

PROGRAMA ANUAL 2019

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



Contenido

Presentación	2
Antecedentes	4
Objetivos, estrategias y líneas de acción	8
Objetivo estratégico 1. Institucionalizar la perspectiva de género y de no discriminación en el Instituto.	8
Estrategia 1.1 Consolidar mecanismos e instrumentos institucionales que faciliten la transversalidad de la perspectiva de género y no discriminación.	8
Estrategia 1.2 Transformar la cultura y los procesos institucionales a favor de la igualdad de género y no discriminación.	9
Estrategia 1.3 Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación.	11
Objetivo estratégico 2. Promover los derechos a la igualdad y no discriminación en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión	12
Estrategia 2.1 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de trato por parte del Instituto.	12
Estrategia 2.2 Fortalecer las capacidades de las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de discriminación para ampliar sus oportunidades y reducir las desigualdades en el sector de las TyR.	13
Glosario	14
Anexo: Alineación con el Programa Anual de Trabajo del IFT	17

Presentación

El derecho a la igualdad y a la no discriminación representa uno de los principios y fundamentos de los derechos humanos y, por lo tanto, de un sistema democrático.

En los últimos años, hemos atestiguado enormes avances en el camino hacia la construcción de una realidad en donde los derechos humanos sean plenamente reconocidos y, a su vez, garantizados y protegidos. En México, contamos con un marco normativo progresista en materia de derechos, en donde, de manera particular, se recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación en un gran número de disposiciones de orden jurídico, empezando por la propia Constitución, en consonancia con los instrumentos internacionales suscritos por el Estado mexicano. 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.

Aunque el esfuerzo y los resultados son visibles, persisten manifestaciones y prácticas culturales discriminatorias que obstaculizan el goce efectivo de los derechos de algunos grupos en particular: mujeres, personas indígenas, personas con discapacidad, por mencionar algunos.

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.

Este Programa tiene la finalidad de establecer objetivos de largo alcance a través de la concreción de líneas específicas de acción. Se trata de un plan estratégico de trabajo que busca la transversalización del derecho a la igualdad y a la no discriminación, de la perspectiva de género y de los valores de la inclusión y la diversidad.

Transversalizar la perspectiva de género, en lo particular, requiere trabajar en dos vertientes: por un lado, realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; y, por otro, incorporar esta categoría de análisis en la

planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de la igualdad y no discriminación.

El presente documento rige el actuar de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, pero también de todas las unidades administrativas que conformamos al Instituto, en el entendido de que la garantía de los derechos humanos es compromiso y responsabilidad de la institución en su conjunto. El Programa es resultado de un profundo análisis de reflexión para identificar áreas de oportunidad e implementar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos de la política internacional y nacional, en concordancia con los objetivos del Instituto y, por lo tanto, se basa en dos importantes frentes de acción: el impacto en el sector de TyR y el que tiene lugar en el ámbito institucional o clima organizacional.

Así, el Programa parte de un entramado de obligaciones en materia de derechos humanos que, a su vez, se alinean y articulan con el Programa Anual de Trabajo del Instituto Federal de Telecomunicaciones y éste a su vez, previsiblemente con el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024¹.

Con la puesta en marcha de las acciones aquí contenidas, se reafirma el compromiso del IFT por continuar promoviendo acciones a favor de la igualdad y de espacios sin discriminación y violencia.

¹ De conformidad con lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley de Planeación, el Presidente de la República enviará el Plan a la Cámara de Diputados para su aprobación, a más tardar el último día hábil de febrero del año siguiente a su toma de posesión; posteriormente la Cámara de Diputados aprobará dicho Plan dentro del plazo de dos meses contado a partir de su recepción. Finalmente, éste se publicará en el DOF, en un plazo no mayor a 20 días naturales contado a partir de la fecha de su aprobación.

Antecedentes

El Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e inclusión, responde a una serie de obligaciones en materia de derechos humanos que corresponde al IFT cumplir, desde sus propias atribuciones.

El artículo 1º constitucional mandata a todas las autoridades públicas a respetar, garantizar, proteger y promover los derechos reconocidos en la Constitución, los tratados internacionales y otras disposiciones. Lo anterior implica que, la actuación del IFT debe ser siempre en observancia del marco normativo de derechos humanos. Así, habrá que tener en cuenta en todo momento a distintos instrumentos aplicables, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (o la Convención sobre los Derechos de los Niños, entre otros².

Particularmente, podemos encontrar que, durante el noveno informe periódico de México ante el Comité CEDAW, dicha instancia recomendó al Estado: adoptar un proceso de elaboración de presupuestos con perspectiva de género y asignar recursos suficientes para hacer efectivos los derechos de las mujeres³; reforzar el uso de medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de la igualdad sustantiva⁴; adoptar una estrategia para superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres⁵; y mejorar las iniciativas que alienten la matriculación de las niñas en disciplinas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas⁶.

Por su parte, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, en su recomendación No. 52 a México plantea la necesidad de implementar acciones de nivelación a favor de la contratación de mujeres y personas indígenas con discapacidad, así como regular los criterios para establecer ajustes razonables para trabajadores con discapacidad, asignando presupuestos adecuados para ellos tanto en el empleo público como en el privado⁷. Estos son solo algunos ejemplos de las pautas de actuación que marcan los órganos emanados de tratados para que el Estado

² La lista de instrumentos internacionales se detalla en el siguiente apartado titulado "Marco normativo".

³ Recomendación 16 del Comité CEDAW durante el noveno informe periódico de México en julio de 2018.

⁴ Recomendación 18 del Comité CEDAW durante el noveno informe periódico de México en julio de 2018.

⁵ Recomendación 20 del Comité CEDAW durante el noveno informe periódico de México en julio de 2018.

⁶ Recomendación 38 del Comité CEDAW durante el noveno informe periódico de México en julio de 2018.

⁷ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de México 2014. Disponible en: http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/G1419180.pdf

mexicano y las instituciones que lo componen cumplan de manera adecuada con los compromisos y obligaciones internacionales adquiridos.

Además del entramado internacional, es necesario considerar el marco normativo nacional, que también ha creado y armonizado la legislación para atender los estándares internacionales más altos en materia de derechos humanos. Por citar algunos ejemplos, nos encontramos con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia o la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Adicionalmente, el mismo artículo 1º de la Constitución obliga a las autoridades del Estado mexicano a interpretar las normas relativas a los derechos humanos de conformidad con nuestra Carta Magna y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección que resulte más favorable a la persona. En este sentido, conocer en entramado legislativo resulta esencial para el correcto cumplimiento del mandato en materia de derechos humanos.

Ahora bien, el Programa también se articula con la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión que rige al sector de nuestra competencia y que incorpora el principio de igualdad y no discriminación en su artículo 2º, al establecer que la prestación de servicios de telecomunicaciones y radiodifusión deberá realizarse sin ningún tipo de discriminación y reconoce el derecho de las audiencias a la no discriminación, promoviendo el respeto de los derechos humanos, el interés superior de la niñez y la igualdad de género.

Es importante destacar que el Programa previsiblemente también atenderá los objetivos y líneas estratégicas que en la materia se establezcan en el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2014, una vez que el mismo sea aprobado, toda vez que éste deberá estar alineado con la Constitución, los tratados internacionales y la legislación vigente de la materia, e igualmente atiende lo previsto en la propia normatividad del Instituto, que contempla la obligación de formular un programa anual de actividades en materia de promoción de la igualdad de género, la inclusión social y erradicación de toda forma de discriminación, así como la promoción del empoderamiento de las mujeres, a cargo de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

Por último, es menester indicar que, a través del presente Programa, también se dará continuidad al cumplimiento de todas aquellas líneas de acción específicas que quedaron pendientes de atender en su totalidad el año pasado, conforme lo estipulaba el Programa Anual 2018 para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión del Instituto Federal de Telecomunicaciones; buscando incluso profundizar aún más sus alcances al optimizar la visión bajo la cual se redefinieron los ejes y estrategias que habrán de regir en este Programa, durante 2019.

Lo anterior, considerando que, tanto el derecho a la igualdad y a la no discriminación, como la política institucional de fomento a la igualdad de género, respeto a la diversidad e inclusión, revisten un carácter de permanentes en cuanto a su temporalidad y obligatoriedad, estando por tanto inexcusablemente obligadas todas las autoridades públicas—incluido el Instituto— conforme a la Constitución y la legislación internacional y nacional, a desplegar en todo momento acciones concretas para gradualmente crear las condiciones en las que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Para ello, es necesaria la eliminación de aquellos obstáculos que limiten, en los hechos, su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas.

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.

Objetivos, estrategias y líneas de acción

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

Estrategia 1.1 Consolidar mecanismos e instrumentos institucionales que faciliten la transversalidad 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, proponer el presupuesto para su implementación y las herramientas necesarias para coordinar y dar seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en las acciones institucionales.

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 sobre el cumplimiento de líneas de acción

1.1.2 Conformar el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión como mecanismo de transversalización institucional de la perspectiva 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	Minutas de las sesiones ordinarias

1.1.3 Promover la generación de información sobre la situación y los avances en materia de igualdad de género y no discriminación en el sector, así como sobre el progreso de la transversalidad en las actividades del Instituto.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Seguimiento a los Reportes, investigaciones, estudios o informes con perspectiva de género y no discriminación que genera el Instituto sobre el sector, y de avances en la aplicación de la transversalidad de género en el Instituto realizados.	0	8	estudios, reportes informes, investigaciones (comprometidos en el marco del HeForShe)

Estrategia 1.2 Transformar la cultura y los procesos institucionales a favor de la igualdad de género y no discriminación.

Líneas de acción

1.2.1 Promover la incorporación de los principios de igualdad de género y no discriminación en la normatividad institucional, a partir del uso de lenguaje incluyente.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Porcentaje de normativa revisada 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

1.2.2 Proponer 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 campañas o notificaciones revisadas con base en los principios de igualdad y no discriminación solicitadas por 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

1.2.3 Diseñar, implementar y difundir acciones que promuevan la igualdad en el ámbito laboral, a través de medidas conciliatorias entre la vida laboral y

personal, así como políticas de inclusión laboral para grupos en situación de discriminación.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Número de medidas de inclusión y políticas conciliatorias propuestas y/o aprobadas para 2019	0	2	Inclusión de dos nuevas medidas o políticas de inclusión y conciliación en el Instituto.

1.2.4 Dar seguimiento a las políticas de corresponsabilidad que ya se implementan en coordinación con la Dirección General de Gestión de Talento.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Número de personas beneficiadas	0	80%	Informe sobre la relación de las personas que accedieron a alguna de las políticas.

1.2.5 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

1.2.6 Dar seguimiento a las condiciones que permitieron la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Informe cualitativo y cuantitativo de las condiciones que permiten la certificación	0	1	Informe interno sobre la situación de las variables consideradas en la Norma

Estrategia 1.3 Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación.

Líneas de acción

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

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Realización de una encuesta dirigida al personal específicamente en materia de violencia y prácticas discriminatorias	0	1	Un informe de resultados

1.3.2 Actualizar el mecanismo de denuncia, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Revisión y actualización del instrumento para la atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral	0	1	Protocolo para la atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral

1.3.3 Sensibilizar y capacitar al personal involucrado en el mecanismo de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual o laboral

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Porcentaje del personal capacitado respecto al total del personal involucrado en el mecanismo de atención y sanción	0	100%	Informe sobre el número de personal capacitado

1.3.4 Realizar campañas de prevención de la violencia laboral dirigidas al personal en coordinación con la Dirección General de Gestión de Talento.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Realización de una campaña de prevención de la violencia laboral	0	1	Reporte sobre el diseño e implementación de la campaña

Objetivo estratégico 2. Promover los derechos a la igualdad y no discriminación en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión

Estrategia 2.1 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

2.1.1 Promover acciones que favorezcan el ejercicio de derechos humanos, sin discriminación con las unidades administrativas que integran el Instituto y en el sector de las TyR.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Informes trimestrales de actividades en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión con insumos de todo el instituto.	0	4	4 informes trimestrales (a partir de los reportes del Grupo de Trabajo)
Acciones de formación especializada para Grupo de Trabajo y otros grupos focalizados	0	2	Informes sobre las acciones de capacitación

2.1.2 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

2.1.3 Colaborar con la Coordinación General de Comunicación Social para la emisión de información con perspectiva de género, inclusión y derecho a la igualdad y no discriminación, sobre el desarrollo de los programas y actividades del Instituto.

Indicador			
Unidad de medida	Línea base	Meta	Evidencia
Asesoría a la Coordinación General de Comunicación Social para que la política de comunicación social cumpla con los principios de igualdad de género y no discriminación	0	1	Documento

Estrategia 2.2 Fortalecer las capacidades de las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de discriminación para ampliar sus oportunidades y reducir las desigualdades en el sector de las TyR.

Líneas de acción

2.2.1 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 - Capacitaciones

2.2.2 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

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.

Anexo: Alineación con el Programa Anual de Trabajo del IFT

Programa Anual de Trabajo	Programa para la Promoción de la Igualdad de Género Diversidad e Inclusión
<p>Eje Transversal</p> <p>Fortalecimiento institucional</p> <p>Estrategia Transversal 1 Mejorar y sistematizar la gestión de los distintos procesos, procedimientos y actividades del Instituto.</p>	<p>Objetivo estratégico 1.</p> <p>Institucionalizar la perspectiva de género y no discriminación en el Instituto.</p> <p>Estrategia 1.1</p> <p>Consolidar mecanismos e instrumentos institucionales que faciliten la transversalidad de la perspectiva de género y no discriminación.</p> <p>Estrategia 1.2.</p> <p>Transformar la cultura y los procesos institucionales a favor de la igualdad y no discriminación.</p> <p>Estrategia 1.3.</p> <p>Promover y garantizar espacios laborales libres de violencia y discriminación.</p>
<p>Objetivo 4:</p> <p>Fomentar el respeto a los derechos de los usuarios finales y de las audiencias en los servicios de las telecomunicaciones y la radiodifusión.</p> <p>Estrategia 4.1</p> <p>Fomentar la protección a los usuarios y audiencias.</p> <p>Estrategia 4.2</p> <p>Empoderar a los usuarios y audiencias con información y educación sobre sus derechos en los sectores de las TyR.</p>	<p>Objetivo estratégico 2.</p> <p>Promover los derechos a la igualdad y no discriminación en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión</p> <p>Estrategia 2.1.</p> <p>Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de trato por parte del Instituto.</p> <p>Estrategia 2.2.</p> <p>Fortalecer las capacidades de las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de discriminación para ampliar sus oportunidades y reducir las desigualdades en el sector de las TyR.</p>