

PROGRAMA ANUAL 2018

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



Presentación

En México, la lucha contra todas las formas de discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de género es relativamente reciente. No obstante, se puede sostener sin ambigüedades que ya se han producido avances de enorme importancia.

A la luz de los instrumentos internacionales y regionales que contemplan tanto la protección de los grupos discriminados como la igualdad entre hombres y mujeres como un imperativo ineludible en democracia (instrumentos como la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [Convención de Belén do Pará] o la reciente Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad), se ha fortalecido nuestro marco constitucional, que ha instalado los Derechos Humanos como principio ordenador de la vida nacional y se han promulgado leyes de alcance federal, estatal y local, así como numerosas líneas rectoras de política pública en esta dirección.

En este contexto, el Programa Anual 2018 para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (Programa) del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT o Instituto) busca materializar en esta institución los principios normativos que protegen, promueven y hacen exigibles los derechos de las mujeres y de los grupos históricamente subalternos, tanto en lo que se refiere a los avances con que ya cuenta el IFT, que le han valido certificaciones en este rubro, como en lo relativo a la innovación y creación de ambientes y herramientas laborales que hagan efectiva y cotidiana la experiencia de la igualdad y no discriminación.

Acaso la principal aportación de la perspectiva de género, construida desde la academia en diálogo con las organizaciones sociales, haya sido una nueva sensibilidad que nos orienta a observar todos los ámbitos de la vida pública desde una mirada crítica respecto de los privilegios y las desigualdades que, de manera desafortunada, han sido inherentes por mucho tiempo en la construcción y estabilización de dinámicas sociales y laborales. Así, lo que corresponde a una institución como el IFT que se guía siempre por las normas constitucionales es observar cada interacción y cada ámbito, no desde la perspectiva del *statu quo*, sino desde la perspectiva de derechos que desmonta prejuicios y estereotipos asociados al género y a la discriminación.

Programa Anual 2018 para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión del Instituto Federal de Telecomunicaciones

Esta es una tarea en la que el IFT ha sido reconocido como pionero, ello nos obliga a redoblar esfuerzos para conservar los logros obtenidos y, de manera complementaria, para innovar en dinámicas y herramientas que sigan manteniendo al Instituto como un modelo exitoso de incorporación y transversalización de la perspectiva de género y del derecho humano a la no discriminación.

Este Programa se integra, de manera general, por tres tipos de acciones: preventivas, correctivas y de sensibilización. Las primeras buscan que, en todas las áreas del IFT se realice un ejercicio de reflexión y evaluación para identificar las rutinas, dinámicas o procesos condicionados de manera negativa por estándares diferenciados tanto para hombres y mujeres como para grupos subalternos. Por su parte, las acciones correctivas tienen el propósito de modificar y reconducir esos procesos y dinámicas que, en la práctica, han generado un acceso diferenciado a derechos y oportunidades para las mujeres y los grupos discriminados. Esto es así porque el marco normativo nacional e internacional a favor de la igualdad de trato y contra la discriminación pone el acento en las consecuencias de la discriminación y no en las intenciones; lo que nos recuerda que si bien la inercia cultural de los prejuicios y estigmas hace que en muchos casos su apropiación sea inconsciente por quienes toman decisiones, esto no exime a nadie de la responsabilidad por sus consecuencias. Finalmente, las acciones de información y sensibilización son las que concentran los mayores esfuerzos de este Programa porque es allí, en la construcción de una cultura de la igualdad, la inclusión y la valoración positiva de las diferencias, donde se pueden afianzar los resultados de largo plazo en el funcionamiento institucional.

Evidentemente, cada categoría de acciones no debe considerarse de manera independiente, sino más bien de forma interdependiente. Ninguna acción preventiva de la discriminación de grupos subalternos o de esquemas de desigualdad de género puede realizarse sin un adecuado contexto de información respecto de los estándares normativos y las buenas prácticas acerca de los compromisos que el Estado mexicano ha adoptado en materia de igualdad de género y no discriminación. De la misma manera, ninguna acción de sensibilización estará completa si no se cuenta en la institución con los mecanismos efectivos de exigibilidad de los derechos, pues de otra manera los recursos de la perspectiva de género y no discriminación se quedarían solo en su dimensión formal y no se materializarían en la práctica.

Programa Anual 2018 para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión del Instituto Federal de Telecomunicaciones

La creciente sensibilidad social sobre los temas de discriminación y desigualdad de género muestran que existe una voluntad colectiva de detener y modificar en una dirección inclusiva la inercia que ha llevado a naturalizar estos fenómenos perniciosos. La asimetría que sufren mujeres y grupos subalternos no son anecdóticas ni podrían enfrentarse únicamente desde el esfuerzo individual. Al contrario, las asimetrías por género y discriminación son estructurales y permean todos los ámbitos y dinámicas sociales. Por ello mismo, se necesitan esfuerzos coordinados, racionales en su optimización de recursos humanos y materiales, así como susceptibles de ser medibles en sus avances y áreas de oportunidad, es decir, esfuerzos de dimensión también estructural.

El Programa busca convertirse en la plataforma que permita valorar, reforzar y potenciar aquellos procesos que han convertido al IFT en una institución modelo para el logro de relaciones igualitarias y la construcción de espacios seguros y libres de discriminación en su ámbito laboral y profesional. Quienes integramos la institución somos conscientes de nuestros derechos a la igualdad y no discriminación, a una vida segura y libre de violencia, a la libre expresión de la identidad y las ideas, a la experiencia de la diversidad humana y a la conciliación entre la vida laboral y la familiar. Lo que habrá que hacer, ahora, es ponernos a la altura de los nuevos retos que plantea la igualdad de género y apropiarnos la idea que ha guiado los esfuerzos en esta materia, a saber, que la inclusión y la diversidad no sólo constituyen la riqueza humana del país sino también de la institución y de quienes laboramos en ella.



Contenido

| | |
|--|-----------|
| Presentación..... | 1 |
| Marco Normativo..... | 5 |
| Marco Reglamentario..... | 6 |
| Objetivo General: | 9 |
| Objetivos Específicos:..... | 9 |
| Ejes..... | 10 |
| Eje 1: Transversalización..... | 11 |
| Estrategia: Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad de género y la no discriminación..... | 11 |
| Eje 2: Investigación y Difusión | 14 |
| Estrategia: Coordinarse con las Unidades Administrativas encargadas de la elaboración de estudios, indicadores y mensajes institucionales para introducir la perspectiva de género y no discriminación en los productos elaborados..... | 14 |
| Eje 3: Vinculación..... | 16 |
| Estrategia: Trabajar con instancias nacionales y extranjeras, rectoras en los temas de género y no discriminación, para conocer buenas prácticas en los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión, y dar seguimiento a sus recomendaciones y observaciones..... | 16 |
| Eje 4: Liderazgo..... | 18 |
| Estrategia: Promover en las mujeres trabajadoras y sus familias las posibilidades de capacitación, profesionalización y especialización en las temáticas vinculadas a las telecomunicaciones, la radiodifusión y, en general, las carreras STEM..... | 18 |
| Eje 5: Visibilización y accesibilidad..... | 21 |
| Estrategia: Impulsar el reconocimiento y la visibilización de los grupos históricamente discriminados, así como difundir los instrumentos con que cuentan para denunciar acoso y hostigamiento en su lugar de trabajo..... | 21 |
| Eje 6: Construcción Institucional..... | 24 |
| Estrategia: Planear y desarrollar la estructura y funciones de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión..... | 24 |

Marco Normativo

El Programa tiene su base jurídica en los siguientes instrumentos internacionales y nacionales:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer-CEDAW
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- Belem do Pará
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre todo desde la reforma de 2011 en la que se priorizan los derechos humanos, reforzándose el derecho a la no discriminación en el párrafo V del artículo 1º, así como el artículo 4, que se refiere a igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
- Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2013-2018

También se orienta al cumplimiento de los compromisos y metas asumidos por México en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por la ONU.



Marco Reglamentario

La última modificación al Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 2017, dio lugar a la creación de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión. A continuación, se detalla el marco legal que le da sustento:

CAPÍTULO XVIII

De la Unidad de Administración

Artículo 57. La Unidad de Administración tendrá adscritas a su cargo la Dirección General de Gestión de Talento, la Dirección General de Adquisiciones, Recursos Materiales y Servicios Generales, la Dirección General de Finanzas, Presupuesto y Contabilidad, la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la **Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión**. Al Titular de la Unidad de Administración le corresponde el ejercicio de las siguientes atribuciones, así como originariamente aquellas conferidas a las Direcciones Generales que se establecen en este Capítulo del Estatuto Orgánico:

- I. Proponer al Presidente las acciones, medidas y normatividad de administración interna que estime convenientes para el mejor funcionamiento del Instituto, incluyendo el sistema de servicio profesional;
- II. Suscribir las constancias de nombramientos y de retenciones, bajas o cese de los servidores públicos del Instituto, cambiarlos de adscripción y removerlos cuando corresponda, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables;
- III. Suscribir los instrumentos jurídicos elaborados por las áreas adscritas a la Unidad, que tengan por objeto la contratación de personal bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios, en los términos de las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables;
- IV. Emitir los dictámenes de impacto presupuestario y, en su caso, autorizar la modificación de la estructura orgánica ocupacional y salarial desde el punto de vista técnico, estratégico, organizacional y operacional, conforme a los lineamientos aprobados por el Presidente;
- V. Ejecutar las sanciones administrativas a que se haga acreedor el personal del Instituto, de conformidad con los procedimientos y la normativa establecidos para estos efectos;

VI. Autorizar las erogaciones con cargo al presupuesto del Instituto, sujetándose a la normatividad aplicable y a los lineamientos que le indique el Presidente; así como suscribir los estados financieros correspondientes y ordenar la emisión y publicación de información financiera gubernamental;

VII. Formalizar los actos relacionados con la adquisición, uso, administración y enajenación de bienes inmuebles, en su caso, con previo poder otorgado para tales efectos al Titular de la Unidad por el Presidente, y

VIII. Las demás atribuciones que le señalen otras disposiciones normativas o le confiera el Presidente.

Adicionalmente, la Unidad de Administración mantendrá enlaces con las unidades y órganos del Instituto para fines del ejercicio de las atribuciones establecidas en este artículo, incluyendo la obtención, validación, control, notificación y/o remisión de información y/o documentación, en las materias de recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros, programación, presupuesto, tesorería, contabilidad, adquisiciones, arrendamientos y servicios, obra pública, inventarios, archivos, control interno, manuales de organización y de procedimientos, administración de riesgos y de otra índole. Los servidores públicos que sean designados como enlaces administrativos estarán adscritos orgánicamente y dependerán funcionalmente de la Unidad de Administración y no podrán tener un nivel inferior al de subdirector de área.

Artículo 61 BIS. La **Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión** tendrá a su cargo la promoción de la igualdad de género y de la erradicación de toda forma de discriminación contra la mujer, la promoción del empoderamiento de las mujeres, así como la lucha contra toda forma de discriminación dentro del Instituto. Corresponde a esta Dirección General el ejercicio de las siguientes atribuciones:

I. Promover la incorporación de la perspectiva de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad, en la planeación, coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos o acciones al interior del Instituto para la igualdad de género y no discriminación de manera transversal;

II. Proponer y participar en la definición de acciones orientadas a la igualdad de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad, con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales;

III. Promover la elaboración de estudios e investigaciones relativos a la igualdad de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad en las telecomunicaciones y la radiodifusión;

- IV. Fungir como órgano de consulta y asesoría al interior del Instituto en materia de perspectiva de género, inclusión social y derecho a la igualdad, en el ámbito de competencia del mismo;
- V. Desarrollar e implementar, en colaboración con la Dirección General Adjunta de Estadística y Análisis de Indicadores, herramientas metodológicas, directrices, indicadores y/o procedimientos para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones adoptadas por el Instituto en materia de género, inclusión social e igualdad;
- VI. Coordinarse con la Dirección General de Finanzas, Presupuesto y Contabilidad, en la revisión del presupuesto para que éste se elabore contemplando la promoción de la perspectiva de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad;
- VII. Coordinarse con la Coordinación General de Comunicación Social en la emisión de información con perspectiva de género, inclusión social y derecho a la igualdad, a través de los diferentes medios de comunicación, sobre el desarrollo de los programas y actividades del Instituto, así como para que la política de comunicación social cumpla con los principios de equidad de género y no discriminación;
- VIII. Coordinarse con la Dirección General de Gestión de Talento en la elaboración, diseño e implementación de proyectos, manuales institucionales o programas permanentes de capacitación y fomento de la igualdad, la inclusión social y perspectiva de género dentro del Instituto;
- IX. Representar al Instituto ante las instituciones de los tres órdenes de gobierno, así como instituciones de los sectores social y privado e instituciones internacionales, en materia de igualdad y perspectiva de género;
- X. Asesorar a la Dirección General Adjunta de Estadística y Análisis de Indicadores sobre la incorporación de la perspectiva de género en la generación de estadísticas e indicadores que de manera periódica publica el Instituto;
- XI. Formular un programa anual de actividades en materia de promoción de la igualdad de género, la inclusión social y erradicación de toda forma de discriminación, así como la promoción del empoderamiento de las mujeres, para su incorporación en el programa anual de trabajo del Instituto, y
- XII. Las demás atribuciones que le señalen otras disposiciones normativas o le confieran el Presidente y el Titular de la Unidad de Administración.

Programa Anual 2018 para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión del Instituto Federal de Telecomunicaciones

El Programa Anual 2018 para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión cuenta con los siguientes:

Objetivo General:

Consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, presupuestación, coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos o acciones al interior del Instituto, así como fortalecer los principios de diversidad e inclusión en los procesos institucionales internos a fin de proveer un clima laboral de respeto, reconocimiento, tolerancia y libre de sesgos discriminatorios.

Objetivos Específicos:

- Mejorar el ambiente laboral a través del fortalecimiento de la cultura de la inclusión, la no discriminación y la igualdad de género.
- Impulsar la corresponsabilidad del personal del Instituto en las tareas de cuidado de familiares y atención de hijas e hijos.
- Fomentar la conciliación entre la vida personal, profesional y laboral.
- Fortalecer la cultura de la denuncia ante actos de violencia y hostigamiento laboral y sexual.
- Colocar al Instituto como un referente de buenas prácticas en los temas de inclusión laboral y no discriminación.
- Promover la visibilización de la diversidad y riqueza social del país.
- Impulsar el desarrollo de las trabajadoras de la institución a través de la capacitación, profesionalización y especialización.

Ejes

- 1. Transversalización**
- 2. Investigación y Difusión**
- 3. Vinculación**
- 4. Liderazgo**
- 5. Visibilización y accesibilidad**
- 6. Construcción Institucional**



Eje 1: Transversalización

Estrategia: Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad de género y la no discriminación.

Líneas de acción:

1. Coordinar con la Dirección General de Gestión de Talento las acciones necesarias para mantener la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad laboral y No Discriminación, mejorando la calificación obtenida por el IFT.

Entregable: confirmación de la certificación.

Fecha de cumplimiento: agosto.

2. Analizar y, en su caso, promover la obtención del reconocimiento de Great Place to Work al IFT en su capítulo “Diversidad e Inclusión”.

Entregable: reconocimiento.

Fecha de cumplimiento: octubre.

3. Dar continuidad y promover, conjuntamente con Dirección General de Gestión del Talento, las acciones en materia de:

- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las y los servidores públicos del IFT (a través de horarios compactados y flexibles, licencias de paternidad, entre otros);

Fecha de cumplimiento: diciembre.

- Corresponsabilidad en el cuidado y atención de hijas e hijos, adultos mayores y/o personas con discapacidad dependientes del personal del IFT (a través de las prestaciones para guarderías para padre y madres trabajadoras, horarios compactados y flexibles, licencias de paternidad, entre otros);

Fecha de cumplimiento: diciembre.

- Comunicación interna incluyente y libre de discriminación;

Fecha de cumplimiento: diciembre.

- Formación y sensibilización del personal, considerando contenidos de capacitación que tengan que ver con temas de igualdad de género y de los derechos de los grupos en situación de discriminación (por ejemplo, afrodescendientes, personas indígenas, nuevas masculinidades, y algunos cursos vivenciales sobre discapacidad);

Fecha de cumplimiento: diciembre.

- Promoción del programa integral de lactancia materna;

Fecha de cumplimiento: diciembre.

- Realización de curso de verano de robótica para los hijos e hijas del personal del IFT;

Fecha de cumplimiento: agosto.

- Realización de cine-debates con temáticas de igualdad de género y no discriminación.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

4. Promover acciones de prevención de la salud enfocadas a mujeres (detección de cáncer cérvico-uterino, detección de cáncer de mama) y hombres (cáncer de próstata).

Fecha de cumplimiento: diciembre.



Indicador del Eje 1 - Transversalización

| Nombre: Cobertura de las acciones de transversalidad a nivel persona | | | | |
|---|--|-------------|--------------------|------------|
| Método de cálculo | Fórmula | Seguimiento | Elemento a evaluar | Meta Anual |
| Porcentaje | Número de productos concluidos/Número de productos programados | Semestral | Todo el Eje | 100% |

Eje 2: Investigación y Difusión

Estrategia: Coordinar con las Unidades Administrativas encargadas de la elaboración de estudios, indicadores y mensajes institucionales, la introducción de la perspectiva de género y no discriminación en los productos elaborados.

Líneas de acción:

1. Difundir y aplicar los indicadores de género y de los grupos en situación de discriminación que sean aplicables al sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

2. Generar y coordinar con el área responsable del tema, acciones de comunicación social que posicionen al IFT como una institución igualitaria, equitativa e incluyente.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

3. Establecer acciones o generar un diagnóstico para incorporar la perspectiva de género en las estadísticas que publican las distintas áreas del IFT de manera periódica.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

4. Introducir nuevas las variables de género (ciberacoso a mujeres y mujeres y carreras STEM) a la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las TIC en Hogares (ENDUTIH).

Fecha de cumplimiento: septiembre.

5. Documentar y sistematizar las buenas prácticas implementadas por el Instituto en materia de igualdad de género y no discriminación.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

Indicador del Eje 2 – Investigación y Difusión

Nombre:

Cobertura de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de investigación y difusión

| Método de Cálculo | Fórmula | Seguimiento | Elemento a evaluar | Meta Anual |
|-------------------|---|-------------|--------------------|------------|
| Porcentaje | Número de productos concluidos/ Total de productos programados a realizar en 2018 | Trimestral | Todo el Eje | 100% |

Eje 3: Vinculación

Estrategia: Trabajar con instancias nacionales y extranjeras, rectoras en los temas de género y no discriminación, para conocer buenas prácticas en los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión, y dar seguimiento a sus recomendaciones y observaciones.

Líneas de acción:

1. Revisar el avance de los compromisos HeForShe, firmados con la ONU a fin de llevar a cabo la renovación, actualización y rendición de cuentas sobre los mismos.

Entregable: reporte de compromisos cumplidos.

Fecha de cumplimiento: noviembre.

2. Participar en grupos de instituciones públicas, privadas y sociales para intercambiar buenas prácticas en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

3. Iniciar el Capítulo México de la Red Internacional de Mujeres Ingenieras (INWES por sus siglas en inglés), organización global de mujeres en carreras STEM, mediante la incorporación del IFT como miembro corporativo, así como vincular a las mujeres ingenieras a dicha entidad.

Fecha de cumplimiento: marzo.

4. Incorporar al IFT al Capítulo México de la organización internacional Mujeres en Medios (WICT, por sus siglas en inglés).

Fecha de cumplimiento: mayo.

5. Incorporar al IFT como miembro de la Sociedad Matemática Mexicana, así como vincular a las mujeres matemáticas del Instituto con dicha asociación.

Fecha de cumplimiento: marzo.

6. Impulsar, con el acompañamiento de la Coordinación General de Asuntos Internacionales, la firma de convenios con instituciones nacionales y/o internacionales para fortalecer y visibilizar las acciones que ya hace el Instituto en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

Indicador del Eje 3 – Vinculación

Nombre:
Vinculación interinstitucional en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión

| Método de Cálculo | Fórmula | Seguimiento | Elemento a evaluar | Meta Anual |
|--------------------------|---|--------------------|------------------------------------|-------------------|
| Número | Documentos de entendimiento o convenios de colaboración con instituciones especializadas nacionales o internacionales, públicas o privadas. | Semestral | Todo el eje y sus líneas de acción | 6 |



Eje 4: Liderazgo

Estrategia: Promover en las mujeres trabajadoras y sus familias las posibilidades de capacitación, profesionalización y especialización en las temáticas vinculadas a las telecomunicaciones, la radiodifusión y, en general, las carreras STEM.

Líneas de acción:

1. Desarrollar acciones, actividades y eventos para la promoción de la participación de las niñas en las TIC y en el estudio de las denominadas carreras STEM.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

2. Continuar aplicando acciones afirmativas en las Convocatorias Especiales de Semillero de Talento (convocatorias dirigidas a grupos históricamente discriminados).

Entregable: reporte del proceso.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

3. Consolidar y ampliar el Programa de Tutorías.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

4. Llevar a cabo actividades, acciones y eventos de seguimiento que promuevan la participación de hijas e hijos del personal en competencias de la First Lego League, en representación del IFT.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

5. Realizar actividades de promoción con instituciones públicas o privadas que incentiven la participación de las personas trabajadoras del IFT y sus familias en actividades en las que se promuevan las carreras STEM.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

6. Otorgar facilidades para que las mujeres del Instituto puedan continuar con su capacitación, profesionalización y especialización en los temas vinculados a las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Entregable: reporte.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

7. Evaluar, a través de encuestas electrónicas, el nivel de conocimiento y dominio de las TIC que tienen las mujeres trabajadoras del Instituto y con ello establecer un plan de capacitación orientado a disminuir la brecha de conocimiento y dominio de las TIC detectada al interior del IFT.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

8. Desarrollar, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, talleres de información y concientización respecto a la seguridad digital de mujeres y niñas (trabajadoras y familiares del Instituto) en lo que se refiere al uso de redes sociales.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

9. Llevar a cabo un certamen dirigido a mujeres vinculadas con el sector de las nuevas tecnologías, que tengan un impacto positivo en su entorno, fomentando su presencia y visibilidad en la economía digital e inspirando a otras mujeres a estudiar, emprender y trabajar en el sector tecnológico, que incluya las categorías siguientes:

Jóvenes. - Estudiantes mujeres que desarrollen o participen en iniciativas de investigación, creación o desarrollo de proyectos tecnológicos.

Profesionales. - Mujeres emprendedoras que trabajen, lideren o participen en empresas, iniciativas o proyectos del sector tecnológico.

Trayectoria. - Reconocimiento a arquetipos en las carreras STEM y tecnologías de la información y comunicación.

Fecha de cumplimiento: septiembre.

10. Explorar la posibilidad de organizar jornadas de alfabetización digital para mujeres (con temas de capacitación, seguridad, acoso, violencia) en diferentes ciudades de la República Mexicana.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

11. Llevar a cabo un diagnóstico, a través de una encuesta electrónica, para la determinación de las competencias STEM (Science, Technology, Engineering y Mathematics, por sus siglas en inglés) de las mujeres del Instituto, así como para los hijos e hijas de todo el personal.

Fecha de cumplimiento: agosto.

12. Crear un programa de promoción y difusión del desarrollo y liderazgo de las mujeres, con especial énfasis en las carreras STEM; a través del uso de herramientas de TIC y redes sociales, propiciando la colaboración sobre estos temas dentro y fuera del Instituto, y con el fin de establecerlo como una buena práctica de comunicación e intercambio. Este programa podrá estar integrado, entre otras secciones, de lo siguiente:

- a) Sitio web como punto de comunicación y difusión, donde podrá haber secciones como:
- infografías sobre mujeres STEM en la historia;
 - arquetipos;
 - entrevistas cortas con líderes en los campos STEM y TIC;
 - consejos de seguridad digital;
 - información académica;
 - recomendaciones sobre eventos culturales;
 - blog (con una o varias oscs que promuevan la educación digital de mujeres).

Fecha de cumplimiento: diciembre.

13. Respaldo para programas que fomenten el acercamiento de las niñas a las carreras STEM y a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

Indicador del Eje 4 – Liderazgo

Nombre:

Beneficiarias de las acciones de liderazgo.

| Método de Cálculo | Fórmula | Seguimiento | Elemento a evaluar | Meta Anual |
|-------------------|--|-------------|--------------------|------------|
| Porcentaje | Número de acciones programadas/ Total de acciones realizadas | Semestral | Eje | 100% |

Eje 5: Visibilización y accesibilidad

Estrategia: Impulsar el reconocimiento y la visibilización de los grupos históricamente discriminados, así como difundir los instrumentos con que cuentan para denunciar acoso y hostigamiento en su lugar de trabajo

Líneas de acción:

1. Participar, en coordinación con la Dirección General de Gestión del Talento, en la organización y ejecución de la Semana de las Mujeres IFT con motivo del Día Internacional de la Mujer.

Fecha de cumplimiento: marzo.

2. Coordinar acciones para conmemorar el Día Nacional de la lucha contra la Homofobia (17 de mayo), el Día Nacional Contra la Discriminación (19 de octubre), el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), Día Mundial de la Lucha contra el SIDA (1º de diciembre) y el Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre) en el ámbito institucional.

Fecha de cumplimiento: mayo, octubre, noviembre y diciembre.

3. Desarrollar una base de datos de información que permita generar estadísticas sobre la situación de las mujeres que forman parte del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en materia de posición jerárquica, su evolución, así como algunas otras métricas que aporten valor al análisis de dicha situación.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

4. Elaborar, conjuntamente con la Dirección General de Gestión del Talento, la política de inclusión laboral de personas con discapacidad del IFT y proponer las modificaciones necesarias a la normatividad del sistema de servicio profesional del IFT.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

5. Apoyar los esfuerzos para la creación Red LGBTI del IFT y promover su vinculación con redes de servidores públicos constituidas en otras instituciones gubernamentales, así como su posible participación en la Marcha del Orgullo 2018.

Fecha de cumplimiento: octubre.

6. Promover, conjuntamente con la Dirección General de Adquisiciones, Recursos Materiales y Servicios Generales, que diversos servicios contratados por el Instituto provengan de empresas que promueven la inclusión (y que tengan certificaciones en la materia).

Entregable: reporte de procedimientos de adquisición.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

7. Diseñar y generar contenido a un micrositio, dentro de los portales institucionales y de intranet, sobre género, diversidad e inclusión, en el que se destaquen las acciones realizadas en esta materia, que sirva también como órgano de consulta de estadísticas, información general sobre los temas, promoción de eventos, etc.

Fecha de cumplimiento: agosto.

8. Creación de un canal de YouTube donde hacer públicas las entrevistas cortas que serán realizadas a las mujeres líderes en los campos STEM y TIC.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

9. Promover “paneles igualitarios” en los diferentes eventos que realiza el IFT.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

10. Continuar e incrementar el proceso de traducción de la información y materiales del IFT al braille, así como evaluar la pertinencia de traducirlos también al nahuatl.

Fecha de cumplimiento: octubre.

11. Asesorar a la Dirección General de Concesiones de Radiodifusión en lo relativo al otorgamiento de concesiones de uso social a comunidades indígenas.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

12. Promover la impartición de talleres de alfabetización digital para personas mayores, familiares del personal del IFT.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

13. Participar en los Comités de Ética e Inclusión; Prevención y Atención a Casos de Violencia; y Directivo del Sistema de Servicio Profesional, difundir su existencia y funcionamiento, así como promover la cultura de denuncia.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

Indicador del Eje 5 – Visibilización y Accesibilidad

Nombre:

Avance de las acciones de visibilización y accesibilidad realizadas

| Método de Cálculo | Fórmula | Seguimiento | Elemento a evaluar | Meta Anual |
|-------------------|--|-------------|--------------------|------------|
| Porcentaje | Número de acciones específicas realizadas / Total de acciones por realizar en 2018 | Semestral | Eje | 80% |

Eje 6: Construcción Institucional

Estrategia: Planear y desarrollar la estructura y funciones de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

Líneas de acción:

1. Incluir, como parte del Manual de Organización Específico de la Unidad de Administración, el apartado correspondiente a la Dirección General de Igualdad de Género, Inclusión y Diversidad.

Fecha de cumplimiento: febrero.

2. Llevar a cabo las acciones que permitan implementar los procesos de reclutamiento y selección del personal que habrá de integrarse a la estructura de la Dirección General.

Fecha de cumplimiento: marzo.

3. Gestionar, en coordinación con la Dirección General de Finanzas, Presupuesto y Contabilidad, así como con el resto de las Unidades Administrativas correspondientes, el presupuesto asignado a los anexos transversales 13 y 18 del PEF.

Fecha de cumplimiento: diciembre.

Indicador del Eje 6 – Construcción Institucional

Nombre:

Avance en la ejecución del presupuesto asignado al IFT en los anexos transversales 13 y 18 del PEF 2018

| Método de Cálculo | Fórmula | Frecuencia de seguimiento | Elemento a evaluar | Meta Anual |
|-------------------|---|---------------------------|--------------------|------------|
| Porcentaje | Presupuesto ejercido de los anexos transversales 13 y 18 PEF IFT 2018/Presupuesto programado de los anexos transversales 13 y 18 PEF IFT 2018 | Trimestral | Línea 3 | 100% |