V.**



TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Alta Dirección de Televisión Metropolitana, S.A. de C.V., se compromete a difundir la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Con la finalidad de dar cumplimiento a dicha obligación, presenta la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual está dirigida para su observancia a todas las personas que laboran de forma permanente y temporal en la Entidad.

Que el lenguaje empleado en este documento no busca generar ninguna distinción, ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Marco legal.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2018.
- DECRETO por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2018.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de abril de 2018.
- DECRETO por el que se reforma el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de noviembre de 2013.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2018.
- DECRETO por el que se reforma el párrafo primero del artículo 4 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2018.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2017.
- ACUERDO mediante el cual se modifican los Lineamientos que establecen el procedimiento de denuncia por incumplimiento a las obligaciones de transparencia previstas en los artículos 70 a 83 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 69 a 76 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 2019.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de junio de 2018.
- DECRETO por el que se reforma el artículo 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de junio de 2018.



TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V.
POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Objetivo.

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

- Apariencia física.
- Cultura.
- Discapacidad.
- Idioma.
- Sexo.
- Género.
- Edad.
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo.
- Estado civil o conyugal.
- Religión.
- Opiniones.
- Origen étnico o nacional.
- Preferencias sexuales.
- Situación migratoria.

Alcance.

La Política de Igualdad es aplicable en todas las áreas que conforman a Televisión Metropolitana, S.A. de C.V., y es de observancia para todo el personal que labora en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

Definiciones.

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación de Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.



TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V.
POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

- Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.
- Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.
- 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 actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
- Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. La violencia laboral incluye al acoso y hostigamiento laborales, así como al hostigamiento y el acoso sexual.



TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V.
POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

- Hostigamiento y acoso laboral: Conductas u omisiones que tengan como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador [u hostigadora], que tengan lugar de manera sistemática (es decir, un solo hecho no es constitutivo de hostigamiento o acoso laboral).
- Hostigamiento y acoso sexual: Se entiende por hostigamiento sexual los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona asedie de manera reiterada a otra de cualquier sexo valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación. La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual es que en este último no existe una relación de subordinación o de jerarquía.

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.

Estrategias.

- Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de la televisora.



TELEVISIÓN METROPOLITANA, S.A. DE C.V.
POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

- Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
- Realizar programas de capacitación del personal de la Institución en materia de perspectiva de género y violencia de género.
- Verificar que existan los medios de movilidad para el personal con discapacidad.
- Difundir entre el personal, información en materia de igualdad y discriminación de género.
- Efectuar un plan de acciones para la generación de diagnósticos que permitan hacer seguimientos, sobre las brechas, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.

Autoridades responsables.

Corresponde a cada titular de las áreas responsables asegurar que el personal a su cargo cumpla los principios de esta Política de Igualdad y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias.

La Comisión designada por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de Canal 22 será la encargada de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo que se realicen de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el Código de Ética y Código de Conducta.

La presente política entrará en vigor a partir del día siguiente de su emisión y se encontrará para su consulta en la página web de Normatividad Interna de Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.

Ciudad de México, junio 2019.

Alta Dirección de
Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.



Cineasta Armando Casas
Director General