

DIAGNÓSTICO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO 2020

Instituto Federal de Telecomunicaciones

INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES	3
METODOLOGÍA	6
Objetivo:	6
Justificación:	6
Temporalidad:	7
Preguntas de investigación:.....	7
Descripción de los grupos:	7
Presentación de resultados:.....	11
RESULTADOS GENERALES	12
a) Concepto de violencia de género	13
b) Identificación de conductas violentas en el espacio de trabajo	14
c) Situaciones de desigualdad de trato.....	19
d) Percepción sobre la atención del problema.....	20
e) Áreas de oportunidad.....	20
RESULTADOS POR ÁREA	22
Oficinas de Comisionados	22
Oficinas de Comisionados, Coordinación Ejecutiva y Secretaría Técnica del Pleno	24
Autoridad Investigadora	25
Unidad de Política Regulatoria	28
Unidad de Espectro Radioeléctrico	30
Unidad de Concesiones y Servicios	32
Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales.....	34
Unidad de Cumplimiento	37
Unidad de Competencia Económica.....	39
Unidad de Asuntos Jurídicos.....	40
Unidad de Administración	42
Coordinación General de Asuntos Internacionales	44
Centro de Estudios	45
Coordinación General de Política del Usuario.....	46
Coordinación General de Planeación Estratégica.....	48
Coordinación General de Comunicación Social.....	50
Coordinación General de Mejora Regulatoria.....	52
Coordinación General de Vinculación Institucional.....	53
CONCLUSIONES	54

INTRODUCCIÓN

El Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) está comprometido con la eliminación de la violencia contra las mujeres, en todas sus manifestaciones y en todos los espacios.

Desde la creación del IFT, se han implementado acciones que contribuyan a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, así como a crear ambientes laborales libres de violencia. Con el fin de continuar avanzando en este sentido, la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) elaboró un diagnóstico cualitativo sobre la percepción de las mujeres del IFT sobre la violencia de género en el ámbito laboral, a partir de la realización de grupos focales, de manera virtual, derivado de la situación de emergencia sanitaria.

La necesidad de contar con información de primera mano, directamente de las mujeres que trabajan en el IFT es de la mayor relevancia. Este tipo de ejercicios permite a la institución conocer datos que, generalmente, no ofrecen otro tipo de técnicas, como las encuestas o cuestionarios.

Con esto, se busca profundizar en los temas que preocupan a las mujeres y las realidades que viven en sus espacios laborales para que, una vez que se obtenga un panorama general de percepción y otro específico por cada área, se puedan diseñar e implementar las acciones necesarias.

El presente documento ofrece los resultados obtenidos en las conversaciones con las mujeres que participaron.

ANTECEDENTES

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”¹.

Bajo esta lógica, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), mandata a los Estados parte, incluyendo a México, a implementar una serie de acciones para eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, por ejemplo, la de modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, para eliminar prejuicios basados en la idea de la inferioridad de las mujeres y las funciones estereotipadas de hombres y mujeres² que, en algún momento, pueden derivar en prácticas violentas contra las mujeres o en la normalización de las mismas.

Ahora bien, la violencia de género se entiende como “cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer”³. Sin embargo, cuando se hace referencia a este concepto, lo común es referirse a la violencia contra las mujeres, derivado de la histórica subordinación de este grupo de población en todos los ámbitos de la vida, respecto a los hombres.

La violencia que sufren las mujeres y que resulta de la discriminación estructural y sistémica, se puede presentar en distintas manifestaciones:

- Psicológica
- Física
- Sexual
- Económica
- Patrimonial⁴

¹ Disponible en:

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/104&Lang=S

² Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

³ Disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/ents/article/viewFile/56366/49999>

⁴ Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/Especiales/Diagnostico-Violencia-20161212.pdf>

Además, la violencia puede tener lugar en distintos espacios, por ejemplo, en el familiar y en el laboral. Las mujeres, en su gran mayoría, han sido víctimas de algún tipo de violencia y, en algunos casos no la han identificado. Existen prácticas encubiertas e incluso inconscientes que contribuyen a perpetuar otros tipos de violencia.

Los micromachismos, de acuerdo con el psicólogo Luis Bonino, son “las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Hábiles artes, trucos, tretas y manipulaciones con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana”⁵.

Este concepto, que ha ganado cada vez más popularidad, se refiere a prácticas que son casi invisibles porque son aceptadas dentro de la cultura patriarcal. En muchos casos, son reproducidos por las mismas mujeres.

Aunque los micromachismos están lejos de representar violencia física o sexual, Bonino señala que tienen el mismo objetivo: “garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades”⁶.

Ejemplos de estas conductas las podemos encontrar en todos lados:

- Asumir que las tareas del hogar y cuidado de niñas y niños, las realizan mejor las mujeres.
- Pensar que el ascenso laboral de las mujeres es producto de un intercambio sexual con el superior jerárquico.
- Hablar del aspecto y vestimenta de las mujeres, cuando generalmente no se hace así respecto a los hombres.

Otra realidad que genera violencia es la desigualdad de trato o discriminación entre mujeres y hombres, sobre todo la estructural, es decir, aquellas prácticas discriminatorias que pueden ser informales o institucionalizadas y que, de acuerdo con Patricio Solís, tienen las siguientes características:

⁵ Disponible en: <http://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.yh1KA0p5.tS8xdYLc.dpbs>

⁶ Disponible en: <http://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#sthash.yh1KA0p5.tS8xdYLc.dpbs>

- Se fundamenta en un orden social que es independiente de las voluntades individuales.
- Se constituye como un proceso de acumulación de desventajas, tanto a lo largo del curso de vida como entre las generaciones.
- Tiene consecuencias macro-sociales en los ámbitos del disfrute de los derechos y la reproducción de la desigualdad social.

Todas las situaciones antes mencionadas se manifiestan en los centros de trabajo, es decir, en el espacio laboral.

El IFT, en su carácter de órgano autónomo del Estado mexicano, tiene la obligación de garantizar los derechos humanos de todas las personas, en este caso particular, el derecho a una vida libre de violencia y a la igualdad entre mujeres y hombres.

Bajo esta lógica, es necesaria la implementación de medidas específicas que permitan eliminar conductas violentas en el espacio laboral y propiciar la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres que trabajan en la institución. Para lograrlo, es necesario contar con un escenario para identificar la problemática y, a partir de los resultados, poner en marcha las acciones concretas.

METODOLOGÍA

La técnica utilizada para el diagnóstico cualitativo fue la realización de grupos focales. Se trata de “una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información”, que a su vez “se centra en la pluralidad y variedad de actitudes, experiencias y creencias” de quienes participan⁷. Es una herramienta útil para identificar qué piensan las mujeres sobre la violencia de género y conocer sus testimonios, con el fin de ofrecer un panorama que permita la implementación de medidas concretas para erradicar los distintos tipos de violencia en el trabajo.

Los grupos focales tienen un enfoque cualitativo y, por lo tanto, tiene “carácter constructivo – interpretativo del conocimiento”, entendiéndolo como producto de la construcción humana y no como algo ya establecido. Otro atributo de este tipo de investigación es que consiste en “un proceso de comunicación que sustenta que gran parte de los problemas sociales, se expresan de manera directa o indirecta en la comunicación de las personas”. De esta manera, a través de lo expresado por las participantes, se puede obtener información valiosa que no arroja otro tipo de investigaciones o técnicas.

Los grupos focales se llevan a cabo en el marco de protocolos de investigación e incluyen una temática específica, preguntas de investigación, objetivos y justificación.

Objetivo:

Identificar la percepción y conocer las experiencias de las mujeres en relación a la violencia de género en el espacio de trabajo.

Justificación:

Contar con un diagnóstico cualitativo sobre la situación de la violencia de género en el IFT, con el fin de implementar medidas específicas para erradicar conductas violentas.

⁷ Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-la-tecnica-grupos-focales-S2007505713726838>

Temporalidad:

Los grupos focales tuvieron lugar entre el 18 y el 29 de mayo de 2020. Es importante resaltar que se realizaron en el marco de la contingencia sanitaria derivada del Covid-19 y, en este sentido, la percepción de las participantes puede variar de acuerdo a las experiencias que están viviendo en casa y el alejamiento físico de su lugar de trabajo.

Preguntas de investigación:

- ¿Conocen el concepto de violencia de género y existe un consenso sobre lo que significa?
- ¿Identifican o han sido víctimas de prácticas violentas?
- ¿Existe desigualdad de trato entre mujeres y hombres?
- ¿Cuál es la relación entre la edad de las mujeres y la violencia de género?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel jerárquico y la violencia de género?
- ¿Las mujeres consideran que se está atendiendo el problema de la violencia?
- ¿Qué acciones sugieren que se implementen para reforzar la estrategia de eliminación de la violencia?

Descripción de los grupos:

Se conformaron 16 grupos de 6 mujeres. La selección se realizó a partir de la plantilla femenina de cada Unidad Administrativa o área del IFT, incluidas en el Directorio Institucional al 14 de mayo de 2020, con un total de 480 colaboradoras, con excepción de las Titulares de Unidad o Coordinadoras Generales.

En cada una de las áreas se elaboró un listado de las mujeres adscritas y se seleccionaron de manera aleatoria simple seis participantes, asignando números aleatorios al conjunto de colaboradoras por Unidad Administrativa, cubriendo los siguientes criterios:

1. Incluir al menos una integrante con el nivel jerárquico de Directora General u homólogo (nivel 1) o Directora (nivel 2).
2. Contar también con la representación de todos los niveles jerárquicos en que se clasificó el resto de los puestos: Subdirección (nivel 3), Jefatura de Departamento (nivel 4) y Apoyo Técnico y Administrativo (nivel 5); pudiendo estar incluidas también, alguna otra integrante del nivel

jerárquico 2, de resultar seleccionada aleatoriamente dentro del subconjunto.

En los casos en que el número de colaboradoras de una Unidad Administrativa fuera reducido (menor a diez integrantes), se optó por integrar en un solo grupo conformado por dos Unidades o Coordinaciones Generales. Se consideró como una sola Unidad Administrativa o área a las oficinas de Comisionados, la Secretaría Técnica del Pleno y la Coordinación Ejecutiva, quienes conformaron un total de dos grupos.

Los niveles jerárquicos se catalogaron de la siguiente manera para el análisis de resultados:

Clasificación de puestos ocupados por mujeres					
Nivel jerárquico		Puesto	Total	Seleccionada en Grupo focal	%
		TOTAL	480	96	20.0
Total Directivas			16	9	56.3
1	Altos mandos	Dirección General	10	5	
		Dirección General Adjunta	2	1	
		Coordinadora	1	1	
		Prosecretaría Técnica del Pleno	1	0	
		Investigadora	2	2	
Total Mandos Medios			306	69	22.5
2	Mando medio	Dirección	66	17	
3		Subdirección	144	31	
4		Jefatura de Departamento	96	21	
Total Personal de Apoyo Técnico y Administrativo			158	18	11.4
5	Personal de Apoyo Técnico y Administrativo	Asistente Ejecutiva	35	3	
		Enlace/ Enlace Jurídico/ Enlace Técnico	15	3	
		Profesional en Formación	10	1	
		Analista/ Analista Dictaminadora/Analista de Registro/ Analista Administrativa	35	5	
		Especialista/ Especialista Técnica/Profesional	19	1	
		Auxiliar/ Auxiliar Administrativa/ Auxiliar de Enlace/Apoyo Administrativo	20	2	

Clasificación de puestos ocupados por mujeres					
		Dictaminadora/ Dictaminadora Jurídica	5	0	
		Administradora de Control	1	0	
		Inspectora-Verificadora	5	0	
		Técnica	8	1	
		Chofer Especializada/ Mensajera	3	1	
		Notificadora	2	1	

Fuente: Directorio Institucional al 14 de mayo de 2020.

Nota: Se excluyó del estudio a las Titulares de Unidad.

Aun cuando se invitó a 6 personas por grupo, al tratarse de un ejercicio voluntario, no se contó con la participación de las 96 mujeres que se esperaban. La conformación de los grupos y la asistencia final quedó de la siguiente manera:

Grupo	Área	Asistencia
Grupo 1	Oficinas de Comisionados	6
Grupo 2	<ul style="list-style-type: none"> • Oficinas de Comisionados • Coordinación Ejecutiva • Secretaría Técnica del Pleno 	5
Grupo 3	Autoridad Investigadora	6
Grupo 4	Unidad de Política Regulatoria	6
Grupo 5	Unidad de Espectro Radioeléctrico	4
Grupo 6	Unidad de Concesiones y Servicios	4
Grupo 7	Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	6
Grupo 8	Unidad de Cumplimiento	5
Grupo 9	Unidad de Competencia Económica	6
Grupo 10	Unidad de Asuntos Jurídicos	5
Grupo 11	Unidad de Administración	6
Grupo 12	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación General de Asuntos Internacionales • Centro de Estudios 	3
Grupo 13	Coordinación General de Política del Usuario	5
Grupo 14	Coordinación General de Planeación Estratégica	6
Grupo 15	Coordinación General de Comunicación Social	5
Grupo 16	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación General de Mejora Regulatoria • Coordinación General de Vinculación Institucional 	3
		0
Total de participantes:		85

De acuerdo con el Directorio Institucional al 14 de mayo de 2020, 480 mujeres trabajan en el IFT, excluyendo a las Titulares de Unidad y Coordinadoras Generales. De esta manera, con la participación de las 85 mujeres, se logró una muestra representativa del 18% (originalmente se planteó el 20%).

Presentación de resultados:

Los resultados se analizan con base en las categorías que surgen de las preguntas detonadoras, codificando la información a partir de las similitudes y diferencias en las respuestas:

1. ¿Todas las participantes conocen el concepto de violencia de género? ¿Pueden dar ejemplos o ideas que se les vengan a la mente sobre esto?
2. ¿Qué prácticas cotidianas identifican en sus espacios laborales que puedan tener relación con la violencia de género, tomando en cuenta que muchas de estas prácticas están normalizadas?
3. ¿Existen diferencias en el trato hacia sus compañeros y hacia ustedes?
4. ¿Alguna de ustedes, en el entendido de que es un espacio anónimo y de confianza, quiere compartir alguna experiencia de violencia de género en su lugar de trabajo?
5. ¿Consideran que se está haciendo un esfuerzo institucional para erradicar la violencia de género en sus diversas expresiones? ¿Qué les gustaría que se hiciera o en qué podemos avanzar desde el IFT?

Asimismo, los resultados se presentan de manera general, es decir, incluyendo a todas las áreas, con datos desagregados por edad y nivel jerárquico y, por otro lado, por área, pero sin presentar la edad y el nivel jerárquico de las mujeres participantes, con el objetivo de que no puedan ser identificadas. Cabe mencionar que, en todo momento, se resguardará el anonimato de las participantes.

DIAGNÓSTICO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

RESULTADOS GENERALES

Para la realización del “Diagnóstico sobre violencia de género 2020 del IFT”, se invitó a participar a 96 mujeres que trabajan en el IFT para conformar 16 grupos de 6 personas, de las cuales, participaron en las reuniones un total de 85 mujeres, que representan el 18% de la población femenina que aparece en el Directorio Institucional, excluyendo de las Titulares de Unidad y las Coordinadoras Generales.

Las 85 mujeres participantes se distribuyen de la siguiente manera, según su nivel jerárquico.

Grupo jerárquico	Puesto	Número total de participantes
1	Altos Mandos	8
2	Dirección de Área	15
3	Subdirección	28
4	Jefatura de Departamento	19
5	Apoyo Técnico y Administrativo	15

Asimismo, los grupos etarios, se dividen a partir de los siguientes rangos de edad:

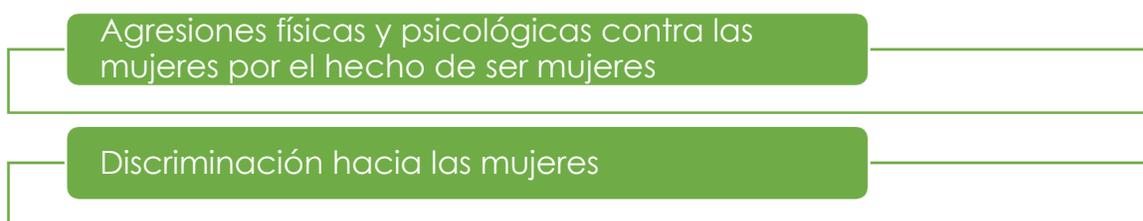
Rango de edad	Número total de participantes
20 a 30	27
31 a 40	30
41 a 50	25
51 a 61	3

Los resultados aparecen a continuación, de acuerdo con las categorías que son de interés en el Diagnóstico:

- Conocimiento o familiarización con el concepto de violencia de género
- Identificación de conductas de violencia de género en el espacio de trabajo
- Áreas de oportunidad para atender la violencia de género

a) Concepto de violencia de género

El 100% de las mujeres que participaron en este diagnóstico tienen una idea o conocen el concepto de violencia de género. Las principales menciones fueron las siguientes:



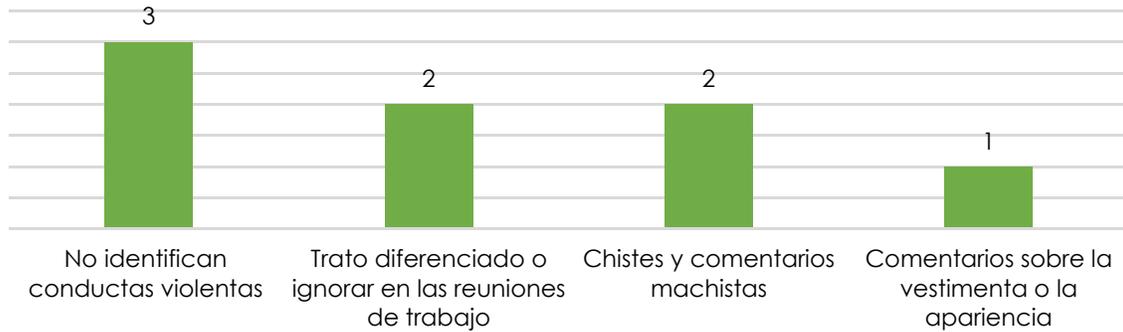
Destaca que algunas mujeres, señalaron que la violencia de género no sólo ocurre de hombres a mujeres, sino al revés. Aunque fueron pocas quienes hicieron mención a esta situación y no representan un número significativo, es un dato relevante para el presente estudio.

En efecto, cuando se habla de género, se alude tanto a hombres como mujeres, sin embargo, por su definición jurídica, la violencia de género es aquella que se ejerce de hombres hacia mujeres en una realidad de subordinación y dominación estructural. Por esta razón, los hombres no están incluidos en leyes que protegen la vida libre de violencia, porque se asume y se reconoce que están en una situación de privilegio. Lo anterior no significa que no sufran violencia, pero esa violencia, rara vez es por su condición de género.

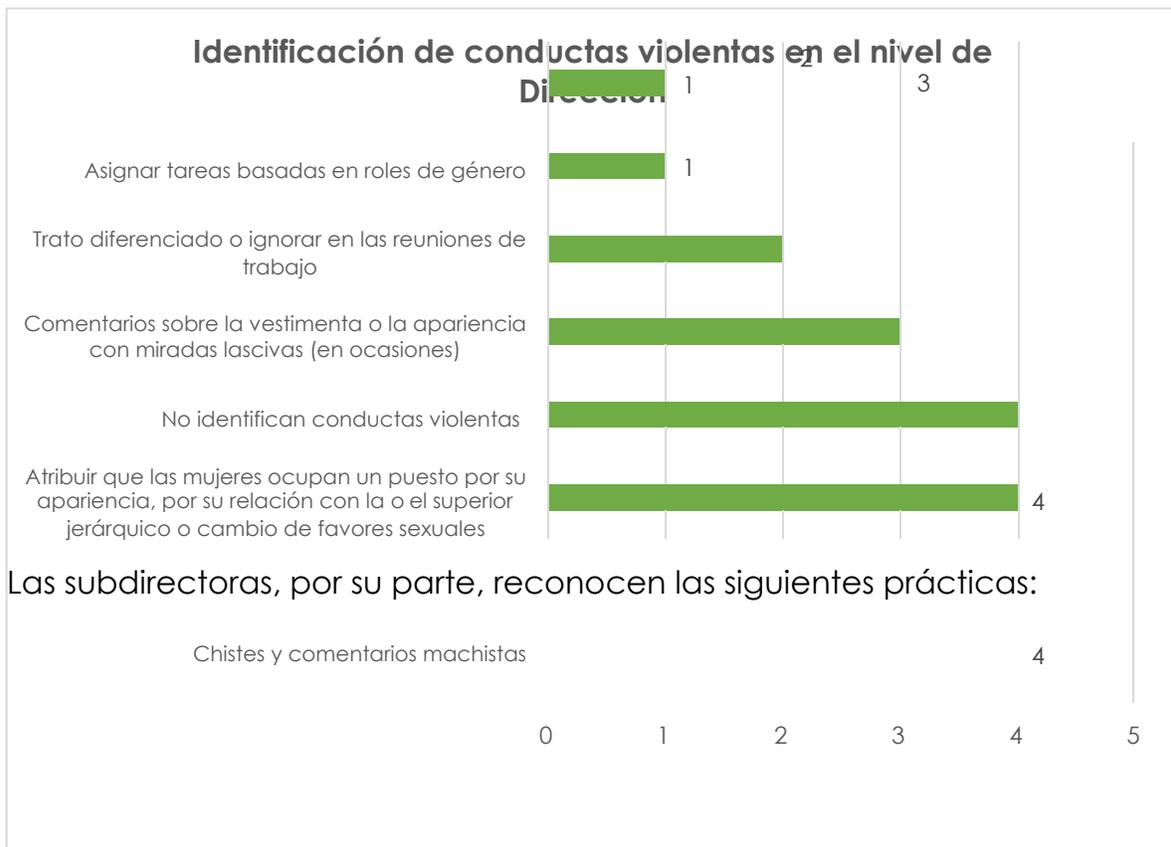
b) Identificación de conductas violentas en el espacio de trabajo

Las mujeres que ocupan el grupo jerárquico 1, es decir, altos mandos, identifican como las principales conductas violentas, las siguientes:

Identificación de conductas violentas en los altos mandos



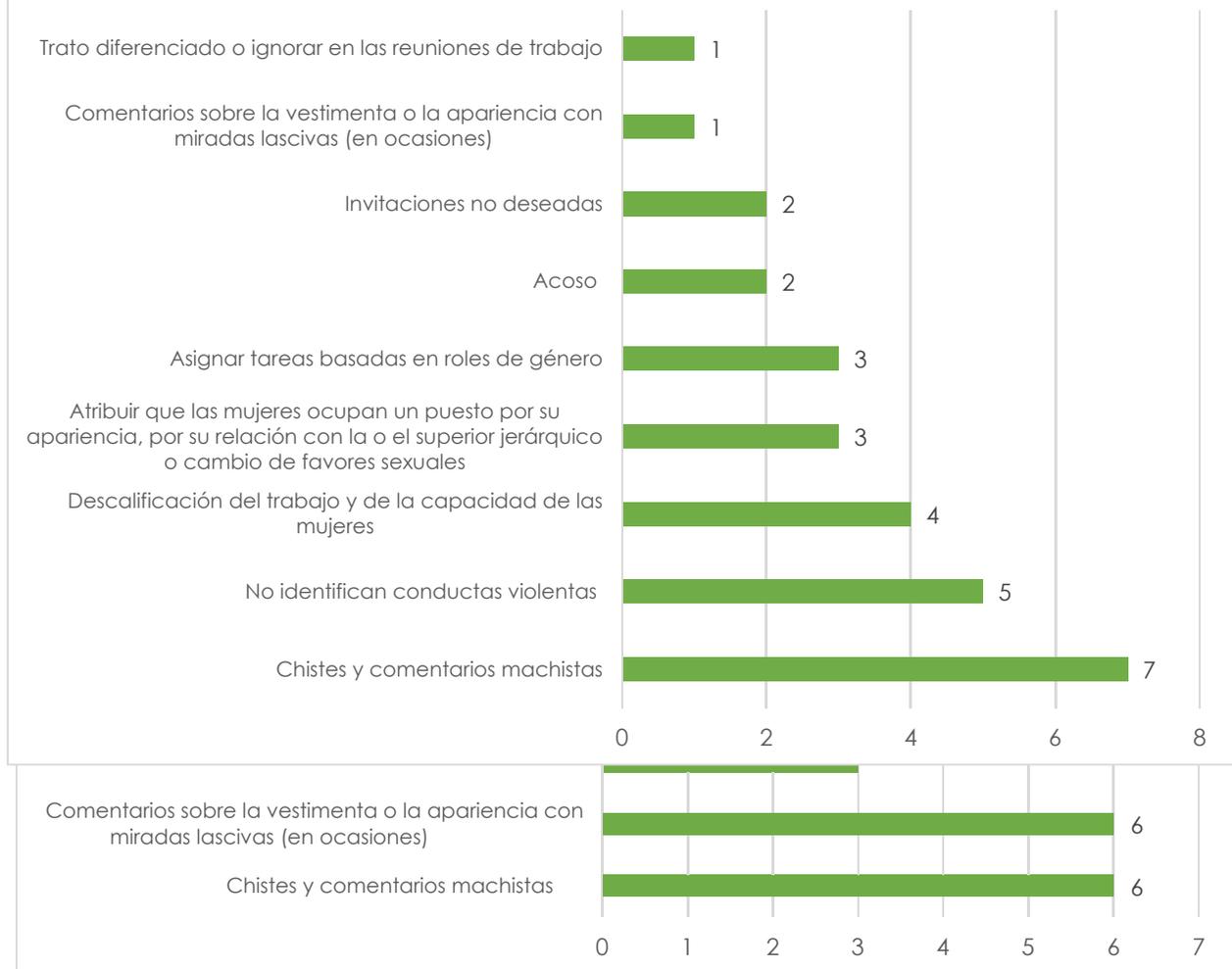
Las participantes que ocupan los cargos de Dirección de Área, detectan lo siguiente:



Las subdirectoras, por su parte, reconocen las siguientes prácticas:

Chistes y comentarios machistas 4

Identificación de conductas violentas en el nivel de Subdirección

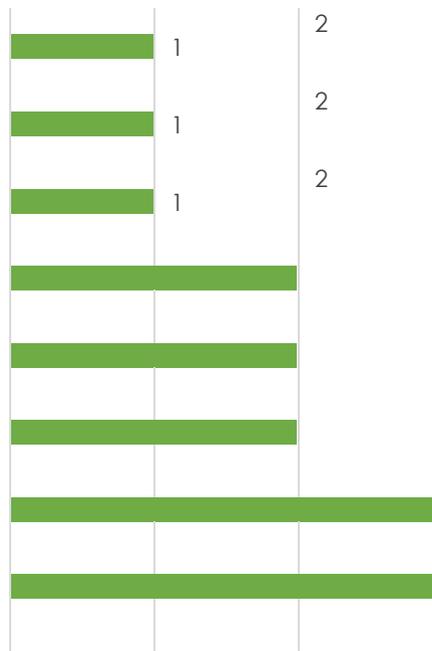


Las participantes que forman parte de las Jefaturas de Departamento, opinan lo siguiente:

Por último, las mujeres que ocupan puestos de Apoyo Técnico y Administrativo consideran que las conductas violentas se manifiestan:

Identificación de conductas violentas en el nivel Operativo

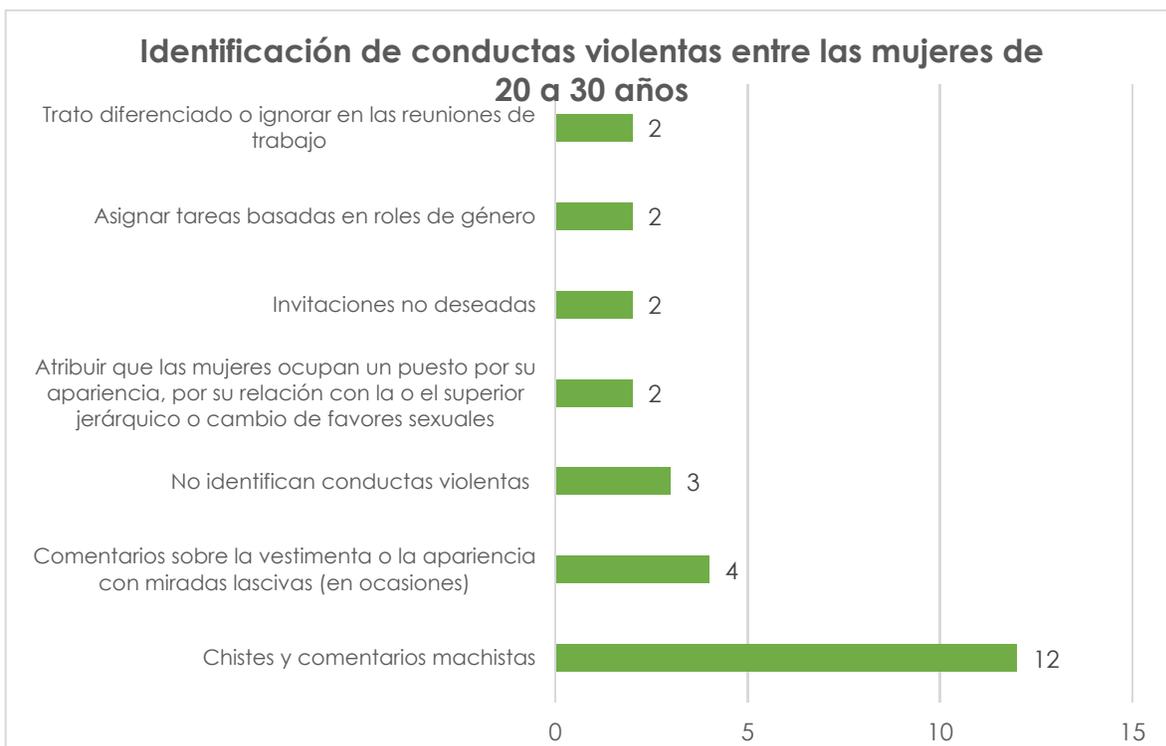
- Trato diferenciado o ignorar en las reuniones de trabajo
- Comentarios sobre la vestimenta o la apariencia con miradas lascivas (en ocasiones)
- Asignar tareas basadas en roles de género
- Invitaciones no deseadas
- Atribuir que las mujeres ocupan un puesto por su apariencia, por su relación con la o el superior jerárquico o cambio de favores sexuales
- Descalificación del trabajo y de la capacidad de las mujeres



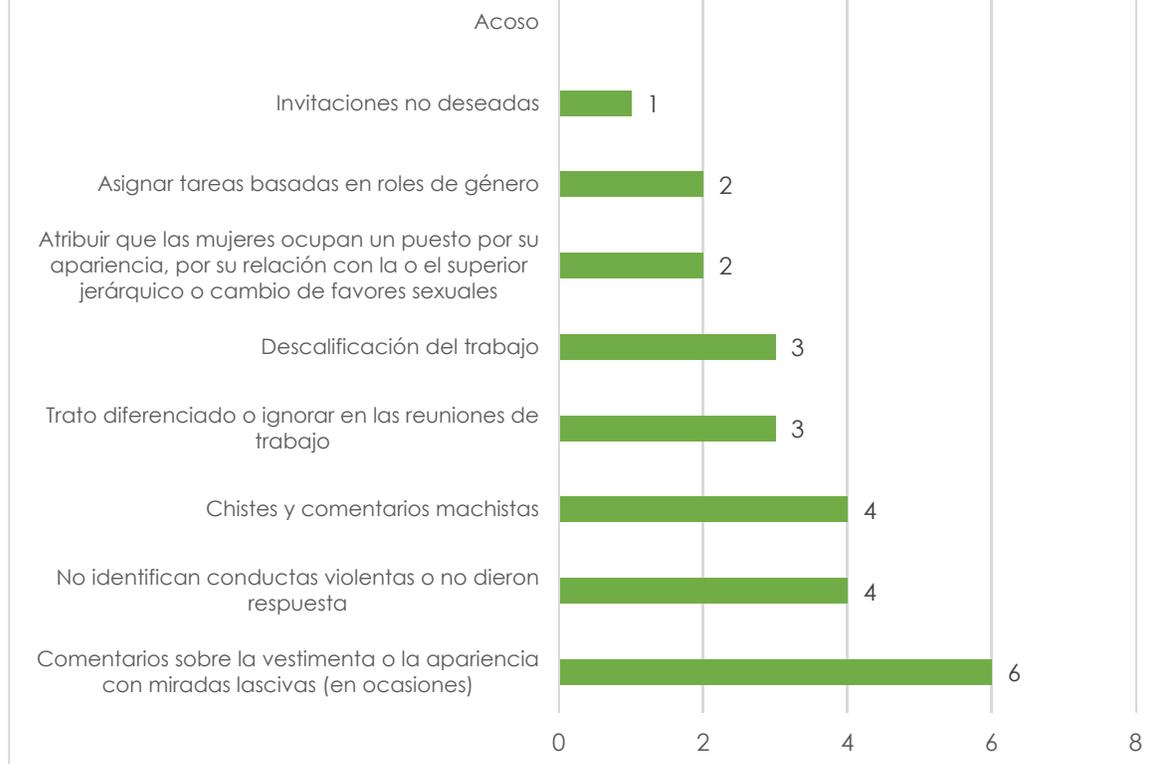
A partir de lo mencionado por las mujeres participantes, se infiere que los chistes y comentarios machistas son la práctica de violencia de género más frecuente. En todos los niveles jerárquicos aparece entre los primeros lugares, seguido de atribuir que las mujeres ocupan puestos o ascienden en el nivel jerárquico no por sus capacidades, sino por el intercambio de favores sexuales, por su apariencia o por conocer al jefe/a. Esta última práctica violenta está directamente relacionada con la percepción de las mujeres sobre la descalificación de su trabajo y con el trato diferenciado que reciben en las reuniones.

Finalmente, al tratarse de un tema estructural, todas las conductas mencionadas por las participantes tienen una relación intrínseca y, en muchos casos, de causa y efecto. Por ejemplo, el asignar tareas a las mujeres (con independencia del nivel jerárquico), basadas en roles de género, por ejemplo, pedirles que sirvan el agua, partan el pastel o saquen las copias, es una forma de reforzar los estereotipos de género, pudiendo resultar en actitudes más violentas, como la descalificación del trabajo por considerarse que las mujeres no se desempeñan en sus labores igual que los hombres.

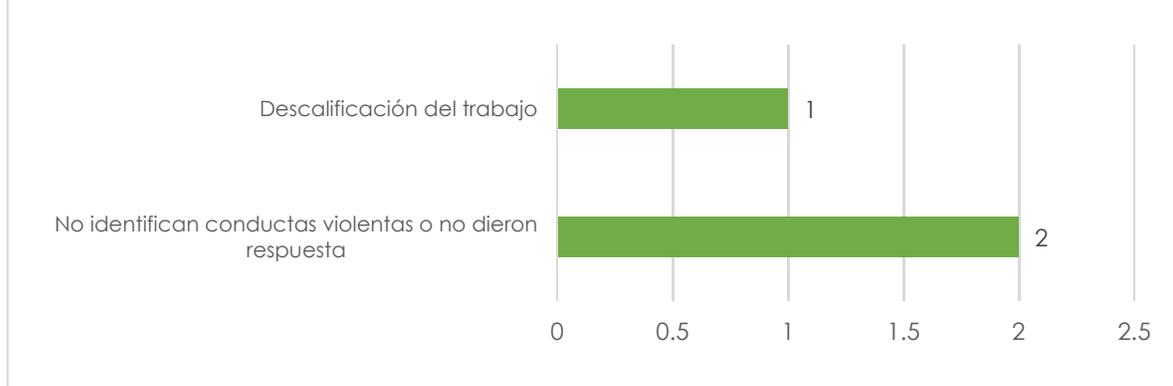
Los resultados por grupo de edad, arrojan los siguientes datos:



Identificación de conductas violentas entre las mujeres de 41 a 50 años



Identificación de conductas violentas entre las mujeres de 51 a 61 años



c) Situaciones de desigualdad de trato

Cuando se preguntó a las mujeres participantes si identificaban o percibían algún tipo de desigualdad de trato, entendida como “toda norma o acto que dispense un trato diferente y perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo, minoría étnica, minoría sexual, religiosa, etc.⁸”, de manera general, las dos principales situaciones a las que hicieron mención fueron:

Desigualdad en las oportunidades de promoción

Desigualdad en las labores de cuidado

Las dos realidades están estrechamente vinculadas entre sí. A primera vista la desigualdad en las labores de cuidado puede entenderse como una problemática ajena al IFT, sin embargo, es todo lo contrario.

En México, la mayor parte de las labores domésticas y de cuidados son realizadas por mujeres. Ellas destinan 76.4% de las horas a estas actividades y los hombres 23.6%⁹. Las mujeres del IFT no son ajenas a este escenario. Por esto, no sorprende que algunas de ellas, particularmente quienes son madres, manifiesten que esa desigualdad, que se construye y sostiene a partir de roles históricos de género, afecte su vida laboral.

Las participantes que señalaron esta situación, hacen referencia a que, bajo la lógica de que son mujeres y madres, tienen la percepción de que las y los superiores jerárquicos no las toman en cuenta, en igualdad de condiciones que los hombres, para postularse y concursar puestos más altos.

Si bien, no necesariamente han estado en esa situación, sí existe una visión generalizada entre las mujeres del IFT, respecto a que los hombres tienen mayores oportunidades, derivado de esa desigualdad en las labores de cuidado que resultan en la normalización de ideas como que las mujeres piden más permisos, se ausentan más y no pueden desempeñarse igual que los hombres porque tienen que atender los asuntos del hogar y cuidado de hijas e hijos.

⁸ Solís, Patricio (2017) *Discriminación estructural y desigualdad social*, Ciudad de México.

⁹ <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/StmaCnNaI/CSTNRH2019.pdf>

d) Percepción sobre la atención del problema

Existe un consenso entre las participantes sobre la importante labor que se ha hecho en el IFT para atender la violencia de género. De manera general, las participantes reconocen que las capacitaciones en la materia han sido positivas, así como las campañas e, incluso, la realización de ejercicios como el presente Diagnóstico. Algunas de ellas comentaron que la institución está a la vanguardia al compararla con otras dependencias gubernamentales.

Asimismo, en todas las áreas se presentaron áreas de oportunidad, dejando ver que el trabajo realizado, si bien ha sido muy importante, es necesario dar continuidad a las estrategias de prevención de la violencia.

e) Áreas de oportunidad

Se preguntó a las participantes sobre las áreas de oportunidad y las medidas que consideran que se deben implementar para avanzar en la garantía de un espacio libre de violencia de género. Es de llamar la atención la coincidencia entre las áreas sobre los ejes estratégicos para reforzar lo que ya se ha hecho.

Las acciones que fueron más mencionadas son las siguientes:

Reforzar el trabajo con los hombres, a través de sensibilizaciones sobre nuevas masculinidades y la importancia de la igualdad de género.

Las capacitaciones en temas de igualdad de género y no violencia deben ser obligatorias para todo el personal de todos los niveles jerárquicos (haciendo énfasis en los altos mandos).

En relación al mecanismo de atención a quejas, es necesario:

1. Hacer difusión del Protocolo por el gran desconocimiento sobre su existencia y funcionamiento y las consecuencias de las conductas.
2. Garantizar que el Comité sea imparcial para generar confianza.
3. La creación de un espacio de primer contacto para orientación, previo al levantamiento de la denuncia.

Realizar campañas de prevención parecidas a “#NoLoDejesEnVisto”, del año 2018.

Fortalecimiento de las medidas conciliatorias:

1. Horario flexibles
2. Teletrabajo
3. Guardería

RESULTADOS POR ÁREA

GRUPO 1									
Área:	Oficinas de Comisionados								
Participantes:	6								
Modalidad:	Virtual con audio								
Problemas para el desarrollo de la reunión:	Problemas con el audio								
Resultados por categoría									
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • 2 de las 6 (33%) relacionan a la violencia de género directamente con la discriminación. • 2 de las 6 (33%) de las participantes mencionan que la violencia se da en diversas formas, desde la violencia psicológica hasta la física. • 2 de las 6 (33%) participantes consideran que la violencia de género también es sufrida por los hombres. 								
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> • 4 de las 6 (67%) consideran que no existe, por lo menos en su área, un trato desigual entre mujeres y hombres, por el contrario, perciben un ambiente de respeto y de apoyo. Además, 2 (33%) de ellas, hicieron mención a que la desigualdad de trato depende de la relación entre las personas y de cómo se den a respetar entre ellas y ellos. • 1 de las 6 (17%) sí identifica que hay desigualdad de trato en los concursos porque las y los jefes, en ocasiones, prefieren darle el puesto a un hombre, basándose en la idea de que son jefes de familia. 								
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • 4 de las 6 (67%) no han identificado conductas o prácticas violentas en el espacio de trabajo. • 2 de las 6 (33%) sí han identificado este tipo de prácticas, particularmente: <table border="1" data-bbox="540 1346 1500 1528"> <tr> <td>1</td> <td>La forma de saludar fuera de lugar.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Chistes machistas.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Invitaciones no deseadas a salir, a través de la plataforma institucional de Webex.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Comentarios sobre la vestimenta y apariencia de las mujeres.</td> </tr> </table> 	1	La forma de saludar fuera de lugar.	2	Chistes machistas.	3	Invitaciones no deseadas a salir, a través de la plataforma institucional de Webex.	4	Comentarios sobre la vestimenta y apariencia de las mujeres.
1	La forma de saludar fuera de lugar.								
2	Chistes machistas.								
3	Invitaciones no deseadas a salir, a través de la plataforma institucional de Webex.								
4	Comentarios sobre la vestimenta y apariencia de las mujeres.								

<p>Percepción de la atención del problema</p>	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las participantes consideran que se han hecho esfuerzos importantes en el IFT. Los comentarios van en el siguiente sentido: <table border="1" data-bbox="539 331 1507 625"> <tr> <td data-bbox="539 331 609 405"></td> <td data-bbox="609 331 1507 405">Institución de vanguardia en temas relacionados con la eliminación de la violencia.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 405 609 478"></td> <td data-bbox="609 405 1507 478">Campañas de prevención exitosas, como la de #NoLoDejesEnVisto.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 478 609 514"></td> <td data-bbox="609 478 1507 514">Se hacen cosas que en otras instituciones no existen.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 514 609 625"></td> <td data-bbox="609 514 1507 625">Existe un mensaje constante sobre la necesidad de cambiar actitudes que, incluso, permean en las familias de las personas.</td> </tr> </table> 		Institución de vanguardia en temas relacionados con la eliminación de la violencia.		Campañas de prevención exitosas, como la de #NoLoDejesEnVisto.		Se hacen cosas que en otras instituciones no existen.		Existe un mensaje constante sobre la necesidad de cambiar actitudes que, incluso, permean en las familias de las personas.
	Institución de vanguardia en temas relacionados con la eliminación de la violencia.								
	Campañas de prevención exitosas, como la de #NoLoDejesEnVisto.								
	Se hacen cosas que en otras instituciones no existen.								
	Existe un mensaje constante sobre la necesidad de cambiar actitudes que, incluso, permean en las familias de las personas.								
<p>Áreas de oportunidad y medidas a implementar</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes mencionan las siguientes medidas, como sugerencia para continuar con los trabajos de atención al problema: <table border="1" data-bbox="539 783 1507 1144"> <tr> <td data-bbox="539 783 609 892"></td> <td data-bbox="609 783 1507 892">Consideran que es indispensable que los hombres se involucren.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 892 609 1035"></td> <td data-bbox="609 892 1507 1035">2 de las 6 (33%) participantes desconocen sobre el mecanismo de atención a casos y cómo está integrado del Comité que los atiende.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1035 609 1144"></td> <td data-bbox="609 1035 1507 1144">2 de las 6 (33%) participantes hicieron mención específica a la necesidad de contar con políticas conciliatorias: horarios flexibles, teletrabajo y que se respeten los horarios de trabajo.</td> </tr> </table> Destaca que, 1 (17%) de ellas manifestó que las estrategias de prevención de la violencia (sensibilizaciones) a veces dividen más a los hombres y a las mujeres porque ellos se sienten agredidos. Considera que hombres y mujeres son orgánicamente distintos y que se han perdido algunas actitudes de naturaleza humana o de género. A los hombres les llega a dar miedo cómo relacionarse con las mujeres y, en este sentido menciona que, en su opinión, tampoco se debe “perder la caballerosidad”. 		Consideran que es indispensable que los hombres se involucren.		2 de las 6 (33%) participantes desconocen sobre el mecanismo de atención a casos y cómo está integrado del Comité que los atiende.		2 de las 6 (33%) participantes hicieron mención específica a la necesidad de contar con políticas conciliatorias: horarios flexibles, teletrabajo y que se respeten los horarios de trabajo.		
	Consideran que es indispensable que los hombres se involucren.								
	2 de las 6 (33%) participantes desconocen sobre el mecanismo de atención a casos y cómo está integrado del Comité que los atiende.								
	2 de las 6 (33%) participantes hicieron mención específica a la necesidad de contar con políticas conciliatorias: horarios flexibles, teletrabajo y que se respeten los horarios de trabajo.								

GRUPO 2							
Área:	Oficinas de Comisionados, Coordinación Ejecutiva y Secretaría Técnica del Pleno						
Participantes:	5 (una participante no se conectó a la reunión)						
Modalidad:	Virtual con audio						
Problemas para el desarrollo de la reunión:	Problemas con el audio						
Resultados por categoría							
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes vinculan el concepto de violencia de género con la discriminación, el abuso y las amenazas por el hecho de ser mujeres. 						
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las mujeres manifestaron que no han experimentado ninguna diferencia de trato en sus áreas, por el contrario, se les apoya y tienen el mismo respeto que reciben los hombres. 2 de ellas (40%) señalaron que conocen de casos en otras áreas, particularmente, diferencias de trato en las reuniones de trabajo y la forma en que se dirigen y reciben las propuestas de las mujeres, haciéndolas sentir menos. 						
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 3 de las 5 (60%) de las participantes identifican como prácticas violentas, las siguientes: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Los hombres malinterpretan la amabilidad y empieza el acoso</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Chistes machistas</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Los hombres no toman en cuenta las ideas de las mujeres.</td> </tr> </table> 2 de las 5 (40%) no identifican ninguna situación violenta en el espacio de trabajo. 	1	Los hombres malinterpretan la amabilidad y empieza el acoso	2	Chistes machistas	3	Los hombres no toman en cuenta las ideas de las mujeres.
1	Los hombres malinterpretan la amabilidad y empieza el acoso						
2	Chistes machistas						
3	Los hombres no toman en cuenta las ideas de las mujeres.						
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Reconocen y felicitan el trabajo institucional en materia de prevención de la violencia. 						
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes proponen las siguientes acciones para avanzar en la atención del problema: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Necesidad de involucrar más a los hombres, a partir de la sensibilización en temas de nuevas masculinidades.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Continuar con la capacitación tanto a hombres como a mujeres.</td> </tr> </table> 	1	Necesidad de involucrar más a los hombres, a partir de la sensibilización en temas de nuevas masculinidades.	2	Continuar con la capacitación tanto a hombres como a mujeres.		
1	Necesidad de involucrar más a los hombres, a partir de la sensibilización en temas de nuevas masculinidades.						
2	Continuar con la capacitación tanto a hombres como a mujeres.						

GRUPO 3											
Área:	Autoridad Investigadora										
Problemas para el desarrollo de la reunión:											
Resultados por categoría											
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> 3 de 6 participantes relacionan el concepto de violencia de género con los términos agresión, minimización y abuso. 										
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> 2 de 6 participantes (33%) mencionaron que existe diferencia de trato en relación al cuidado de hijas e hijos. En ocasiones no toman en cuenta que ese trabajo recae principalmente en las mujeres y que tienen que recogerlos a determinada hora. 										
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 5 de 6 participantes (83%) identifican las siguientes conductas violentas: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">1</td> <td>Chistes machistas.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">2</td> <td>Ignoran a las mujeres en sus intervenciones.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">3</td> <td>Barreras en la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal a través de políticas flexibles y permisos.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">4</td> <td>Delegar a las mujeres la realización de llamadas telefónicas a algunos hombres, basándose en que "a ellas sí les contestan".</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">5</td> <td>Situaciones en que los hombres faltan al respeto a las mujeres alzando la voz, incluso cuando ellas tienen un nivel jerárquico superior.</td> </tr> </table> 2 de 6 participantes (33%) hicieron mención al caso de la demanda virtual contra un compañero adscrito a la Unidad de Asuntos Jurídicos sobre supuesta agresión física contra su pareja. 	1	Chistes machistas.	2	Ignoran a las mujeres en sus intervenciones.	3	Barreras en la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal a través de políticas flexibles y permisos.	4	Delegar a las mujeres la realización de llamadas telefónicas a algunos hombres, basándose en que "a ellas sí les contestan".	5	Situaciones en que los hombres faltan al respeto a las mujeres alzando la voz, incluso cuando ellas tienen un nivel jerárquico superior.
1	Chistes machistas.										
2	Ignoran a las mujeres en sus intervenciones.										
3	Barreras en la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal a través de políticas flexibles y permisos.										
4	Delegar a las mujeres la realización de llamadas telefónicas a algunos hombres, basándose en que "a ellas sí les contestan".										
5	Situaciones en que los hombres faltan al respeto a las mujeres alzando la voz, incluso cuando ellas tienen un nivel jerárquico superior.										
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> De manera general, las 6 participantes consideran que hay esfuerzos, pero que todavía falta, sobre todo, en relación a la concientización y el trabajo con los hombres para lograr una igualdad de trato entre las y los colaboradores. 										
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes mencionan las siguientes acciones, como pertinentes y necesarias para continuar con los esfuerzos: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">1</td> <td>Necesidad de una política que garantice el cumplimiento del horario y no organizar reuniones fuera del mismo.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">2</td> <td>Capacitación en materia de resolución de conflictos.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107; text-align: center;">3</td> <td>Implementar una campaña similar a la de #NoLoDejesEnVisto</td> </tr> </table> 	1	Necesidad de una política que garantice el cumplimiento del horario y no organizar reuniones fuera del mismo.	2	Capacitación en materia de resolución de conflictos.	3	Implementar una campaña similar a la de #NoLoDejesEnVisto				
1	Necesidad de una política que garantice el cumplimiento del horario y no organizar reuniones fuera del mismo.										
2	Capacitación en materia de resolución de conflictos.										
3	Implementar una campaña similar a la de #NoLoDejesEnVisto										

GRUPO 3

4

Espacios de empoderamiento para mujeres

	5	Generar mecanismos de asesoría para mujeres que se encuentren en una situación violenta en su espacio de trabajo.
	6	Urgente necesidad de involucrar a los hombres en espacios mixtos, es decir, capacitaciones de hombres y mujeres para que escuchen directamente de ellas, las conductas que las incomodan.

GRUPO 4							
Área:	Unidad de Política Regulatoria						
Participantes:	6 (una participante tuvo que atender otra reunión y no dio respuesta a las últimas 2 preguntas)						
Modalidad:	Virtual con audio						
Problemas para el desarrollo de la reunión:	Una participante no pudo activar el micrófono y participó en el chat por escrito.						
Resultados por categoría							
El concepto de violencia de género	Todas (100%) las participantes coinciden en que la violencia de género consiste en agresiones, físicas y psicológicas, contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.						
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> 5 de las 6 (83%) participantes no han experimentado diferencias de trato entre hombres y mujeres en su área, aunque consideran que existe menos posibilidad para las mujeres de ascender jerárquicamente por la idea que se tiene sobre que ellas deben salir temprano para cuidar de los hijos/as. 						
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 5 de las 6 participantes han identificado que existen prácticas violentas. Las más mencionadas son: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Chistes machistas y comentarios estereotipados. Ejemplos: - "Está en sus días"</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Es más común que los hombres con un nivel jerárquico superior, se refieran de forma agresiva a las mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>A los hombres les genera un problema tener como superior jerárquica a una mujer y pueden llegar a tener expresiones violentas.</td> </tr> </table> <p>Asimismo, entre los comentarios resalta que, todas han experimentado o saben de la ocurrencia de algún tipo de violencia, particularmente la relacionada con chistes machistas y únicamente identifican un caso de violencia física: la denuncia en redes de un integrante de la Unidad de Asuntos Jurídicos, donde se le acusa de golpear a su pareja.</p>	1	Chistes machistas y comentarios estereotipados. Ejemplos: - "Está en sus días"	2	Es más común que los hombres con un nivel jerárquico superior, se refieran de forma agresiva a las mujeres.	3	A los hombres les genera un problema tener como superior jerárquica a una mujer y pueden llegar a tener expresiones violentas.
1	Chistes machistas y comentarios estereotipados. Ejemplos: - "Está en sus días"						
2	Es más común que los hombres con un nivel jerárquico superior, se refieran de forma agresiva a las mujeres.						
3	A los hombres les genera un problema tener como superior jerárquica a una mujer y pueden llegar a tener expresiones violentas.						

	<p>Por otro lado, resaltaron que, en muchas ocasiones, las mujeres no encuentran el espacio para expresar las conductas violentas que sufren y que se dejan pasar por no generar un conflicto mayor y porque se tiene la idea generalizada de que no va a haber consecuencias.</p> <p>Por último, una de las participantes agregó que la violencia también se da entre las mismas mujeres.</p>				
<p>Percepción de la atención del problema</p>	<ul style="list-style-type: none"> Todas (100%) las participantes consideran que el IFT ha impulsado el tema de eliminación de la violencia contra las mujeres y se considera que ha habido avances 				
<p>Áreas de oportunidad y medidas a implementar</p>	<ul style="list-style-type: none"> Para las participantes de esta área, los esfuerzos deben ir enfocados a: <table border="1" data-bbox="539 793 1518 1144"> <tr> <td data-bbox="539 793 609 976"> <p>1</p> </td> <td data-bbox="609 793 1518 976"> <p>3 de las 6 (50%) participantes manifestaron su preocupación para conciliar el cuidado de hijos, hijas y personas adultas mayores al regreso a las actividades presenciales en el IFT, particularmente porque no hay fecha oficial para el regreso de niñas y niños a la escuela.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 976 609 1144"> <p>2</p> </td> <td data-bbox="609 976 1518 1144"> <p>Generar espacios de confianza para que las mujeres se puedan acercar a hacer del conocimiento de la autoridad las situaciones de violencia por las que pasan y tener la certeza de que tendrá consecuencias.</p> </td> </tr> </table> 	<p>1</p>	<p>3 de las 6 (50%) participantes manifestaron su preocupación para conciliar el cuidado de hijos, hijas y personas adultas mayores al regreso a las actividades presenciales en el IFT, particularmente porque no hay fecha oficial para el regreso de niñas y niños a la escuela.</p>	<p>2</p>	<p>Generar espacios de confianza para que las mujeres se puedan acercar a hacer del conocimiento de la autoridad las situaciones de violencia por las que pasan y tener la certeza de que tendrá consecuencias.</p>
<p>1</p>	<p>3 de las 6 (50%) participantes manifestaron su preocupación para conciliar el cuidado de hijos, hijas y personas adultas mayores al regreso a las actividades presenciales en el IFT, particularmente porque no hay fecha oficial para el regreso de niñas y niños a la escuela.</p>				
<p>2</p>	<p>Generar espacios de confianza para que las mujeres se puedan acercar a hacer del conocimiento de la autoridad las situaciones de violencia por las que pasan y tener la certeza de que tendrá consecuencias.</p>				

GRUPO 5							
Área:	Unidad de Espectro Radioeléctrico						
Participantes:	4 (una participante no se conectó a la reunión y otra se incorporó al final)						
Modalidad:	Virtual con audio						
Problemas para el desarrollo de la reunión:	Problemas de audio						
Resultados por categoría							
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Existe un consenso en que la violencia de género son agresiones físicas y psicológicas que sufren, en mayor medida, las mujeres por su condición Resalta que, 1 (25%) de las participantes, señaló que no solo ocurre hacia las mujeres, sino también hacia personas de la diversidad sexual. 						
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes han advertido desigualdad de trato en alguna reunión de trabajo y que la información importante es compartida primero entre los hombres. Se identifica un posible sesgo en las promociones. Pareciera que se sigue prefiriendo a los hombres aun cuando las mujeres demuestren que son más capaces. 2 (50%) de las participantes manifestó haber visto alguna vez a las mujeres asistentes ejecutivas preparar café o ir por comida. 						
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes identifican haber observado, al menos una vez, las siguientes conductas violentas en el espacio de trabajo: <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Se percibe que a las mujeres se les reconocen menos sus capacidades. Se considera que cuando las personas acceden a puestos de dirección, es por su relación con el jefe o jefa y no por méritos propios.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>En ocasiones, las mujeres deben esforzarse más para demostrar que pueden desempeñar el puesto que tienen.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>A algunas mujeres les molesta el modo en que algunos compañeros las saludan.</td> </tr> </table>	1	Se percibe que a las mujeres se les reconocen menos sus capacidades. Se considera que cuando las personas acceden a puestos de dirección, es por su relación con el jefe o jefa y no por méritos propios.	2	En ocasiones, las mujeres deben esforzarse más para demostrar que pueden desempeñar el puesto que tienen.	3	A algunas mujeres les molesta el modo en que algunos compañeros las saludan.
1	Se percibe que a las mujeres se les reconocen menos sus capacidades. Se considera que cuando las personas acceden a puestos de dirección, es por su relación con el jefe o jefa y no por méritos propios.						
2	En ocasiones, las mujeres deben esforzarse más para demostrar que pueden desempeñar el puesto que tienen.						
3	A algunas mujeres les molesta el modo en que algunos compañeros las saludan.						
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las 4 (100%) de las participantes consideran que se está haciendo algo para atender el problema, aunque todavía existen retos importantes. La DGIGDI ha hecho esfuerzos importantes, que ayudan a que las mujeres se sientan cobijadas. 						

GRUPO 5

Áreas de oportunidad y medidas a implementar

- Las participantes hacen referencia a las siguientes medidas como necesarias para atender el problema:

- | | |
|----------|---|
| 1 | Debe haber una política de cero tolerancia a la violencia y que, cuando esta ocurra, se tomen medidas contundentes contra la persona responsable. |
| 2 | Dar continuidad al trabajo de sensibilización con los hombres. |

GRUPO 6							
Área:	Unidad de Concesiones y Servicios						
Participantes:	4 (una persona no se conectó a la reunión y otra tuvo problemas de conexión durante el desarrollo de la misma)						
Modalidad:	Virtual por chat escrito						
Problemas para el desarrollo de la reunión:	Derivado de los problemas de conexión, el grupo focal se realizó a través de chat escrito						
Resultados por categoría							
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • 3 de las 4 (75%) participantes relacionaron la violencia de género con situaciones de desigualdad de trato entre hombres y mujeres. Ejemplo: "pago desigual" • 2 (50%) de las participantes hizo referencia a agresiones que pueden ser físicas o psicológicas y que se dan tanto en el ámbito familiar, como en el laboral. • 3 de las 4 (75%) participantes consideran que la violencia de género también la sufren los hombres, pero en menor medida. 						
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las participantes (100%) consideran que el área es empática con las distintas condiciones de las mujeres y se respetan los horarios laborales. • 3 de 4 mujeres (75%) identifican situaciones de desigualdad de trato en el espacio laboral: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center; width: 30px;">1</td> <td>Discriminación por nivel jerárquico, independientemente del género de la persona. Las personas con mayor nivel jerárquico no dan la atención que corresponde a quienes están debajo.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Los hombres prefieren trabajar con hombres porque "se entienden más entre ellos" y tienen la falsa idea de que a las mujeres "se les complican algunas cosas" y prefieren delegarlas a hombres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>A las mujeres, mayoritariamente, se les suelen delegar tareas como el control de documentos y asuntos, por considerarlas aptas para esas actividades.</td> </tr> </table>	1	Discriminación por nivel jerárquico, independientemente del género de la persona. Las personas con mayor nivel jerárquico no dan la atención que corresponde a quienes están debajo.	2	Los hombres prefieren trabajar con hombres porque "se entienden más entre ellos" y tienen la falsa idea de que a las mujeres "se les complican algunas cosas" y prefieren delegarlas a hombres.	3	A las mujeres, mayoritariamente, se les suelen delegar tareas como el control de documentos y asuntos, por considerarlas aptas para esas actividades.
1	Discriminación por nivel jerárquico, independientemente del género de la persona. Las personas con mayor nivel jerárquico no dan la atención que corresponde a quienes están debajo.						
2	Los hombres prefieren trabajar con hombres porque "se entienden más entre ellos" y tienen la falsa idea de que a las mujeres "se les complican algunas cosas" y prefieren delegarlas a hombres.						
3	A las mujeres, mayoritariamente, se les suelen delegar tareas como el control de documentos y asuntos, por considerarlas aptas para esas actividades.						

<p>Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Todas las participantes (100%) han identificado prácticas violentas en el espacio de trabajo. Las menciones hicieron referencia a: <table border="1" data-bbox="539 331 1511 877"> <tr> <td data-bbox="539 331 609 405">1</td> <td data-bbox="609 331 1511 405">Chistes machistas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 405 609 478">2</td> <td data-bbox="609 405 1511 478">Comentarios sobre la vestimenta y el aspecto físico de las mujeres.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 478 609 552">3</td> <td data-bbox="609 478 1511 552">Los hombres prefieren dirigirse a los hombres en el trato laboral.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 552 609 625">4</td> <td data-bbox="609 552 1511 625">Miradas incómodas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 625 609 699">5</td> <td data-bbox="609 625 1511 699">En las evaluaciones de desempeño se suele otorgar una calificación más baja a las mujeres.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 699 609 772">6</td> <td data-bbox="609 699 1511 772">Cuando las mujeres suben de puesto se piensa que es por su relación personal o formar parte del círculo del jefe o jefa y no por su mérito.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 772 609 877">7</td> <td data-bbox="609 772 1511 877">Conocimiento de invitaciones por parte de hombres a algunas colegas para salir y, aun cuando se nieguen, siguen insistiendo.</td> </tr> </table> Todas las participantes (100%) señalan que la violencia hacia las mujeres es perpetuada por las propias mujeres y, en algunos casos, consideran que son las mismas mujeres las que inician esa violencia con chismes, críticas y comentarios negativos. 	1	Chistes machistas.	2	Comentarios sobre la vestimenta y el aspecto físico de las mujeres.	3	Los hombres prefieren dirigirse a los hombres en el trato laboral.	4	Miradas incómodas.	5	En las evaluaciones de desempeño se suele otorgar una calificación más baja a las mujeres.	6	Cuando las mujeres suben de puesto se piensa que es por su relación personal o formar parte del círculo del jefe o jefa y no por su mérito.	7	Conocimiento de invitaciones por parte de hombres a algunas colegas para salir y, aun cuando se nieguen, siguen insistiendo.
1	Chistes machistas.														
2	Comentarios sobre la vestimenta y el aspecto físico de las mujeres.														
3	Los hombres prefieren dirigirse a los hombres en el trato laboral.														
4	Miradas incómodas.														
5	En las evaluaciones de desempeño se suele otorgar una calificación más baja a las mujeres.														
6	Cuando las mujeres suben de puesto se piensa que es por su relación personal o formar parte del círculo del jefe o jefa y no por su mérito.														
7	Conocimiento de invitaciones por parte de hombres a algunas colegas para salir y, aun cuando se nieguen, siguen insistiendo.														
<p>Percepción de la atención del problema</p>	<ul style="list-style-type: none"> Consideran que el IFT está atendiendo el problema y que se ha avanzado de manera importante, particularmente, a través de la estrategia de capacitación. A pesar de los esfuerzos institucionales, consideran que mientras no cambie la mentalidad machista es difícil generar un cambio. 														
<p>Áreas de oportunidad y medidas a implementar</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones que consideran necesarias las participantes tienen que ver, particularmente, con el funcionamiento del mecanismo de atención a casos de violencia: <table border="1" data-bbox="539 1453 1511 1654"> <tr> <td data-bbox="539 1453 609 1526">1</td> <td data-bbox="609 1453 1511 1526">Perciben miedo de las mujeres a denunciar conductas violentas por miedo a represalias.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1526 609 1654">2</td> <td data-bbox="609 1526 1511 1654">Cuestionaron la integración del Comité de Prevención y Atención a casos de Violencia, ya que consideran que no es una instancia imparcial.</td> </tr> </table> 	1	Perciben miedo de las mujeres a denunciar conductas violentas por miedo a represalias.	2	Cuestionaron la integración del Comité de Prevención y Atención a casos de Violencia, ya que consideran que no es una instancia imparcial.										
1	Perciben miedo de las mujeres a denunciar conductas violentas por miedo a represalias.														
2	Cuestionaron la integración del Comité de Prevención y Atención a casos de Violencia, ya que consideran que no es una instancia imparcial.														

GRUPO 7											
Área:	Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales										
Participantes:	6										
Modalidad:	Virtual por chat escrito										
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas										
Resultados por categoría											
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes relacionan el concepto de violencia de género con: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px;"></td> <td>Abuso sexual</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107;"></td> <td>Mansplaining (hábito masculino de explicar cosas a las mujeres, con independencia de si se sabe algo del tema y usando por lo general un tono paternalista y condescendiente¹⁰)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Violencia física y verbal contra las mujeres</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107;"></td> <td>La discriminación</td> </tr> <tr> <td></td> <td>El abuso de poder hacia las mujeres</td> </tr> </table> 		Abuso sexual		Mansplaining (hábito masculino de explicar cosas a las mujeres, con independencia de si se sabe algo del tema y usando por lo general un tono paternalista y condescendiente ¹⁰)		Violencia física y verbal contra las mujeres		La discriminación		El abuso de poder hacia las mujeres
	Abuso sexual										
	Mansplaining (hábito masculino de explicar cosas a las mujeres, con independencia de si se sabe algo del tema y usando por lo general un tono paternalista y condescendiente ¹⁰)										
	Violencia física y verbal contra las mujeres										
	La discriminación										
	El abuso de poder hacia las mujeres										
	<ul style="list-style-type: none"> Las diferencias de trato se observan principalmente en: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px;"></td> <td>El trato en las reuniones: las opiniones de las mujeres son menos tomadas en cuenta e, incluso, llegan a ser ignoradas.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFC107;"></td> <td>En el acceso a puestos, particularmente, aquellos más altos.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>En la asignación de tareas cotidianas.</td> </tr> </table> 		El trato en las reuniones: las opiniones de las mujeres son menos tomadas en cuenta e, incluso, llegan a ser ignoradas.		En el acceso a puestos, particularmente, aquellos más altos.		En la asignación de tareas cotidianas.				
	El trato en las reuniones: las opiniones de las mujeres son menos tomadas en cuenta e, incluso, llegan a ser ignoradas.										
	En el acceso a puestos, particularmente, aquellos más altos.										
	En la asignación de tareas cotidianas.										

¹⁰ https://verne.elpais.com/verne/2016/09/16/articulo/1474013009_973829.html

<p>Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las mujeres han identificado conductas violentas en el espacio de trabajo: <table border="1"> <tr> <td data-bbox="537 296 609 367">1</td> <td data-bbox="609 296 1515 367">No se permite participar a las mujeres, incluso para postularse a puestos más altos por considerarse propios de un hombre.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 367 609 478">2</td> <td data-bbox="609 367 1515 478">Comentarios sobre su apariencia: "Qué bien te ves", "Qué bonita te ves" y "el estar casado no le excluía de admirar a sus hermosas compañeras".</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 478 609 514">3</td> <td data-bbox="609 478 1515 514">Miradas lascivas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 514 609 659">4</td> <td data-bbox="609 514 1515 659">Chistes y comentarios estereotipados que refieren a roles de género: "Que las mujeres hagan los papeles para el intercambio porque esas cosas se les dan a ellas" o, "que hagan los índices y carátulas porque son mejor para eso".</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 659 609 770">5</td> <td data-bbox="609 659 1515 770">El ceder el paso en el elevador incomoda a las mujeres porque es reproducir la idea de que las mujeres son más débiles.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 770 609 806">6</td> <td data-bbox="609 770 1515 806">A las mujeres se les ignora en las reuniones.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 806 609 917">7</td> <td data-bbox="609 806 1515 917">A las mujeres se les asigna las tareas de servir el agua y limpiar las salas de reuniones, independientemente del nivel jerárquico.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 917 609 989">8</td> <td data-bbox="609 917 1515 989">Chistes machistas y misóginos con connotación sexual en contra de las mujeres.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 989 609 1024">9</td> <td data-bbox="609 989 1515 1024">Invitaciones a comer o a salir que no son deseadas.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 1024 609 1060">10</td> <td data-bbox="609 1024 1515 1060">Contactos físicos no deseados, por ejemplo, en el saludo.</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> El 100% de las participantes coinciden en que muchas de estas conductas están tan normalizadas que pueden no ser perceptibles o concientizadas por los hombres. El 100% de las participantes consideran que las mujeres juegan un papel importante en la reproducción de algunas de estas conductas. 	1	No se permite participar a las mujeres, incluso para postularse a puestos más altos por considerarse propios de un hombre.	2	Comentarios sobre su apariencia: "Qué bien te ves", "Qué bonita te ves" y "el estar casado no le excluía de admirar a sus hermosas compañeras".	3	Miradas lascivas.	4	Chistes y comentarios estereotipados que refieren a roles de género: "Que las mujeres hagan los papeles para el intercambio porque esas cosas se les dan a ellas" o, "que hagan los índices y carátulas porque son mejor para eso".	5	El ceder el paso en el elevador incomoda a las mujeres porque es reproducir la idea de que las mujeres son más débiles.	6	A las mujeres se les ignora en las reuniones.	7	A las mujeres se les asigna las tareas de servir el agua y limpiar las salas de reuniones, independientemente del nivel jerárquico.	8	Chistes machistas y misóginos con connotación sexual en contra de las mujeres.	9	Invitaciones a comer o a salir que no son deseadas.	10	Contactos físicos no deseados, por ejemplo, en el saludo.
1	No se permite participar a las mujeres, incluso para postularse a puestos más altos por considerarse propios de un hombre.																				
2	Comentarios sobre su apariencia: "Qué bien te ves", "Qué bonita te ves" y "el estar casado no le excluía de admirar a sus hermosas compañeras".																				
3	Miradas lascivas.																				
4	Chistes y comentarios estereotipados que refieren a roles de género: "Que las mujeres hagan los papeles para el intercambio porque esas cosas se les dan a ellas" o, "que hagan los índices y carátulas porque son mejor para eso".																				
5	El ceder el paso en el elevador incomoda a las mujeres porque es reproducir la idea de que las mujeres son más débiles.																				
6	A las mujeres se les ignora en las reuniones.																				
7	A las mujeres se les asigna las tareas de servir el agua y limpiar las salas de reuniones, independientemente del nivel jerárquico.																				
8	Chistes machistas y misóginos con connotación sexual en contra de las mujeres.																				
9	Invitaciones a comer o a salir que no son deseadas.																				
10	Contactos físicos no deseados, por ejemplo, en el saludo.																				
<p>Percepción de la atención del problema</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes consideran que existe un esfuerzo institucional importante, pero al tratarse de un tema cultural tan arraigado, persisten situaciones de violencia que están normalizadas. Por otro lado, consideran que la presencia de líderes mujeres en su área es un punto a favor para el empoderamiento y en la manera en que influye en el equipo. 																				
<p>Áreas de oportunidad y medidas a implementar</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones que sugieren las participantes para atender el problema, son: <table border="1"> <tr> <td data-bbox="537 1669 609 1780">1</td> <td data-bbox="609 1669 1515 1780">El trabajo con hombres sobre conductas violentas que reproducen y normalizan (micromachismos).</td> </tr> <tr> <td data-bbox="537 1780 609 1879">2</td> <td data-bbox="609 1780 1515 1879">Cursos obligatorios sobre prevención de la violencia de género.</td> </tr> </table>	1	El trabajo con hombres sobre conductas violentas que reproducen y normalizan (micromachismos).	2	Cursos obligatorios sobre prevención de la violencia de género.																
1	El trabajo con hombres sobre conductas violentas que reproducen y normalizan (micromachismos).																				
2	Cursos obligatorios sobre prevención de la violencia de género.																				

	3	Difusión sobre el mecanismo de atención a denuncias y el funcionamiento del Comité y acortar los plazos de resolución de los casos.
--	----------	---

GRUPO 8											
Área:	Unidad de Cumplimiento										
Participantes:	5 (una de las participantes no se conectó a la reunión)										
Modalidad:	Virtual por chat escrito										
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas										
Resultados por categoría											
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes relacionan el concepto de violencia de género con: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td><td>Actitudes machistas</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td><td>Discriminación por género</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td><td>Agresiones verbales y corporales contra las mujeres</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">4</td><td>Violencia sexual, psicológica, física y económica.</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">5</td><td>El abuso de poder hacia las mujeres</td></tr> </table> Destaca que 1 (20%) de las participantes considera que la violencia de género se da más entre las mismas mujeres. Cuando las mujeres ascienden jerárquicamente son las propias mujeres quienes asumen que fue por andar con el jefe. 	1	Actitudes machistas	2	Discriminación por género	3	Agresiones verbales y corporales contra las mujeres	4	Violencia sexual, psicológica, física y económica.	5	El abuso de poder hacia las mujeres
1	Actitudes machistas										
2	Discriminación por género										
3	Agresiones verbales y corporales contra las mujeres										
4	Violencia sexual, psicológica, física y económica.										
5	El abuso de poder hacia las mujeres										
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> 4 de las 5 (80%) de las participantes no identifican desigualdad de trato entre mujeres y hombres. 1 (20%) de las participantes considera que, por tratarse de áreas técnicas, existe desigualdad de trato hacia las mujeres por ser jóvenes o tener menor experiencia. 										
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> El 100%, es decir, las 5 participantes identifican prácticas violentas en el espacio de trabajo. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td><td>Los hombres demeritan el trabajo de las mujeres.</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td><td>Comentarios sobre la vestimenta.</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td><td>Chistes misóginos.</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">4</td><td>Miradas lascivas.</td></tr> </table> Destaca que 4 de las 5 (80%) de las participantes consideran que las prácticas de violencia de género se dan más entre mujeres, señalando que son ellas quienes empiezan las críticas y los comentarios negativos. 	1	Los hombres demeritan el trabajo de las mujeres.	2	Comentarios sobre la vestimenta.	3	Chistes misóginos.	4	Miradas lascivas.		
1	Los hombres demeritan el trabajo de las mujeres.										
2	Comentarios sobre la vestimenta.										
3	Chistes misóginos.										
4	Miradas lascivas.										
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> 3 de las 5 (60%) participantes consideran y reconocen que existe un esfuerzo institucional importante. 1 (20%) señala que el esfuerzo no ha sido suficiente, particularmente porque los hombres van obligados a los cursos de capacitación y no necesariamente se sensibilizan. 										
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes señalan las siguientes acciones como necesarias para atender el problema: 										

GRUPO 8

	1	Cursos obligatorios en materia de prevención de la violencia para todo el personal.
	2	Desconocimiento del mecanismo de atención a denuncias.
	3	Implementar encuestas institucionales para medir la percepción de la violencia de género.
	4	Implementación de campañas de prevención como la de #NoLoDejesEnVisto.
	5	Reforzar los cursos sobre sororidad
	6	Realizar conversatorios pequeños para compartir experiencias reales que hacen a las mujeres sentir incómodas.

GRUPO 9									
Área:	Unidad de Competencia Económica								
Participantes:	6								
Modalidad:	Virtual por chat escrito								
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas								
Resultados por categoría									
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las 3 participantes que dieron respuesta a lo que entendían por violencia de género, contestaron lo siguiente: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px;"></td> <td>Acciones que atenten contra la libertad e integridad de las mujeres por el hecho ser mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Falta de respeto a los derechos de las mujeres</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Ejemplo: Abrir una plaza para un hombre sin un concurso donde puedan participar mujeres y hombres.</td> </tr> </table>		Acciones que atenten contra la libertad e integridad de las mujeres por el hecho ser mujeres.	2	Falta de respeto a los derechos de las mujeres	3	Ejemplo: Abrir una plaza para un hombre sin un concurso donde puedan participar mujeres y hombres.		
	Acciones que atenten contra la libertad e integridad de las mujeres por el hecho ser mujeres.								
2	Falta de respeto a los derechos de las mujeres								
3	Ejemplo: Abrir una plaza para un hombre sin un concurso donde puedan participar mujeres y hombres.								
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> 5 de las 6 (83%) participantes consideran que no existe desigualdad de trato entre mujeres y hombres o, que no han identificado una situación de este tipo. 								
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 5 de las 6 (83%) participantes han identificado las siguientes conductas violentas que ocurren en el espacio laboral: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Chistes misóginos.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>A las mujeres se les asignan tareas como servir el agua, partir el pastel o repartir el material.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Mensajes con insinuaciones que hacen sentir incómodas a las mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">4</td> <td>Negación de permisos por condición de madres.</td> </tr> </table>	1	Chistes misóginos.	2	A las mujeres se les asignan tareas como servir el agua, partir el pastel o repartir el material.	3	Mensajes con insinuaciones que hacen sentir incómodas a las mujeres.	4	Negación de permisos por condición de madres.
1	Chistes misóginos.								
2	A las mujeres se les asignan tareas como servir el agua, partir el pastel o repartir el material.								
3	Mensajes con insinuaciones que hacen sentir incómodas a las mujeres.								
4	Negación de permisos por condición de madres.								
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> 4 de las 6 (67%) expresaron que el IFT está haciendo esfuerzos importantes para dar atención al problema y que se ha avanzado mucho. 								
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<p>Entre las propuestas de acciones para implementar, se encuentran las siguientes:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Campañas de sensibilización con frases sobre las situaciones que viven las mujeres y que son violentas.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Cursos sobre género y prevención de la violencia obligados para mujeres y hombres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Convertir a la DGIGDI en la instancia de primer contacto en el proceso de atención a una queja o denuncia.</td> </tr> </table>	1	Campañas de sensibilización con frases sobre las situaciones que viven las mujeres y que son violentas.	2	Cursos sobre género y prevención de la violencia obligados para mujeres y hombres.	3	Convertir a la DGIGDI en la instancia de primer contacto en el proceso de atención a una queja o denuncia.		
1	Campañas de sensibilización con frases sobre las situaciones que viven las mujeres y que son violentas.								
2	Cursos sobre género y prevención de la violencia obligados para mujeres y hombres.								
3	Convertir a la DGIGDI en la instancia de primer contacto en el proceso de atención a una queja o denuncia.								

GRUPO 10									
Área:	Unidad de Asuntos Jurídicos								
Participantes:	5 (una persona no se conectó a la reunión)								
Modalidad:	Virtual por chat escrito								
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas								
Resultados por categoría									
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Los conceptos con los que relacionan la violencia de género son los siguientes: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Es la violencia contra las mujeres por el simple hecho de ser mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Es la violencia que va desde lo físico hasta los micromachismos.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>La desvalorización, desigualdad y discriminación hacia las mujeres.</td> </tr> </table>	1	Es la violencia contra las mujeres por el simple hecho de ser mujeres.	2	Es la violencia que va desde lo físico hasta los micromachismos.	3	La desvalorización, desigualdad y discriminación hacia las mujeres.		
1	Es la violencia contra las mujeres por el simple hecho de ser mujeres.								
2	Es la violencia que va desde lo físico hasta los micromachismos.								
3	La desvalorización, desigualdad y discriminación hacia las mujeres.								
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las participantes identifican situaciones de desigualdad de trato, entre ellas, observan las siguientes: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>En ocasiones se piensa que las mujeres ocupan ciertos cargos para cumplir con las cuotas de género y no por sus méritos y capacidades.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cuando las mujeres ascienden de puesto, a veces, se piensa que es a cambio de favores sexuales.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>A las mujeres que son madres se les dan permisos a regañadientes y, aun cuando cumpla con sus actividades laborales, se piensa que "no están del todo en la labor". Esto afecta sus posibilidades de promoción.</td> </tr> </table>	1	En ocasiones se piensa que las mujeres ocupan ciertos cargos para cumplir con las cuotas de género y no por sus méritos y capacidades.		Cuando las mujeres ascienden de puesto, a veces, se piensa que es a cambio de favores sexuales.		A las mujeres que son madres se les dan permisos a regañadientes y, aun cuando cumpla con sus actividades laborales, se piensa que "no están del todo en la labor". Esto afecta sus posibilidades de promoción.		
1	En ocasiones se piensa que las mujeres ocupan ciertos cargos para cumplir con las cuotas de género y no por sus méritos y capacidades.								
	Cuando las mujeres ascienden de puesto, a veces, se piensa que es a cambio de favores sexuales.								
	A las mujeres que son madres se les dan permisos a regañadientes y, aun cuando cumpla con sus actividades laborales, se piensa que "no están del todo en la labor". Esto afecta sus posibilidades de promoción.								
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las 5 mujeres (100%) coinciden en que existen conductas violentas en el espacio de trabajo, entre ellas: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Insinuaciones.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Chistes machistas o misóginos.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Asignación de tareas basadas en roles de género, por ejemplo, labores de organización por considerarlas más aptas para ese tipo de trabajo.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">4</td> <td>Comentarios sobre la vestimenta o apariencia de las mujeres.</td> </tr> </table>	1	Insinuaciones.	2	Chistes machistas o misóginos.	3	Asignación de tareas basadas en roles de género, por ejemplo, labores de organización por considerarlas más aptas para ese tipo de trabajo.	4	Comentarios sobre la vestimenta o apariencia de las mujeres.
1	Insinuaciones.								
2	Chistes machistas o misóginos.								
3	Asignación de tareas basadas en roles de género, por ejemplo, labores de organización por considerarlas más aptas para ese tipo de trabajo.								
4	Comentarios sobre la vestimenta o apariencia de las mujeres.								
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las participantes considera que el IFT hace cosas que otros centros de trabajo no implementan y que se ha ocupado efectivamente de la atención al problema de la violencia de género. Reconocen el esfuerzo institucional. 								

Áreas de oportunidad y medidas a implementar

- Entre las acciones que recomiendan que se implementen están las siguientes:

1	Continuar con la sensibilización y concientización del tema a través de los cursos.
2	Implementar campañas de prevención.
3	Llevar a cabo más diagnósticos como el que se está haciendo.

GRUPO 11

Área:	Unidad de Administración
Participantes:	6
Modalidad:	Virtual por chat escrito
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas

Resultados por categoría

El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes hacen referencia las siguientes ideas cuando se habla de violencia de género:
	1 Maltrato físico y psicológico contra las mujeres.
	2 Conductas que disminuyen el valor de las mujeres.
	3 Burlarse de las personas por su orientación sexual.
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> 4 de las 6 (67%) participantes no identifican situaciones de desigualdad de trato que ocurran en el espacio laboral. 2 de las 6 (33%) hicieron referencia a las siguientes situaciones de desigualdad de trato:
	1 Se piensa que las mujeres que no tienen hijos/as no tienen otros asuntos que atender y, por lo tanto, no deberían pedir permisos para ausentarse.
	2 En los concursos de los puestos persiste la idea de que las mujeres madres solteras tendrán más dificultades para cumplir con sus actividades laborales e, incluso, todavía hay quienes preferirían que ciertas plazas las concursaran solo hombres y, por último, suele ocurrir que cuando las mujeres ganan los puestos se piensa que es por cubrir la cuota de mujeres.
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las 6 (100%) participantes han identificado conductas violentas en el espacio laboral:
	1 Chistes y comentarios estereotipados: "Está menopáusica" o "está en sus días".
	2 No tomar en cuenta las opiniones de las mujeres.
	3 Miradas lascivas y comentarios sobre la apariencia de las mujeres
	4 Invitaciones no deseadas y preguntas personales a través de plataformas institucionales a las mujeres, por parte de hombres que prácticamente no conocen.
	<ul style="list-style-type: none"> Resalta que 1 (17%) de las participantes señaló que la edad también es un factor de violencia. Se tiene la idea de que las personas mayores deberían dejar el puesto para que sea ocupado por las más jóvenes.

GRUPO 11

Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las 6 (100%) de las participantes reconocen que se ha hecho un esfuerzo institucional muy importante y que, en comparación con otras dependencias, el IFT es una institución de vanguardia. 	
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes proponen la implementación de las siguientes medidas: 	
	1	Implementar una campaña similar a la de #NoLoDejesEnVisto
	2	Continuar con cursos y capacitaciones
	3	Fortalecer el mecanismo de denuncia y la confidencialidad para que las mujeres no tengan miedo de presentar sus quejas.

GRUPO 12													
Área:	Coordinación General de Asuntos Internacionales												
Participantes:	3												
Modalidad:	Virtual por chat escrito												
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas												
Resultados por categoría													
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes consideran que la violencia de género tiene que ver con: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="width: 30px;"></td> <td>Agresiones que pueden ser físicas, verbales y psicológicas.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">2</td> <td>Obligar a las mujeres a cumplir ciertos roles de género que las colocan en una situación de desigualdad.</td> </tr> </table> 		Agresiones que pueden ser físicas, verbales y psicológicas.	2	Obligar a las mujeres a cumplir ciertos roles de género que las colocan en una situación de desigualdad.								
	Agresiones que pueden ser físicas, verbales y psicológicas.												
2	Obligar a las mujeres a cumplir ciertos roles de género que las colocan en una situación de desigualdad.												
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> Las 3 participantes señalan que la desigualdad de trato más evidente es en el desarrollo de las reuniones. A las mujeres se les presta menor atención y los hombres prefieren dirigirse a los mismos hombres. 												
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las conductas que las participantes consideran violentas son las siguientes: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="width: 30px; background-color: #ffc000; text-align: center;">1</td> <td>Asignar a las mujeres tareas como las de partir el pastel y recoger las cosas.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">2</td> <td>Asumir que las mujeres no se pueden desarrollar en puestos de más responsabilidad.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">3</td> <td>Chistes relacionados con la forma de vestir.</td> </tr> </table> 	1	Asignar a las mujeres tareas como las de partir el pastel y recoger las cosas.	2	Asumir que las mujeres no se pueden desarrollar en puestos de más responsabilidad.	3	Chistes relacionados con la forma de vestir.						
1	Asignar a las mujeres tareas como las de partir el pastel y recoger las cosas.												
2	Asumir que las mujeres no se pueden desarrollar en puestos de más responsabilidad.												
3	Chistes relacionados con la forma de vestir.												
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes señalan que, en efecto, se han hecho acciones relevantes pero que faltan cosas por hacer. 												
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones que sugieren las participantes, son: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="width: 30px; background-color: #ffc000; text-align: center;">1</td> <td>Brindar confianza para denunciar un caso, tomando en cuenta que la mayoría de los jefes son hombres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">2</td> <td>Continuar con los cursos de nuevas masculinidades.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">3</td> <td>Fomentar la sororidad y la participación de las mujeres en cargos directivos.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">4</td> <td>Realizar más actividades como las de los grupos focales.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">5</td> <td>Promover la paridad de género en las comisiones internacionales.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffc000; text-align: center;">6</td> <td>Cursos obligatorios para todo el personal, desde el nivel operativo hasta los altos directivos.</td> </tr> </table> 	1	Brindar confianza para denunciar un caso, tomando en cuenta que la mayoría de los jefes son hombres.	2	Continuar con los cursos de nuevas masculinidades.	3	Fomentar la sororidad y la participación de las mujeres en cargos directivos.	4	Realizar más actividades como las de los grupos focales.	5	Promover la paridad de género en las comisiones internacionales.	6	Cursos obligatorios para todo el personal, desde el nivel operativo hasta los altos directivos.
1	Brindar confianza para denunciar un caso, tomando en cuenta que la mayoría de los jefes son hombres.												
2	Continuar con los cursos de nuevas masculinidades.												
3	Fomentar la sororidad y la participación de las mujeres en cargos directivos.												
4	Realizar más actividades como las de los grupos focales.												
5	Promover la paridad de género en las comisiones internacionales.												
6	Cursos obligatorios para todo el personal, desde el nivel operativo hasta los altos directivos.												

GRUPO 12													
Área:	Centro de Estudios												
Participantes:	3												
Modalidad:	Virtual por chat escrito												
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas												
Resultados por categoría													
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes consideran que la violencia de género tiene que ver con: <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30px;"></td> <td>Agresiones que pueden ser físicas, verbales y psicológicas por el hecho de ser mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Obstaculizar las oportunidades de las mujeres.</td> </tr> </table> 		Agresiones que pueden ser físicas, verbales y psicológicas por el hecho de ser mujeres.	2	Obstaculizar las oportunidades de las mujeres.								
	Agresiones que pueden ser físicas, verbales y psicológicas por el hecho de ser mujeres.												
2	Obstaculizar las oportunidades de las mujeres.												
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> Las 3 participantes señalan que la desigualdad de trato más evidente tiene que ver con los permisos por el cuidado de hijas e hijos y la falta de empatía con las tareas de cuidado. 												
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las conductas que las participantes consideran violentas son las siguientes: <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30px; background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Acosar con la mirada.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Comentarios sobre la vestimenta y apariencia de las mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>La forma del saludo.</td> </tr> </table> 	1	Acosar con la mirada.	2	Comentarios sobre la vestimenta y apariencia de las mujeres.	3	La forma del saludo.						
1	Acosar con la mirada.												
2	Comentarios sobre la vestimenta y apariencia de las mujeres.												
3	La forma del saludo.												
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes consideran que se ha avanzado, pero no ha sido suficiente. 												
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones o áreas de oportunidad que mencionan, son: <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30px; background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Respetar los horarios laborales.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Institucionalizar el teletrabajo.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Contar con una guardería en el IFT.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">4</td> <td>Promover la paridad de género en los foros.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">5</td> <td>Fomentar la sororidad.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">6</td> <td>Realizar campañas de prevención.</td> </tr> </table> 	1	Respetar los horarios laborales.	2	Institucionalizar el teletrabajo.	3	Contar con una guardería en el IFT.	4	Promover la paridad de género en los foros.	5	Fomentar la sororidad.	6	Realizar campañas de prevención.
1	Respetar los horarios laborales.												
2	Institucionalizar el teletrabajo.												
3	Contar con una guardería en el IFT.												
4	Promover la paridad de género en los foros.												
5	Fomentar la sororidad.												
6	Realizar campañas de prevención.												

GRUPO 13											
Área:	Coordinación General de Política del Usuario										
Participantes:	5 (Una de las participantes no se conectó a la reunión)										
Modalidad:	Virtual por chat escrito										
Problemas para el desarrollo de la reunión:	Una de las participantes se unió a la reunión en la cuarta pregunta										
Resultados por categoría											
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes hicieron referencia a los siguientes conceptos sobre violencia de género: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Agresiones físicas, verbales y psicológicas contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Obligar a las mujeres a seguir ciertos roles de género.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Hacer uso de palabras obscenas y gestos ofensivos.</td> </tr> </table> 	1	Agresiones físicas, verbales y psicológicas contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.	2	Obligar a las mujeres a seguir ciertos roles de género.	3	Hacer uso de palabras obscenas y gestos ofensivos.				
1	Agresiones físicas, verbales y psicológicas contra las mujeres por el hecho de ser mujeres.										
2	Obligar a las mujeres a seguir ciertos roles de género.										
3	Hacer uso de palabras obscenas y gestos ofensivos.										
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes consideran que las principales situaciones de desigualdad de trato tienen que ver con: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Asignar comisiones a quienes no son madres.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Existe un estigma contra las mujeres que son madres y su capacidad de desempeñarse en sus labores.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>A las mujeres se les pregunta sobre su vida personal y por sus hijos, más que por sus capacidades o experiencia laboral.</td> </tr> </table> 	1	Asignar comisiones a quienes no son madres.		Existe un estigma contra las mujeres que son madres y su capacidad de desempeñarse en sus labores.		A las mujeres se les pregunta sobre su vida personal y por sus hijos, más que por sus capacidades o experiencia laboral.				
1	Asignar comisiones a quienes no son madres.										
	Existe un estigma contra las mujeres que son madres y su capacidad de desempeñarse en sus labores.										
	A las mujeres se les pregunta sobre su vida personal y por sus hijos, más que por sus capacidades o experiencia laboral.										
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 4 (80%) de las participantes identifican conductas violentas en el espacio de trabajo: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>La idea y comentarios sobre que las mujeres ascienden de puesto por acostarse con el jefe y atribuir que las mujeres que llegan a puestos altos es por su físico y no por sus capacidades.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Chistes misóginos y relacionados con la maternidad.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Asignar a las mujeres tareas como servir el café o sacar las copias.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">4</td> <td>Comentarios sobre la vestimenta y miradas incómodas.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">5</td> <td>Invitaciones no deseadas a través de redes sociales.</td> </tr> </table> 	1	La idea y comentarios sobre que las mujeres ascienden de puesto por acostarse con el jefe y atribuir que las mujeres que llegan a puestos altos es por su físico y no por sus capacidades.	2	Chistes misóginos y relacionados con la maternidad.	3	Asignar a las mujeres tareas como servir el café o sacar las copias.	4	Comentarios sobre la vestimenta y miradas incómodas.	5	Invitaciones no deseadas a través de redes sociales.
1	La idea y comentarios sobre que las mujeres ascienden de puesto por acostarse con el jefe y atribuir que las mujeres que llegan a puestos altos es por su físico y no por sus capacidades.										
2	Chistes misóginos y relacionados con la maternidad.										
3	Asignar a las mujeres tareas como servir el café o sacar las copias.										
4	Comentarios sobre la vestimenta y miradas incómodas.										
5	Invitaciones no deseadas a través de redes sociales.										
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las 5 (100%) de las participantes coinciden en que existe un importante esfuerzo institucional y que se han creado espacios útiles. 										
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Se mencionaron las siguientes áreas de oportunidad: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Hacer obligatorios los cursos en el tema para mujeres y hombres de todos los niveles, porque se tiene la idea de que los temas de igualdad son cosas de mujeres</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Dar a conocer las consecuencias que existen si se presenta un caso de acoso.</td> </tr> </table> 	1	Hacer obligatorios los cursos en el tema para mujeres y hombres de todos los niveles, porque se tiene la idea de que los temas de igualdad son cosas de mujeres	2	Dar a conocer las consecuencias que existen si se presenta un caso de acoso.						
1	Hacer obligatorios los cursos en el tema para mujeres y hombres de todos los niveles, porque se tiene la idea de que los temas de igualdad son cosas de mujeres										
2	Dar a conocer las consecuencias que existen si se presenta un caso de acoso.										

	3	Hacer públicas las resoluciones del Comité de Prevención y Atención a casos de Violencia.
--	----------	---

GRUPO 14

Área:	Coordinación General de Planeación Estratégica
Participantes:	6
Modalidad:	Virtual por chat escrito
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas.
Resultados por categoría	
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes aluden a los siguientes conceptos en relación a la violencia de género: <ol style="list-style-type: none"> 1 Violencia física y psicológica. 2 Agresiones que atenten contra la integridad de las mujeres. 3 Discriminación contra las mujeres.
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> Entre las diferencias de trato que se identifican, se encuentran las siguientes:
	1 Las opiniones de las mujeres no son valoradas igual que las de los hombres, aunque vayan en el mismo sentido.
	2 La flexibilidad en los permisos no es igual, sobre todo cuando se trata de mujeres que son madres.
	3 La posibilidad de promoción es menor para las mujeres.
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las 6 (100%) de las participantes consideran que existen prácticas violentas en el lugar de trabajo:
	1 Mansplaining.
	2 Burlas y descalificaciones.
	3 Chistes machistas o misóginos.
	4 Humillaciones y amenazas.
	5 Ridiculización y descalificación del trabajo de las mujeres.
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las 6 (100%) de las participantes consideran que existen esfuerzos para atender el problema, empezando por la realización de este tipo de diagnósticos, pero no ha sido suficiente.
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Las áreas de oportunidad detectadas por las participantes, son:

	1	Reforzar las acciones de capacitación, haciéndolas obligatorias (que cuenten como horas de capacitación) para hombres y altos mandos.
	2	Implementar una campaña similar a #NoLoDejesEnVisto
	3	La sensibilización debe ser constante para que pueda ser interiorizada.

GRUPO 15

Área:	Coordinación General de Comunicación Social
Participantes:	5 (Una participante no se conectó a la reunión)
Modalidad:	Virtual por chat escrito
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas.

Resultados por categoría

El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes hacen mención a las siguientes ideas, en el contexto del concepto de violencia de género:
	1 Agresiones físicas o verbales contra las mujeres.
	2 Discriminación y desigualdad contra las mujeres.
	3 Acoso.
	4 Faltas de respeto.
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> 4 de las 5 (80%) participantes no identifican situaciones de desigualdad de trato en su área, pero reconocen que puede ocurrir que los permisos no sean equitativos entre hombres y mujeres, sobre todo para las madres y que las oportunidades de promoción no sean igualitarias.
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Las 5 (100%) participantes consideran que las conductas violentas que se dan en el espacio de trabajo son las siguientes:
	1 Ignorar a las mujeres y no considerarlas en la toma de decisiones.
	2 Acoso.
	3 Agresiones verbales.
	4 Chistes machistas y comentarios para minimizar a las mujeres.
	5 Desvalorización del trabajo de las mujeres.
	6 Miradas lascivas.
<ul style="list-style-type: none"> Asimismo, 2 de las 5 (40%) señalaron, particularmente, que esas conductas son realizadas también por las mujeres en contra de otras compañeras. 	
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las 5 (100%) de las participantes opinan que el IFT está haciendo un esfuerzo importante para atender la problemática.

Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Entre las acciones que sugieren que se implementen, están: 	
	1	Fortalecer el mecanismo de denuncia y atención, garantizando la imparcialidad del Comité.
	2	Continuar con las acciones de capacitación.
	3	Realización de talleres por área.

GRUPO 16									
Área:	Coordinación General de Mejora Regulatoria								
Participantes:	3								
Modalidad:	Virtual por chat escrito								
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se presentaron problemas.								
Resultados por categoría									
El concepto de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes refieren a los siguientes conceptos en el marco de la violencia de género: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Chistes misóginos.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Desvalorización de las mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Brecha salarial.</td> </tr> </table>	1	Chistes misóginos.	2	Desvalorización de las mujeres.	3	Brecha salarial.		
1	Chistes misóginos.								
2	Desvalorización de las mujeres.								
3	Brecha salarial.								
Desigualdad de trato entre mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> 2 de las 3 (67%) participantes identifican las siguientes situaciones de desigualdad de trato: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Reconocimiento desigual del trabajo entre hombres y mujeres. Se reconoce menos el trabajo de las mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>El hecho de ser mujer influye en los permisos y en la solicitud de vacaciones. Se tiene la idea de que las mujeres faltan más al trabajo.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Oportunidades menores de crecimiento laboral para las mujeres.</td> </tr> </table>	1	Reconocimiento desigual del trabajo entre hombres y mujeres. Se reconoce menos el trabajo de las mujeres.	2	El hecho de ser mujer influye en los permisos y en la solicitud de vacaciones. Se tiene la idea de que las mujeres faltan más al trabajo.	3	Oportunidades menores de crecimiento laboral para las mujeres.		
1	Reconocimiento desigual del trabajo entre hombres y mujeres. Se reconoce menos el trabajo de las mujeres.								
2	El hecho de ser mujer influye en los permisos y en la solicitud de vacaciones. Se tiene la idea de que las mujeres faltan más al trabajo.								
3	Oportunidades menores de crecimiento laboral para las mujeres.								
Prácticas y conductas violentas en el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> 2 de las 3 (67%) participantes consideran que, en el lugar de trabajo, tienen lugar las siguientes conductas violentas: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>A las mujeres se les pregunta si tienen conocimiento sobre un tema en particular, mientras que a los hombres no, poniendo en duda su capacidad.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>La idea de que las mujeres llegan a sus puestos de trabajo por su apariencia física.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Desvalorización constante del trabajo de las mujeres.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">4</td> <td>Negación de vacaciones.</td> </tr> </table>	1	A las mujeres se les pregunta si tienen conocimiento sobre un tema en particular, mientras que a los hombres no, poniendo en duda su capacidad.	2	La idea de que las mujeres llegan a sus puestos de trabajo por su apariencia física.	3	Desvalorización constante del trabajo de las mujeres.	4	Negación de vacaciones.
1	A las mujeres se les pregunta si tienen conocimiento sobre un tema en particular, mientras que a los hombres no, poniendo en duda su capacidad.								
2	La idea de que las mujeres llegan a sus puestos de trabajo por su apariencia física.								
3	Desvalorización constante del trabajo de las mujeres.								
4	Negación de vacaciones.								
Percepción de la atención del problema	<ul style="list-style-type: none"> Las 3 (100%) participantes coinciden en que se han hecho esfuerzos importantes para dar atención al problema. 								
Áreas de oportunidad y medidas a implementar	<ul style="list-style-type: none"> Entre las sugerencias de medidas a implementar, se encuentran: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">1</td> <td>Que se implementen medidas concretas, a partir de los resultados de este diagnóstico.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">2</td> <td>Reforzar la sensibilización y capacitación.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFD700; text-align: center;">3</td> <td>Fortalecer el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, como mecanismos de transversalización, que tenga impacto hacia adentro y hacia afuera.</td> </tr> </table>	1	Que se implementen medidas concretas, a partir de los resultados de este diagnóstico.	2	Reforzar la sensibilización y capacitación.	3	Fortalecer el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, como mecanismos de transversalización, que tenga impacto hacia adentro y hacia afuera.		
1	Que se implementen medidas concretas, a partir de los resultados de este diagnóstico.								
2	Reforzar la sensibilización y capacitación.								
3	Fortalecer el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, como mecanismos de transversalización, que tenga impacto hacia adentro y hacia afuera.								
GRUPO 16									

GRUPO 16

Área:	Coordinación General de Vinculación Institucional
Participantes:	3
Modalidad:	Virtual por chat escrito
Problemas para el desarrollo de la reunión:	No se contó con la participación del área.

Resultados por categoría

No es posible ofrecer datos sobre la Coordinación General de Vinculación Institucional debido a que, cuando inició la reunión, 2 de las participantes hicieron del conocimiento que no les sería posible participar y la tercera participante se unió al final de la reunión.

CONCLUSIONES

Este diagnóstico sobre violencia de género ha permitido mostrar que los micromachismos, así como las diferencias de trato entre mujeres y hombres en relación con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral, son las situaciones que más comúnmente se viven en el día a día, minando el goce del derecho a la igualdad de oportunidades y trato en nuestro centro de trabajo. Ha de reconocerse que ambas problemáticas, que legitiman la violencia de género, son parte inherente de una sociedad y una cultura machista, y permean todos los ámbitos, incluido el laboral.

La eliminación de tales actitudes, fuertemente arraigadas, demanda un esfuerzo institucional decidido y continuado para lograr espacios laborales libres de violencia y discriminación. Las distintas voces que conformaron este documento, como una perspectiva de la situación en nuestros espacios laborales, también han hecho patente que el IFT se constituye como una institución de vanguardia, con esfuerzos y avances sustanciales para alcanzar dicho objetivo. Ejemplo de ellos es que quienes participaron en los grupos focales pudieron identificar diversos conceptos, así como situaciones cotidianas respecto a prácticas y actitudes violentas y discriminatorias en razón del género. A la vez, se reconocieron actividades que han resultado más significativas en torno a los temas de igualdad y violencia contra las mujeres llevadas a cabo como parte de las acciones en dichas materias.

Acorde con las problemáticas identificadas, las participantes vertieron diferentes propuestas, como: llevar a cabo campañas de prevención como la realizada en 2018, denominada “#NoLoDejesEnVisto”; reforzar el trabajo con los hombres por medio de acciones de sensibilización sobre nuevas masculinidades e igualdad de género, en particular, cursos obligatorios para todo el personal, desde el nivel operativo hasta los altos directivos; reforzar las medidas conciliatorias y realizar una mayor difusión del mecanismo de atención a quejas y su protocolo, debido al gran desconocimiento que hay de su existencia y funcionamiento; así como generar confianza a través de garantizar la imparcialidad del mecanismo, además crear un espacio de primer contacto para orientación.

A partir de los resultados que arroja el presente Diagnóstico, desde el IFT se implementarán las medidas necesarias, tomando en cuenta los comentarios de las participantes. En primer lugar, lo más sustancial y urgente es la

actualización del mecanismo de atención a quejas, buscando que se apegue a los estándares internacionales y nacionales que más protejan a las personas y cuidando, en todo momento, su imparcialidad y correcto funcionamiento.

De manera paralela, se intensificarán las estrategias de prevención, tales como campañas y capacitaciones. Finalmente, se trabajará en el reforzamiento de la importancia de cumplir con los horarios laborales e identificar nuevas medidas conciliatorias que permitan a las mujeres y a los hombres desarrollarse en igualdad de condiciones en su vida laboral y personal.

Avanzar en la implementación de estas acciones específicas, conduce a la eliminación de todo tipo de violencia de género y al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el IFT, transformación que tiene un impacto directo en la sociedad.