

DOS AÑOS DE COMPROMISOS HEFORSHE EN EL IFT

El 18 de noviembre de 2016 en Instituto Federal de Telecomunicaciones se adhirió a la campaña HeForShe, un movimiento internacional promovido por ONU Mujeres a favor de la igualdad de género, incorporando a hombres y niños como defensores y agentes del cambio. Al sumarse, el IFT adquirió compromisos que han guiado sus acciones. A continuación, un breve informe sobre los logros alcanzados:

Se fomentó la vinculación de mujeres jóvenes con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's), a través de campañas de difusión y eventos dirigidos a niñas y adolescentes, como la celebración del "Día Internacional de las Niñas en las TIC's", promovida por la Unión Internacional de Telecomunicaciones, donde el IFT ofreció la oportunidad para que más niñas se acerquen a carreras relacionadas con este sector.

Se incentivó la atracción de talento femenino de carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Gracias a las convocatorias especiales denominadas "Semillero de Talento", una política innovadora para la inserción laboral de mujeres y grupos minoritarios reconocida por el Programa EUROsocial¹ como una mejor práctica, se ofrecieron espacios de trabajo a mujeres y hombres jóvenes recién egresados, considerando acciones afirmativas para mujeres (50%) y para egresados de universidades interculturales. Desde noviembre de 2016, mediante 7 convocatorias públicas, se concursaron 82 plazas, logrando ocupar 51 de ellas, dando oportunidad a 19 mujeres (37.25) y 32 hombres (62.7%). De éstas 9 plazas (17.6%) han sido ocupadas por estudiantes de universidades interculturales, 4 por mujeres y 5 por hombres.

Se fortaleció la perspectiva de género en la elaboración y presentación de información estadística que de manera periódica publica el Instituto.

- En las **publicaciones** institucionales que incluyen variables desagregadas por sexo, por ejemplo: *Adopción de las TIC y usos de internet en México, Impacto de las características sociodemográficas de los usuarios y los Informes estadísticos trimestrales*.
- Con **herramientas interactivas** como la *Calculadora de probabilidades de adopción de las TIC y usos de internet en México*, que permite desagregar la información según edad, sexo, nivel educativo, ocupación, ingreso y lugar de residencia; y

¹ EUROsocial⁺ es un programa de cooperación entre América Latina y la Unión Europea que busca contribuir a la mejora de la Cohesión Social en los países Latinoamericanos, así como al fortalecimiento institucional, mediante el apoyo a sus procesos de diseño, reforma e implementación de políticas públicas, focalizando su acción en las áreas de género, gobernanza y políticas sociales. Ver más en: <http://eurosocial.eu/es>

- Con **estadísticas con perspectiva de género** del *Banco de Información en Telecomunicaciones (BIT)*, donde se pueden consultar: 1) Indicadores de disponibilidad y uso de las tecnologías de la información, 2) Indicadores de empleo en los sectores de telecomunicaciones y radiodifusión; y 3) Encuesta a usuarias y usuarios de servicios de telecomunicaciones del IFT.
- Con **reportes trimestrales de audiencias** con perspectiva de género de la segunda mitad de 2016 y hasta el segundo trimestre de 2018.

Se elaboró el “Estudio Cualitativo sobre Inclusión y Representación de Género en los Medios y Contenidos Audiovisuales” el cual presenta resultados sobre cómo las mujeres perciben y se identifican con las representaciones femeninas en los medios, así como la participación de las mujeres en los niveles directivos de las organizaciones y empresas relacionadas a los medios, la tecnología y la comunicación.

Se realizó el “Foro Internacional Mujeres, Medios y TIC” en marzo de 2017, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, en colaboración con ONU Mujeres-México, la Oficina en México de la UNESCO, y el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias de Ciencias y Humanidades de la UNAM.

Se promueven continuamente los principios de igualdad y de no discriminación mediante condiciones de trabajo y acciones de cultura organizacional.

- Adopción de la campaña “Me pongo naranja” de la ONU para erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas, con notificaciones el día 25 de cada mes y vídeos con reflexiones del personal, dirigidas al personal del IFT.
- Desarrollo de campaña en contra de la violencia y la discriminación al interior de Instituto, y de los mecanismos institucionales para denunciar este tipo de conductas.
- Programa Integral de Lactancia, que incluye acciones de capacitación y cabinas de lactancia en cada uno de sus edificios.
- Apoyo para guarderías o preescolar para el personal con hijas o hijos en edad de lactancia o preescolar, con el pago del 50% del costo de inscripción y colegiaturas.
- Programa piloto de trabajo a distancia.
- Licencia de paternidad por diez días hábiles (el doble de lo que se otorga por ley).
- Políticas internas de flexibilidad laboral, que contemplan la adopción de horarios flexibles, derivados de circunstancias específicas de cuidado.
- Obtención de la recertificación en la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, con 99 de 100 puntos posibles y nivel bronce por la implementación de dos medidas de nivelación.

- Realización de la “Semana de las Mujeres IFT” en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, con eventos dirigidos a todo el personal que permiten valorar los logros en términos de igualdad de género, así como los retos pendientes en la materia.
- Programa Anual de Capacitación, que de manera continua y para todo el personal, ofrece una variedad de cursos presenciales y en línea enfocados a promover la igualdad de género y la no discriminación. Durante 2018, 2,284 personas tomaron cursos en estos temas, de las cuales, 1,112 son mujeres y 1,172 son hombres.
- Impartición del Módulo de Igualdad e Inclusión como parte del Curso de Inducción, obligatorio para todas las personas que se integran al IFT.
- Política de contratación libre de sesgos discriminatorios, la cual ha dado como resultado niveles más paritarios en su composición por género de las personas que ingresan a través de las Convocatorias Públicas Abiertas. En 2016 de las plazas asignadas a través de las Convocatorias Públicas Abiertas el 41% fueron ocupadas por mujeres (50 plazas) y el 59% por hombres (72 plazas). En 2017 el 46.5% fueron ocupadas por mujeres (92 plazas) y el 53.5% por hombres (106 plazas). En 2018, a través de las Convocatorias Públicas se asignaron 208 plazas, el 49% fueron ocupadas por mujeres (102 plazas) y el 51% por hombres (106 plazas).