

Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el Instituto Federal de Telecomunicaciones.

Considerando

Primero.- Que el Instituto Federal de Telecomunicaciones (en lo sucesivo IFT o Instituto), es un órgano constitucionalmente autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo objeto es el desarrollo eficiente de la radiodifusión y las telecomunicaciones conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los términos que fijen las leyes, además de ser la autoridad en materia de competencia económica en dichos sectores.

Segundo.- Que el artículo 1o., tercer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

Tercero.- Que el artículo 1o., quinto párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Cuarto.- Que dentro de la declaración de principios del IFT se establece el de Igualdad que mandata en lo conducente que: “... el Instituto actúe sin hacer distinciones por cuestiones de género, edad, discapacidades, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico, preferencia sexual, condición social, afinidad política o cualquier otra particularidad”.

Quinto.- Que el 1 de diciembre de 2014, en el IFT se instaló formalmente el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia, el cual tuvo como referente para su conformación el “Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres. Dicho Comité ha operado desde entonces y hasta la fecha e igualmente el 10 de febrero de 2015 emitió el “Protocolo para la atención a denuncias presentadas ante el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones”. Sin embargo; con el afán de brindar una atención más expedita a personas denunciantes y presuntas víctimas, se presenta ahora la necesidad de reformularlo.

Sexto.- Que se siga posicionando al IFT como una institución vanguardista en todos los rubros que le competen, así como tutelar de forma progresiva los derechos de las personas que laboran en él.

Séptimo.- Que como ha sucedido desde su creación, el Instituto ha mantenido un genuino compromiso no sólo como regulador en materia de telecomunicaciones y radiodifusión, sino también en permanecer como una Institución que va a la vanguardia en la protección y respeto de los derechos de las y los trabajadores que lo conforman.

Por lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 1o., párrafos tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, párrafo penúltimo, parte *in fine*, 16 y 17, fracción V, 20, fracción XIV, de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión; así como en relación con los diversos 2, fracción X, y 6, fracción XXXVIII, del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, el Pleno de este Instituto emite el siguiente:

Acuerdo

Único.- Se expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el IFT, para quedar como sigue:

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el Instituto Federal de Telecomunicaciones.

SECCIÓN 1 “GENERALIDADES”

I. Siglas y acrónimos

COPACVD o Comité: Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

COPACV: Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

DGIGDI: Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

DTPG: Dirección de la Transversalización de la Perspectiva de Género.

IFT o Instituto: Instituto Federal de Telecomunicaciones.

Protocolo: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el Instituto Federal de Telecomunicaciones.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

UADM: Unidad de Administración.

II. Antecedentes

Con fecha 1 de diciembre de 2014, se instaló formalmente el (COPACV), el cual tuvo como referente para su conformación el “Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres. Dicho Comité ha operado desde entonces y hasta la fecha. Sin embargo; con el afán de brindar una atención expedita a personas denunciadas y presuntas víctimas, se presenta ahora la necesidad de reformularlo.

Por su parte, el 10 de febrero de 2015 el COPACV emitió el “Protocolo para la atención a denuncias presentadas ante el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones”, con el objeto de establecer el mecanismo para dar atención a las denuncias que se presenten ante el propio Comité.

Desde su creación y a la fecha, el COPACV ha operado de acuerdo con lo establecido en la normatividad que le resulta aplicable; sin embargo, en el afán de tutelar de forma progresiva los derechos de las personas que han sido víctimas de acoso laboral y/o sexual, hostigamiento sexual, así como de discriminación al interior del Instituto, es necesario replantear los mecanismos previstos actualmente para la atención de las denuncias que se presenten ante el referido COPACV.

En ese sentido, la presente redefinición del Protocolo obedece a la necesidad de contar con un instrumento integral que establezca de manera clara y accesible el procedimiento marco para prevenir, atender y sancionar los casos de acoso laboral y/o sexual, hostigamiento sexual, y/o discriminación, al interior del IFT.

El nuevo Protocolo plantea resolver los problemas de discriminación y violencia que tienen lugar en el ámbito laboral, entendiendo que es una responsabilidad institucional y buscando superar la visión de que se trata de un conflicto individual que corresponde a las partes resolver.

Bajo esta lógica se asume que es vital reconocer que el acoso laboral o sexual y el hostigamiento sexual son formas de violencia estructural contra grupos en situación de discriminación. En otras palabras, cuando existen personas o sectores más vulnerables por razones sociales, económicas o por su pertenencia a grupos históricas y sistemáticamente desaventajados, resulta más fácil que sean objeto de acoso u hostigamiento en el ambiente de trabajo. Este nuevo Protocolo plantea la necesidad de evitar que las interpretaciones que tienen lugar en el marco del procedimiento de atención a casos que puedan constituir violencia, no perpetúen o refuercen estereotipos o prejuicios discriminatorios y, se basa en la necesidad de actuar bajo los estándares internacionales de protección de los derechos humanos y por recientes resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en materia de valoración probatoria.

De esta manera, se asume que el IFT, como institución del Estado mexicano, está obligado a atender, desde el ámbito de sus atribuciones, los casos de violencia que conllevan a la discriminación y atentan contra la integridad física, psíquica y moral de las personas, en particular cuando pertenecen a colectivos históricamente y aún ahora discriminados.

El Protocolo es un instrumento operativo que complementa la normativa en la materia aplicable al IFT, ofreciendo a las instancias responsables de la atención de quejas y denuncias en esta materia, estrategias para valorar la evidencia sin estereotipos de género o de otra índole y de acuerdo con la especificidad de la conducta y las circunstancias en que ocurre. También pretende enfatizar la oportunidad de dictar medidas de protección y adoptar las reparaciones necesarias.

Finalmente, con la reformulación de este Protocolo se busca proporcionar las herramientas necesarias para que las personas servidoras públicas del Instituto y en general todas aquellas personas que trabajan en él, conozcan y puedan ejercer su derecho al trabajo libres de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación, además del mecanismo para presentar una queja o denuncia cuando se enfrentan o tienen conocimiento de una situación de violencia o discriminación, según lo que establecen las fracciones V y VI del Anexo 1.

Se trata de un instrumento dirigido a todas las personas servidoras públicas del Instituto, a aquellas que prestan sus servicios en éste y, principalmente, al COPACVD, toda vez que establece el procedimiento mediante el cual deberán sustanciarse las quejas y denuncias que se presenten ante éste. Por otro lado, el Protocolo también funcionará como guía para el personal del IFT que padezca o conozca de algún caso de acoso laboral y/o sexual, hostigamiento sexual y discriminación.

III. Objetivo General

Definir la estrategia institucional para la prevención y atención de casos de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual, así como de discriminación, al interior del IFT, con base en los estándares nacionales e internacionales aplicables.

IV. Objetivos específicos

1. Establecer un mecanismo claro, eficaz y expedito para la prevención, atención, investigación, sanción y reparación, en los casos de acoso laboral y/o sexual, hostigamiento sexual, así como de discriminación, al interior del IFT.
2. Hacer del conocimiento del personal sus derechos en materia de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como los mecanismos disponibles en el IFT para presentar una queja o denuncia por acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación.
3. Facultar al COPACVD para:

- a) Brindar atención especializada, de manera efectiva, a las personas en posible situación de víctima de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación, desde el primer contacto y bajo un esquema libre de estereotipos.
- b) Identificar las presuntas conductas que constituyen acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación.
- c) Distinguir las presuntas conductas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación, de aquéllas que constituyan conflictos laborales o actividades propias del trabajo.
- d) Contar con directrices, establecidas en la normativa aplicable al IFT, para adoptar las medidas de protección.
- e) Valorar las pruebas conforme a los principios y estándares aplicables al acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación, según los más recientes criterios jurisprudenciales en la materia.
- f) Proponer medidas disciplinarias de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la conducta.
- g) Recomendar, en cualquier momento de la atención del caso, la aplicación de medidas de protección¹ acordes con la naturaleza de las conductas, en el marco de las competencias y facultades del IFT.
- h) Dictar las recomendaciones que se consideren pertinentes, en el marco de las competencias y facultades del IFT, una vez que se haya concluido la existencia de la conducta investigada.

SECCIÓN 2 “DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS Y PERSONAS SUJETAS DE RESPONSABILIDAD”

Con independencia del lugar y el horario en que ocurran los hechos, las personas que pueden presentar quejas o denuncias por acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, y que al mismo tiempo podrían ser sujetas de responsabilidad, son:

- Todas las personas servidoras públicas adscritas al IFT.
- Prestadoras y prestadores de servicio social y prácticas profesionales.
- Personal subcontratado (mantenimiento, limpieza, comedor, etc.)
- Toda persona que, estando en modalidad virtual o dentro de las instalaciones del IFT, se considere víctima de hostigamiento, acoso o discriminación por parte de personal del Instituto.

Aun cuando las y los prestadores de servicio social y prácticas profesionales o el personal subcontratado son figuras que no se consideran como personal del IFT, en el caso en que sean señaladas como probables responsables de conductas constitutivas de acoso laboral o sexual,

¹ Son medidas temporales o definitivas, según corresponda, con el fin de salvaguardar la integridad de las personas relacionadas con una denuncia, así como para evitar el ocultamiento o desaparición de evidencias con las conductas investigadas, además de evitar represalias contra el Denunciante o las demás personas que intervengan en la atención de una denuncia.

hostigamiento sexual y/o discriminación, en los términos de este Protocolo, se estará en posibilidad de implementar medidas disciplinarias internas, y en su caso, también contractuales, por parte de la UADM, de acuerdo con la legislación aplicable y considerando la gravedad de las infracciones, así como en su caso, dar vista a otras autoridades competentes.

Lo anterior con independencia de que las personas señaladas en el párrafo precedente también podrían padecer algún tipo de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, que amerite su prevención, protección y sanción en los términos del presente Protocolo.

SECCIÓN 3 “PRINCIPIOS RECTORES”

Las personas responsables de atender, instruir y resolver quejas y denuncias por acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, deben respetar ciertos principios en la atención de casos de violencia, con la finalidad de que la atención brindada se ajuste a los estándares nacionales e internacionales en la materia, así como estar en posibilidad de dar una respuesta eficaz ante conductas que afectan a los derechos humanos, teniendo presente que los actos que lleva a cabo el COPACVD no constituyen un procedimiento seguido en forma de juicio. A continuación, se detallan los principios a seguir:

V. Igualdad y no discriminación

La igualdad y no discriminación son principios y condiciones básicas para el ejercicio de los derechos humanos. La igualdad supone que toda persona, sin distinción alguna, “tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos”.²

La igualdad como principio requiere que las personas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de acción y desarrollo; requiere también el respeto y la valoración positiva de las diferencias de los grupos sociales y culturales para el logro de una justicia que distribuya entre todos y todas las oportunidades, los derechos y las libertades. Precisamente por esas diferencias, y porque esa diversidad es producto de vivir en democracia, es que los derechos definen aquellos bienes y oportunidades que todas las personas necesitan para alcanzar los objetivos en el aprendizaje, el trabajo, la cultura, la vida familiar, la participación política o el deporte.

Por su parte, la no discriminación es un principio que asume que todas las personas deben ser tratadas sin exclusión, distinción o restricción arbitraria,³ para que puedan acceder y ejercer, en igualdad de condiciones, todos los derechos humanos.

² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Discrimination-Esp.pdf>

³ Rodríguez Zepeda, Jesús (2006), *Un marco teórico para la discriminación*, CONAPRED, Ciudad de México.

La Constitución prohíbe expresamente la discriminación con base en las categorías sospechosas derivadas del origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Se implementarán los ajustes razonables y las medidas de accesibilidad necesarias, entre otras medidas de nivelación, para que la atención y seguimiento de las quejas y denuncias que involucren a personas con discapacidad se realicen con la debida diligencia.

VI. Acceso a la justicia

De acuerdo con SCJN es “el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera explícita y sin obstáculos a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o defenderse de ella, con el fin de que a través de un proceso en el que respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión”⁴. “El acceso a la justicia es un principio básico del estado de derecho. Sin acceso a la justicia, las personas no pueden hacer oír su voz, ejercer sus derechos, hacer frente a la discriminación o hacer que rindan cuentas los encargados de la adopción de decisiones”⁵.

VII. Debido Proceso

Busca asegurar la legalidad y correcta aplicación de las leyes dentro de un marco de respeto mínimo a la dignidad humana dentro de cualquier tipo de proceso⁶. Es el conjunto de garantías y formalidades que recubren los procesos de cualquier índole para asegurar que las partes reciban un trato digno, equitativo y tengan las mismas oportunidades para expresar su punto de vista en

Categorías sospechosas

Son factores prohibidos de discriminación: el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condición de salud, preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y anule derechos humanos. Cuando se está frente a estas categorías, se debe realizar un escrutinio estricto, es decir, debe examinarse si la distinción basada en la categoría sospechosa cumple con una finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional, sin que deba exigirse simplemente, como se haría en un escrutinio ordinario, que se persiga una finalidad constitucionalmente admisible, por lo que debe perseguir un objetivo constitucionalmente importante; es decir, proteger un mandato de rango constitucional.

Fuente: SCJN. Disponible en:

<https://sif2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010315>

⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Disponible en: <https://sif2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2003018>

⁵ Organización de las Naciones Unidas (ONU). Disponible en: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/access-to-justice-and-rule-of-law-institutions/access-to-justice/>

⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH). Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>

relación con el asunto controvertido. Por ello, el IFT y sus instancias y órganos competentes, para investigar y resolver las cuestiones relacionadas con conductas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación, deben garantizar que las partes involucradas sean escuchadas, ofrezcan pruebas y las desahoguen. Este principio también impone la obligación de analizar exhaustivamente el material probatorio con sentido crítico, en contexto y sin contaminarlo con prejuicios o estereotipos discriminatorios.

VIII. Debida diligencia

Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades⁷.

IX. Perspectiva de género y diversidad⁸

La perspectiva de género es un método de análisis que permite observar cómo, a partir de la interpretación que se hace de los cuerpos de las personas y de la asignación binaria de la identidad sexo-genérica, se les atribuyen diferenciadamente roles, tareas, características y comportamientos, se les reparten derechos, oportunidades y poder, y se coloca a las mujeres o personas de la diversidad sexual en condición de discriminación, desigualdad y/o exclusión.

Tramitar y resolver una queja o denuncia acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, con perspectiva de género y diversidad, implica, entre otras cosas, entender que esta subordinación u opresión se expresa en la violencia que viven las mujeres u otros grupos en razón del género y la manera en que se normalizan conductas que expresan el privilegio de los hombres, de la heterosexualidad, de la identidad cisgénero⁹ entre otras, y cómo se valora el comportamiento de dichos grupos frente a la denuncia, la mecánica de la agresión y la información que ofrece en el proceso.

X. Imparcialidad

Es una condición esencial de las personas que están a cargo de realizar un juicio y consiste en el deber que tienen de ser ajenas o extrañas a los intereses de las partes en controversia y de dirigir y resolver el juicio sin favorecer indebidamente a ninguna de ellas¹⁰.

⁷ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0

⁸ En este caso se hace referencia a la diversidad sexual, entendida como la que hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. Es decir que dentro del término “diversidad sexual” cabe toda la humanidad, pues nadie ejerce su sexualidad de la misma manera que las y los demás. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona>.

⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/160309>

XI. Objetividad

Como principio, la objetividad supone la capacidad de definir adecuadamente las fronteras entre los afectos, intereses, opiniones e inclinaciones personales, las consideraciones y argumentos que surgen del contexto de los hechos, las pruebas desahogadas y las normas aplicables, leídas e interpretadas sin discriminación.

XII. Confidencialidad y privacidad

La privacidad se refiere al derecho de estar libre de intrusiones o perturbaciones en la vida privada o en los asuntos personales. Toda investigación debe esbozar estrategias para proteger la privacidad de los sujetos involucrados, y también sobre cómo el investigador tendrá acceso a la información¹¹.

La confidencialidad, por su parte, da cuenta del acuerdo de la persona investigadora y las partes, acerca de cómo se manejará, administrará y difundirá la información privada de identificación¹².

XIII. No revictimización

La revictimización es el conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas de carácter negativo que derivan de la experiencia de la víctima en su contacto con el sistema de procuración de justicia o el sistema de atención de denuncias institucional, y suponen un choque entre las legítimas expectativas de la víctima y la inadecuada atención institucional.¹³ En este sentido, la presunta víctima de cualquier tipo de violencia debe ser protegida en su integridad física, psíquica y moral. Esto significa que su queja o denuncia, y el trámite y curso que se le dé, no debe ser ocasión para que las personas encargadas de esta investigación incurran en algún tipo de maltrato o cometan actos que atenten contra su dignidad, agraven su afectación emocional, o provoquen la continuidad de la conducta que motivó la presentación de la queja o denuncia.

XIV. Decisión informada de la víctima

Aplicando de forma supletoria la Ley General de Víctimas en el presente Protocolo, únicamente respecto del derecho de las víctimas a tomar decisiones informadas sobre las vías de acceso a la justicia o mecanismos alternativos.¹⁴ Bajo esta lógica referencial, se deben brindar a la víctima los elementos suficientes para ejercer sus derechos y asegurar que sean respetados durante el proceso, así como brindar la asesoría necesaria o suficiente para que conozca las alternativas con las que cuenta, así como las instancias externas a las cuales podría acercarse.

¹¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: <https://biblioguias.cepal.org/c.php?q=495473&p=4398114>

¹² Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: <https://biblioguias.cepal.org/c.php?q=495473&p=4398114>

¹³ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010608>

¹⁴ Ley General de Víctimas. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>

XV. Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual

El acoso y el hostigamiento sexual son conductas que laceran gravemente la integridad y la dignidad de las personas, siendo las mujeres las más afectadas por estas formas de violencia. Dichas conductas forman parte de un problema estructural de discriminación en contra de las mujeres u otros grupos en razón del género, que expresan estereotipos basados en una cultura machista y discriminatoria.

La información que recibe la víctima debe ser verídica y transparente sobre la viabilidad de acudir a otras instancias, así como clara y de fácil comprensión. Se debe especificar claramente los alcances del Protocolo y de las alternativas disponibles para dar atención a su caso.

La comisión de tales conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones de distinta naturaleza, que deberán ser aplicadas sin dilación, de conformidad con los principios de actuación de las personas incorporadas al servicio público, así como las leyes y normas aplicables en la materia, en los respectivos ámbitos de competencia.

XVI. Celeridad

Es un principio que orienta la manera en que debe operar la administración de justicia, es esencial a ésta, porque los fines de la misma y de todo proceso son las soluciones de los conflictos, por lo tanto, la satisfacción tardía de las pretensiones en disputa afecta el bienestar y la dignidad de las personas, además de contravenir los objetivos del IFT.¹⁵

XVII. Respeto, protección y garantía a la dignidad

La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona y estos son inherentes a la misma, respecto de los cuales el Estado tiene deberes de respeto, protección, promoción o garantía. Debe, asimismo, organizar su estructura y su orden jurídico-político a fin de asegurar su plena realización.¹⁶

XVIII. Prohibición de represalias

Queda prohibido al personal del IFT tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie o presente una queja sobre acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual, así como discriminación.

¹⁵ Disponible en: [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PJ/SCJN/Votos/2008/25012008\(3\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PJ/SCJN/Votos/2008/25012008(3).pdf)

¹⁶ Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25563.pdf>

Se deben implementar las medidas necesarias para garantizar que toda persona tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud, su seguridad y/o adecuado desarrollo y permanencia en el empleo, a consecuencia de actos de violencia y acoso.

SECCIÓN 4 “MECANISMO DE OPERACIÓN DEL PROTOCOLO”

El IFT, en cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos, en los términos del artículo 1º Constitucional, así como de su deber de garantizar que todas las personas que laboren en la institución gocen de un trabajo digno, donde se propicie un entorno laboral seguro, saludable y libre de violencia, elaboró el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el Instituto Federal de Telecomunicaciones, como un instrumento para dar respuesta a situaciones de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual así como conductas discriminatorias, que sucedan, ya sea de forma presencial o virtual, y dentro o fuera del horario laboral, siempre y cuando se den “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”¹⁷.

XIX. El Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación

El COPACVD es la instancia, encargada de prevenir, atender y resolver los casos de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación señalados en el presente Protocolo.

Los actos y determinaciones del Comité no constituyen actos administrativos, ni procedimientos seguidos en forma de juicio.

El Comité estará integrado por 7 personas, de la siguiente manera:

- Presidencia: Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI)
- Secretaría Técnica: Dirección de Transversalización de la Perspectiva de Género (DTPG)
- Representante de la Unidad de Asuntos Jurídicos.
- Representante de la Unidad de Transparencia.
- Tres personas representantes de Unidades Administrativas.

Las tres personas pertenecientes a Unidades Administrativas deben cumplir con el perfil propuesto¹⁸, durarán en el encargo dos años, y su sustitución se hará de manera escalonada.

¹⁷ Artículo 3, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁸ 1. Sexo indistinto; 2. Tener formación académica en derecho, derechos humanos, relaciones internacionales, sociología, género y/o ciencias políticas.; 3. Conocimiento y capacitación actualizada, además de experiencia, en temas de igualdad, no discriminación, análisis con perspectiva de género y grupos en situación de vulnerabilidad; 4. Conocimiento del marco jurídico internacional y nacional en materia de derechos humanos, género y no discriminación; 5. Conocimiento de los procedimientos internos del IFT; 6. Sin antecedentes fundados y probados de haber realizado un acto de violencia o discriminación en el IFT.

Deberán tener el nivel de Titular de Unidad, Coordinación General, Dirección General, Dirección General Adjunta y/o Dirección de Área, y serán designadas, mediante acuerdo del Pleno del IFT. Estas tres personas podrán auto proponerse, expresando su interés de pertenecer al Comité.

Para el caso de que no se auto propongan al menos tres personas de las Unidades Administrativas, la Presidencia del Comité, podrá invitar por oficio a ocupar la o las vacantes disponibles, a las personas servidoras públicas que a su juicio cubran el perfil necesario para ello.

Existirá un Subcomité de Investigación, que además de lo señalado en este Protocolo y en las Reglas de Operación emitidas por el COPACVD, estará integrado permanentemente de la siguiente manera:

- Dirección de No Discriminación, y
- Dos personas representantes del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

Las personas que integren el Subcomité de Investigación no podrán votar.

Las personas representantes del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones que integren el Subcomité de Investigación deberán ser designadas en una sesión propia de ese Grupo, considerando para su elección, que al menos una de ellas debe contar con formación jurídica profesional. El resultado de dicha elección deberá ser informado mediante oficio a la Presidencia del COPACVD.

La persona servidora pública que presida el COPACVD contará con voto de calidad, en caso de empate.

Únicamente en casos excepcionales y por decisión del propio Comité, se extenderá una invitación a persona experta externa según el caso que se trate y salvaguardando el principio de atención inmediata conforme a los tiempos que se establezcan para ello en las Reglas de Operación del Comité a fin de conocer su opinión. Dicha persona no contará con voto dentro del Comité.

En el Comité no es válida la figura de suplencia.

Las personas integrantes estarán obligadas a pronunciarse sobre los asuntos que se diriman en el Comité, de forma razonada.

Las sesiones serán conducidas por la Presidencia del Comité y se llevarán a cabo de manera presencial en las instalaciones del Instituto en cualquiera de sus inmuebles o de manera virtual y, excepcionalmente, por causas de fuerza mayor, se podrán realizar en las instalaciones habilitadas para tal efecto por el propio IFT.

La participación de las personas Integrantes en las sesiones virtuales se considerará válida para todos los efectos legales, siempre que el medio empleado sea el institucional, permita una comunicación en tiempo real y quienes integren el *quórum* no abandonen la sesión durante el desarrollo de la misma. Se considerará como una misma sesión, aun cuando ésta se vea interrumpida por fallas o imprevistos tecnológicos temporales.

Se considera que existe *quórum* cuando asistan 4 de las 7 personas integrantes del COPACVD sin considerar al Subcomité, de manera presencial o virtual a la sesión del Comité.

El voto de las personas integrantes podrá ejercerse por los mismos medios electrónicos de comunicación, situación que la Secretaría Técnica hará constar por escrito en el acta respectiva.

Es obligación de todas las personas integrantes del Comité informar al inicio de la sesión o durante la misma sobre la existencia de un posible conflicto de interés, y, en ese sentido, la imposibilidad para estar o continuar en la sesión respectiva. Se considerará que existe conflicto de interés cuando exista la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las y los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios¹⁹.

Las sesiones se llevarán a cabo conforme a la estructura siguiente:

- I. Apertura de la sesión;
- II. Recepción y atención de la excusa o recusación por conflicto de interés de parte de cualquiera de sus integrantes²⁰;
- III. Registro de asistencia y declaratoria de *quórum*;
- IV. Aprobación del Orden del Día;
- V. Análisis y, discusión de los asuntos sometidos a consideración del Comité;
- VI. Votación al finalizar cada caso, y
- VII. Cierre de la sesión.

La Secretaría Técnica tomará nota de los acuerdos adoptados y comentarios emitidos durante la sesión, conformando un acta, la cual deberá ser circulada a las personas integrantes del COPACVD para su revisión y posterior firma.

Corresponde al COPACVD interpretar el Protocolo, resolver lo no previsto en éste apegándose a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, así como promover su actualización.

SECCIÓN 5 “ACCIONES DE PREVENCIÓN”

Para prevenir eficazmente las conductas constitutivas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, el IFT deberá llevar a cabo las siguientes actividades:

¹⁹ Artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

²⁰ El Comité valorará los argumentos presentados sobre el probable conflicto de interés y resolverá sobre la procedencia de este, a fin de evitar que las personas integrantes se excusen de conocer un caso sin motivo fundado.

1. Difusión permanente, accesible y comprensible del Pronunciamiento contra la violencia laboral del Instituto respecto a preservar un ambiente de trabajo sano, con equidad e igualdad de trato y de oportunidades, basado en el respeto mutuo, libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral para propiciar que cualquier persona que labore en la institución pueda desarrollar plenamente sus capacidades y habilidades en el área de trabajo.
2. Capacitación obligatoria anual, a las personas integrantes del Comité con el fin de actualizarse de manera permanente en materia de estándares y buenas prácticas para el tratamiento de casos de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación.
3. Sensibilización y capacitación periódica al personal del IFT, en las materias abordadas en este Protocolo, así como sobre los instrumentos institucionales que atiendan estos temas.
4. Información preventiva a quienes ingresan y forman parte del IFT, que exponga y explique las conductas prohibidas, las sanciones aplicables y las autoridades competentes para escuchar y tramitar denuncias y quejas, así como las autoridades a quienes se puede acudir en caso de que aquellas sean omisas o revictimizantes.
5. Inclusión, en lo aplicable y conforme a la naturaleza del objeto del contrato o convenio, de clausulado explícito sobre las consecuencias de incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, en los contratos en que, por su naturaleza, el objeto implique la convivencia entre el personal del IFT y el del personal de las proveedurías contratadas por el IFT y otras instancias públicas o privadas.
6. Realización de diagnósticos respecto de las principales conductas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, que se presentan en el IFT para identificar el grado de la problemática y sus medidas de atención.
7. Celebración de convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas especializadas en dar atención profesional a personas involucradas en casos de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación.

La Secretaría Técnica tendrá a su cargo la elaboración de un reporte estadístico de las denuncias y quejas recibidas, así como de las acciones de prevención realizadas, mismo que presentará de manera semestral ante el COPACVD y al Pleno del IFT. Este reporte también estará a disposición del personal del IFT.

El reporte deberá contener, un resumen y clasificación de los casos, así como su resolución, salvaguardando en todo momento los datos personales, según lo señala la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. A partir de este reporte, el COPACVD emitirá recomendaciones que deberán ser tomadas en cuenta para la implementación de políticas y/o acciones de prevención.

SECCIÓN 6 “ATENCIÓN”

La atención hace referencia a la serie de etapas o mecanismos que se implementarán cuando se presente una queja o denuncia por acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación.

XX. Conocimiento de un caso

El COPACVD podrá iniciar la investigación de un caso de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, cuando se presenten alguno de los siguientes supuestos:

- a) La situación o probable caso de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, se hizo del conocimiento del Comité directamente por la persona afectada.
- b) El Comité tiene conocimiento de una conducta probablemente constitutiva de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, a partir del testimonio de personas que no son necesariamente afectadas de manera directa, pero que hacen evidente la existencia de indicios sobre comportamientos que afectan los intereses del IFT, incluyendo aquellas derivadas de sus atribuciones de monitoreo y vigilancia del cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, en cuyo caso la Secretaría Técnica dará vista al personal de primer contacto, para que este contacte a la persona considerada como en probable situación de víctima, a fin de brindarle la información completa de las posibilidades de interponer una queja ante el COPACVD y las instancias externas a las que puede acudir, de manera que la persona decida si interpondrá o no la queja.

En cualquier caso, es importante registrarse en todo momento por la obligación de actuar con la debida diligencia para prevenir y atender conductas probablemente constitutivas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual, en la medida en que implican violaciones de derechos humanos, a la integridad personal, a la igualdad, y al trabajo digno y decente.

XXI. Primer contacto

Por primer contacto, se hace referencia al momento en el que se establece comunicación, por primera vez, con la persona en probable situación de víctima y únicamente para brindar información al respecto de las formas de interponer una queja o denuncia, así como del procedimiento que sigue el COPACVD, las posibles alternativas de atención al interior, alcances y las instancias externas a las que puede acudir.

XXII. Personal de primer contacto

El IFT contará con personal que funcionará como orientador de primer contacto, con el objetivo de que las personas en probable situación de víctima puedan recibir orientación sobre cómo iniciar un proceso de queja o denuncia (en caso de requerirlo), las etapas del procedimiento y las instancias externas a las que -sin perjuicio de la queja o denuncia- se puede acudir.

El personal designado para llevar a cabo esta función debe cumplir con características de experiencia y sensibilización en materia de igualdad de género, violencia de género y no discriminación.

Para el desarrollo de sus funciones, las personas de primer contacto deberán suscribir los acuerdos de confidencialidad y protección de datos personales que aplican para el presente Protocolo, y deberán tener acceso a la atención psicológica especializada en materia de contención proporcionada por el IFT.

XXIII. Presentación de queja o denuncia

- **Queja:** deberá entenderse como aquella manifestación de hechos que presumiblemente vulneran la normativa y afectan la esfera jurídica de una persona o atenta contra los intereses del Instituto, en materia de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o de discriminación, y es realizada a título personal.
- **Denuncia:** deberá entenderse como aquella manifestación de hechos que presumiblemente vulneran la normativa y afectan la esfera jurídica de una o varias personas o atenta contra los intereses del Instituto, en materia de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o de discriminación, y es realizada por una tercera persona.

La queja o denuncia se recibirá a través de cualquiera de los siguientes medios de comunicación institucional y mediante el llenado del formato establecido para tal fin (Anexos 3 y 4):

- a) Mediante correo electrónico del COPACVD, administrado por la Secretaría Técnica: copacvd@ift.org.mx
- b) Mediante correo electrónico dirigido a cualquier integrante del COPACVD, quien a su vez estará obligada a reenviarlo a la dirección: copacvd@ift.org.mx.

En ninguna circunstancia las quejas o denuncias se recibirán por llamada telefónica, con el fin de evitar que alguna persona sin conocimiento y experiencia en contención a persona en posible situación de víctima pueda, de manera involuntaria, revictimizar a quien presenta la queja.

La Secretaría Técnica administrará el correo electrónico dispuesto para tal fin. Al momento de recibir una queja o denuncia, tendrá un lapso no mayor a 3 días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haya recibido la queja o denuncia, para ponerse en contacto con la persona que presentó la misma mediante correo electrónico.

Las quejas y denuncias serán recibidas bajo la presunción de que las víctimas actúan de buena fe y con la única intención de encontrar respuesta institucional para un problema que enfrentan en su ámbito de trabajo.

En esa comunicación, se informará a la persona que presentó la queja o denuncia, los detalles del procedimiento de atención y se hará de su conocimiento que, en el caso de la queja, el primer paso es llevar a cabo una entrevista en la que participarán las personas que integran el Subcomité de Investigación. La entrevista deberá tener lugar dentro de los 5 días hábiles siguientes a la confirmación de recepción del correo de presentación de queja. Para ello, se acordará la

modalidad (presencial o virtual), la fecha y la hora, con la persona en probable situación de víctima.

En el caso de las denuncias, se informará a la persona que interpuso la misma que el primer paso será dar vista al personal de primer contacto a fin de que éste contacte a la persona en posible situación de víctima para brindarle la orientación correspondiente y esté en posibilidades de decidir si presenta o no su queja.

Si la persona que presentó la queja no acude a la entrevista, la Secretaría Técnica -en un plazo no mayor a 3 días hábiles siguientes a la fecha de reunión- enviará un correo electrónico a la persona que presentó la queja ofreciendo una nueva reunión. Si la persona que presentó la queja, por segunda ocasión no acude a la cita acordada, la queja se tendrá por no interpuesta.

En caso de que la persona en posible situación de víctima decida no continuar con el proceso, deberá identificarse si no está sufriendo intimidación o coerción. Esto se hará a través de una sesión de apoyo psicológico.

En la entrevista se deberá:

Escuchar atentamente el relato de la persona en probable situación de víctima y facilitar un entorno amigable para que narre, los eventos de la manera que sea más útil a la investigación, priorizando en todo momento la no revictimización.

Brindar contención psicológica y emocional inmediata.

Informar a la persona en probable situación de víctima sobre las instancias especializadas que pueden brindar atención, independientemente del procedimiento administrativo.

Determinar en coordinación con la persona en probable situación de víctima, si requiere la adopción inmediata de medidas de protección, o la canalización a instancias especializadas para la atención de los efectos de la violencia padecida.

Identificar si lo descrito corresponde a alguna de las conductas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación, o bien, a un conflicto laboral.

Informar a la persona en probable situación de víctima sobre las respuestas institucionales disponibles, la participación que se espera de ella, los posibles resultados, los alcances y las consecuencias del proceso tanto respecto de la víctima, como de quien la agredió.

Detallar lo observado en un informe en el que se consignen los hechos básicos denunciados, así como aquellos datos que evidencien las circunstancias.

La entrevista se llevará a cabo en un ambiente privado, sin interrupciones, con preguntas claras y en un lenguaje sencillo. Respecto de la narración de los hechos, por parte de la persona en posible situación de víctima, es conveniente recordar que no debe exigirse que recuerde con exactitud las fechas, lugares y circunstancias precisas de los hechos. Al respecto, para considerar que se cuenta con indicios de la presunta falta, bastará que la persona que presente la queja o denuncia pueda referir el patrón, las conductas que lo componen y el contenido esencial de los actos de violencia, de forma que sean

suficientemente identificables para quien debe asignar responsabilidad por ellos y para quien debe defenderse de la acusación de haberlas cometido.²¹

La entrevista no consiste en un interrogatorio sobre lo sucedido. Por el contrario, se debe fomentar que la persona hable espontáneamente y proporcionarle una escucha activa y consciente. Es imprescindible evitar gestos o movimientos que puedan tener una interpretación intimidatoria, descalificadora o de impaciencia, como negar con la cabeza, elevar la mirada, suspirar fuertemente; entre otros. Para más información, se puede consultar el Anexo 5. “Recomendaciones para realizar la entrevista”.

Es contrario a los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos, indagar, en los casos de violencia sexual, incluido el acoso, detalles de la vida sexual de la persona en posible situación de víctima, más allá de los hechos que son el motivo de la entrevista y que originan la queja. Si estos detalles son introducidos por la víctima espontáneamente, la persona a cargo de la entrevista debe señalar explícitamente, y en el momento oportuno, que son irrelevantes para los hechos que se investigan.

Es importante precisar que no en toda queja se iniciará una investigación, ya que ello dependerá de si éstas contienen o no, los datos o indicios mínimos necesarios, que permitan advertir la existencia de una presunta conducta contraria a la normativa.

La primera entrevista y la información del formato previamente enviado son una herramienta para identificar, bajo los principios rectores del Protocolo, si existe una posible conducta de acoso laboral y/o sexual, hostigamiento sexual así como de discriminación, o bien, si constituye un conflicto laboral, cuya solución se encuentra en medidas alternativas de resolución de conflictos, que no son competencia del COPACVD.

²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Disponible en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/160411>

Conflicto laboral

Se trata de eventos que surgen a partir de múltiples factores que acontecen dentro del lugar de trabajo o con motivo de este, como el estado de ánimo del día, la situación personal y familiar que se vive, la deficiencia en la comunicación entre el equipo de trabajo, la falta de estrategias equilibradas en la dinámica laboral diaria, las relaciones interpersonales que surgen en el espacio laboral o la propia dinámica u organización del trabajo. Por ejemplo:

- ✓ Diferencias o discusiones aisladas entre el personal.
- ✓ Los conflictos derivados de las relaciones interpersonales, la diversidad de criterios y formas de pensamiento, o la personalidad individual.

Fuente: Mangarelli, Cristina (2012), *Acoso Laboral. Concepto y Protecciones*, en Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo. Disponible en: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf>

Si se considera que se trata de un conflicto estrictamente laboral, en los términos planteados en este instrumento, se sugerirá en el informe respectivo a las personas integrantes del Comité que sea desechada la queja o denuncia.

Asimismo, es probable que la persona que presenta la queja, una vez recibida la información y detalles del procedimiento y habiendo participado en la primera entrevista, no desee continuar con la etapa de investigación. En este caso, la queja también podrá darse por concluida.

En caso de que alguna persona integrante del COPACVD conozca de manera directa de una conducta probablemente constitutiva de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación porque le fue comunicada por terceras personas que no son directamente afectadas, deberá interponer una denuncia por los canales institucionales establecidos para ello.

Cuando se advierta en el COPACVD que una situación de la que tiene conocimiento puede constituir un presunto delito en esta materia, deberá informarlo a la persona en posible situación de víctima, que es quien tendrá en todo momento la posibilidad de interponer una queja, así como las vías para denunciarlo ante la autoridad competente.

Ante el supuesto anterior, las personas que integran el COPACVD deberán conducirse con apego a lo que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas, lo señalado en este Protocolo, así como en las Reglas de Operación del COPACVD, y demás normatividad aplicable.

SECCIÓN 7 “MEDIDAS DE PROTECCIÓN”

En caso de determinarse necesario, y previa consulta y acuerdo con la persona en posible situación de víctima, en cualquier momento del procedimiento, se podrán recomendar una o más de las siguientes medidas de protección a la Unidad de Administración a efecto de su implementación:

- a) Reubicación física o cambio de área de la persona en posible situación de víctima.
- b) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas.
- c) Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo, sin que ello afecte sus condiciones laborales, prestaciones, evaluación del desempeño, personal y proyectos a cargo.
- d) Cualquier otra que considere el Comité²².

SECCIÓN 8 “INFORME PSICOLÓGICO”

Durante la etapa de investigación, el Subcomité de Investigación podrá, a través de la Secretaría Técnica del COPACVD, solicitar la intervención psicológica a fin de contar con un informe al respecto del caso que se trate.

El informe que realice el personal de psicología²³ tendrá valor probatorio pleno en la investigación, ya que aportará indicios relevantes para acreditar los actos de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación.

Dicho informe deberá integrarse al expediente dentro de los 3 días hábiles siguientes a la realización de la entrevista. Tratándose de casos que ameriten el dictado de medidas de protección acordadas con la persona en probable situación de víctima, el mismo, se integrará dentro del siguiente día hábil a efecto de que el COPACVD las proponga a la UADM para que ésta dicte a la brevedad posible, las medidas que correspondan.

SECCIÓN 9 “LA INVESTIGACIÓN”

XXIV. Inicio de la investigación

Aquellas quejas que, no se hayan desechado, pasarán a la fase de investigación, que será llevada cabo por el Subcomité de Investigación del COPACVD.

En esta etapa, el Subcomité de Investigación del COPACVD tiene la obligación de realizar una investigación exhaustiva, para lo cual podrá allegarse de todos los elementos probatorios que estén a su alcance, en el marco de sus facultades, tales como:

²² Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1.pdf

Ley General de Responsabilidades Administrativas. Artículo 124 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

²³ El servicio de Atención Psicológica a que se hace referencia en este Protocolo será proporcionado por el Instituto.

- a) **Documentos públicos o privados:** Registros de horarios, oficios o instrucciones por escrito, órdenes, correos electrónicos, mensajes de texto o imágenes vía celular, mensajería instantánea o en redes sociales, por mencionar algunos.
- b) **Testimoniales:** Entrevistas con personas que hayan podido verificar la dinámica laboral entre las partes; el testimonio correspondiente será rendido bajo protesta de decir verdad.

Testimonial

Considerar que, por la naturaleza y el contexto oculto en el que pueden ocurrir las conductas de acoso sexual, así como otras violencias sexuales o ciertas violencias de género, no debe esperarse la existencia de pruebas gráficas o documentales, razón por la cual la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

Fuente: ACUERDO General de Administración IX/2021 del dos de septiembre de dos mil veintiuno, del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se emiten las directrices del mecanismo integral para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5628993&fecha=07/09/2021

- c) **Periciales:** En psicología, para lo cual deberá apoyarse de una persona profesional con la certificación correspondiente, que permita inferir el estado en el que se encuentra la persona por los hechos o por antecedentes, y en su caso determinar el impacto del acoso, hostigamiento y/o discriminación e incluso contar con elementos objetivos para establecer la reparación.
- d) **Presuncionales:** Todo indicio a partir del que se pueda inferir de los elementos aportados, consistente en la inferencia válida y legal que toda autoridad investigadora está autorizada a realizar, partiendo de un hecho conocido para averiguar otro desconocido. En estos casos, esta prueba es de gran relevancia teniendo en cuenta el contexto de ocultamiento en el que se da el acoso, particularmente el sexual.
- e) **Instrumental de actuaciones:** Consistente en todas las constancias que obren en el expediente de la queja o denuncia correspondiente, en especial todas aquellas constancias que conforme al principio constitucional “pro-persona”, favorezcan la mayor defensa de los derechos humanos de las presuntas víctimas.

Carga de la prueba

En el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se reconoce que la carga de la prueba no deberá recaer en la víctima.

- f) **Confesional:** La confesión puede ser expresa o tácita. La prueba confesional solo produce efecto en lo que perjudica al que la hace; pero si la confesión es la única prueba contra el presunto responsable, debe tomarse íntegramente, tanto en lo que lo favorezca como en lo que lo perjudique; la cual únicamente puede versar sobre hechos presuntamente ejecutados por la persona imputada.

XXV. Valoración de pruebas

La valoración de las pruebas será realizada por las personas integrantes del COPACVD y se convocará a las sesiones que sean necesarias para desahogar la investigación y allegarse de todos los elementos posibles.

La obtención y valoración de las pruebas debe enfocarse en establecer la veracidad de los hechos a partir de la declaración de la persona en posible situación de víctima, como prueba fundamental, sumado a otros elementos de convicción (por ejemplo: dictámenes médicos, psicológicos, psiquiátricos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones). Es indispensable señalar que la valoración debe tomar en cuenta que este tipo de conductas se realizan de manera oculta y sin la presencia de otras personas.

Se deberá tomar en consideración la ausencia de consentimiento como determinante en la configuración de conductas de acoso y hostigamiento sexual. En este sentido, no se debe dar por hecho que hubo consentimiento ante una ausencia de oposición inmediata y contundente. Lo anterior derivado a que las personas en posible situación de víctima pueden tener miedo de sufrir represalias.

La naturaleza y forma de realización de los actos de hostigamiento, acoso y/o discriminación requieren que, para la valoración de las pruebas e indicios, se utilice el “Estándar de la persona razonable” y la perspectiva de género como herramientas; al tenor siguiente:

- a) **Perspectiva de género:** Es una metodología que sirve para identificar, cuestionar, determinar el impacto y hacerse cargo de la desigualdad, la exclusión y la discriminación que viven las personas con base en prejuicios y estereotipos. Aplicar la perspectiva de género consiste en evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas y una inadecuada valoración que lleven a restar credibilidad al testimonio de la víctima. Para más información, se puede consultar el Anexo 6.
- b) **Estándar de la persona razonable:** Representa una estrategia para acceder a la reflexión socialmente compartida sobre un asunto que presenta elementos subjetivos innegables. Para reconocer el peso de la subjetividad en las agresiones padecidas, sin el riesgo de comprometer la seguridad jurídica de las personas probables agresoras, es necesario introducir un estándar promedio de interpretación del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Con base en lo anterior, se establece que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

En la valoración se deben considerar siempre las relaciones de poder que se presenten entre las partes, la discriminación estructural que existe respecto de determinados grupos, así como el papel que podría tener en el caso la asignación de roles o comportamientos a hombres o mujeres.

SECCIÓN 10 “RESOLUCIONES”

Una vez que el COPACVD cuente con los elementos que permitan acreditar la existencia de conductas de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, se llevará a cabo una sesión para recomendar la medida disciplinaria, que se ajuste a la gravedad de las conductas y que considerará como agravante el hecho de que la conducta haya sido cometida en contra de una mujer. Al respecto, existen herramientas que pueden ser de utilidad como referencia para determinar la gravedad, por ejemplo:



Protocolo para la Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de INMUJERES ²⁴		
Niveles y tipo de acoso	Forma de acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1: Acoso leve	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Chistes de contenido sexual • Piropos • Conversaciones de contenido sexual • Insinuaciones sexuales
Nivel 2: Acoso medio	No verbal y sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> • Acercamientos excesivos • Miradas insinuantes • Gestos lascivos
Nivel 3: Acoso grave	Verbal y con contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> • Abrazos y besos no deseados • Acercamientos y roces • Presiones para obtener sexo • Tocamientos

²⁴ INMUJERES. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf

Para casos de acoso laboral, el Comité debe remitirse a las definiciones incluidas en el Anexo 1 “Marco Conceptual” de este Protocolo, donde de manera enunciativa más no limitativa, se muestran ejemplos de este tipo de conductas.

Para determinar la gravedad del acoso laboral, se deberá tomar en cuenta la escala siguiente:

Nivel ²⁵	Frecuencia e intensidad de las conductas denunciadas
No grave	<p>La conducta denunciada se presenta una vez, de manera aislada.</p> <p>La intensidad de la conducta se considera leve o moderada.</p>
Medio	<p>Se muestra una incidencia de una vez al mes.</p> <p>Las acciones tienen una intensidad leve o moderada.</p>
Grave a muy grave	<p>Las acciones que se realizan de manera sistemática son persistentes y resultan intolerables por su gran incidencia.</p> <p>Se realiza una única acción, de carácter muy violenta.</p>

En los casos de discriminación, se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad, es decir, cuando el proceso discriminatorio se ejerza en relación con más de una condición de vulnerabilidad. Por ejemplo, un caso de discriminación por género se agrava cuando concurre en él una discriminación por raza o etnia, por clase social, por discapacidad, por orientación sexual, por religión, etc.

Será competencia del COPACVD dictar la resolución que corresponda, una vez que se haya concluido la existencia de la conducta investigada, a través de una votación en la que se recomendará la medida disciplinaria correspondiente.

En su caso, si no se logró determinar la existencia de la conducta investigada, se emitirá una resolución, por falta de elementos probatorios.

Las resoluciones que incluyan recomendaciones, se establecerán conforme a lo previsto en las *Disposiciones por la que se establece el Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones*, además de tomar en cuenta lo señalado por otras disposiciones, por ejemplo:

- a) La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, la cual prevé que, en casos de violencia laboral tales como, el hostigamiento y el acoso sexual, ésta será causa de responsabilidad administrativa por el incumplimiento de dicha ley.

²⁵ Elaboración propia a partir del Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. STPS. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf

- b)** La *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, en relación con las causas de responsabilidad administrativa de las personas servidoras públicas.

Adicionalmente, de manera enunciativa mas no limitativa el COPACVD podrá establecer en sus resoluciones, las siguientes recomendaciones:

- a)** Cursos y/o talleres de sensibilización con carácter obligatorio, en la materia y duración que el COPACVD estime pertinente;
- b)** Amonestación por escrito, con copia al expediente personal;
- c)** Cambio de área de adscripción;
- d)** Disculpa pública, y/o
- e)** Cese por pérdida de confianza.

En los casos de violencia grave, el COPACVD deberá recomendar el cese por pérdida de confianza.

El COPACVD deberá dar vista por oficio a la persona superior jerárquica de quien haya cometido el acto y a la persona Titular de Unidad o en su caso Coordinadora General de Área a la que pertenece. En el caso de que el acto ocurra en las Oficinas de las personas Comisionadas, se dará vista por oficio a la persona superior jerárquica y a la persona Comisionada que corresponda.

Del mismo modo, dará vista por oficio al Órgano Interno de Control del IFT, de aquellos casos que a juicio de ese órgano colegiado se encuadren en alguna de las hipótesis descritas en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y *Ley General de Responsabilidades Administrativas* antes citadas y de manera obligatoria en todos los casos que el COPACVD resuelva como graves; adjuntándose además el acta de la sesión en la que se haya adoptado la determinación de darle vista a ese órgano fiscalizador, con el fin de que determinen las responsabilidades administrativas y la correspondiente sanción.

Lo no previsto por el Protocolo se atenderá conforme a las reglas de actuación del marco jurídico nacional e internacional, por ejemplo:

- a)** La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer;
- b)** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;
- c)** La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- d)** La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- e)** La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y.
- f)** Los demás instrumentos nacionales e internacionales en materia de protección de derechos humanos de los que el Estado Mexicano sea parte.

Se dará vista a la Dirección General de Gestión de Talento de todas las resoluciones que adopte el Comité como resultado de su investigación, a fin de que obre en el expediente laboral de la persona agresora.

XXVI. Reincidencia

Se considerará que existe la reincidencia, siempre y cuando en el o los casos anteriores en que la misma persona se haya visto involucrada en calidad de agresora, se haya concluido la existencia de la conducta denunciada.

Ahora bien, para los casos en que exista reincidencia, el COPACVD deberá considerar la misma como una agravante para la recomendación de medidas disciplinarias, por lo que no podrá emitir una recomendación igual o menor a la anterior. Así mismo, cuando se incurra en reincidencia por segunda ocasión en conductas de acoso y/u hostigamiento sexual, o por tercera ocasión en conductas de acoso y/u hostigamiento laboral, y/o discriminación, el COPACVD deberá recomendar como parte de las medidas disciplinarias el cese por pérdida de confianza.

XXVII. Reparación del daño

En caso de acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y/o discriminación, el IFT garantizará en la medida de lo posible y de manera proporcional a que se repare a la persona en situación de víctima por el daño causado.

Para tal fin, en el caso de las víctimas mujeres sirve como referencia lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual dispone que: *“Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”*.

Lo anterior, en el marco de la violencia institucional que podría implicar la ejecución de las conductas antijurídicas -indicadas en el párrafo precedente- por personal del IFT, por lo que, con el propósito de ejecutar la obligación tendiente a *“sancionar y reparar”* lo que corresponda ante el acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual así como discriminación, y ante la carencia de mecanismos específicos en dicha ley para tales efectos, se acude de forma supletoria y conforme al principio *pro homine*,²⁶ a la Ley General de Víctimas, la cual establece que se podrá realizar a través de medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición.²⁷

²⁶ El principio *pro homine* o *pro personae* o pro persona, es un relevante criterio interpretativo que establece que toda autoridad perteneciente al poder judicial, legislativo o ejecutivo, así como los órganos constitucionales autónomos, debe aplicar la norma o la interpretación más favorable a la persona o a la comunidad, en toda emisión de actos, resoluciones o normas que traten o en que se considere la protección o la limitación de Derechos Humanos, la cual debe ser la más amplia en el primer caso o la menos restrictiva, en el segundo. Salazar, Pedro (coord.), 2014. La reforma constitucional sobre derechos humanos. Una guía conceptual. México, Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>

²⁷ Ley General de Víctimas. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>

La reparación del daño debe entenderse desde su doble dimensión: 1) como obligación del Estado derivado de su responsabilidad internacional; y 2) como un derecho fundamental de las víctimas.

Fuente: Corte Interamericana de Derechos Humanos <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33008.pdf>

- 1. Medidas de Restitución y Compensación²⁸:** De manera enunciativa, no limitativa, a través de una disculpa a la persona afectada por las agresiones sufridas; realizar acciones tendientes al desarrollo del trabajo en un clima laboral sano; la posibilidad de ascenso, promoción y capacitación que hubiera sido obstaculizado por la persona probable agresora.
- 2. Medidas de Rehabilitación:** Aquellas que contemplen recibir información médica, psicológica²⁹ y en su caso, psiquiátrica³⁰, en aras de revertir los efectos que el acoso o la discriminación tuvo en la salud física y emocional de la víctima, así como sobre su vida personal y familiar derivado de la tensión y estrés generados por la situación vivida.
- 3. Medidas de Satisfacción:** La resolución definitiva que declare ciertos los hechos denunciados y recomiende medidas disciplinarias y de reparación del daño, constituye una medida de satisfacción.
- 4. Medidas de No Repetición:** Mediante acciones que eviten que la víctima pueda ser objeto nuevamente de actos de esa índole, como la implementación y/o fortalecimiento de los programas, políticas, campañas, y demás que tengan como objetivo eliminar el acoso laboral o sexual, el hostigamiento sexual y la discriminación en el IFT.

Las medidas de satisfacción y no repetición, poseen un enorme poder de reparación que trascienden lo material y que apuntan al reconocimiento de la dignidad de las víctimas, el consuelo de los derechos humanos de que se trata, así como evitar que se repitan violaciones similares.

Fuente: Corte IDH. Caso Myrna Mack Chang Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2003. Serie C No. 101, párr. 268.

Ejemplo de reparación integral:

Frente a daños morales y psicológicos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos suele otorgar montos indemnizatorios, así como medidas de satisfacción (disculpas públicas o creación de monumentos). Otra modalidad para reparar el daño, es a través de medidas de rehabilitación (atención psicológica, médica, etc.), o a través de medidas restitutorias (anulación de antecedentes penales). El hecho de investigar y sancionar, se considera también un tipo de reparación al daño moral (acceso a la verdad).

Fuente: Corte Interamericana de Derechos Humanos
<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33008.pdf>

²⁸ Por compensación en el caso de este Protocolo, no deberá entenderse "indemnización" de tipo económica, ya que inclusive el IFT carece de partida presupuestal alguna que, eventualmente, le permitiera erogarla cantidad alguna por dichos conceptos.

²⁹ En términos de lo dispuesto al efecto por el artículo 52, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁰ La información psiquiátrica proporcionada por el IFT, solo consistiría en canalizar a las víctimas ante instituciones públicas que puedan brindar esa ayuda profesionalmente.

Es importante señalar que existen principios de aplicación de los derechos humanos, entre ellos, el de la progresividad, que consiste en el compromiso de los Estados de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos. Esto no quiere decir que los gobiernos no tengan la obligación inmediata de empeñarse por lograr el ejercicio íntegro de tales derechos, sino en la posibilidad de ir avanzando, gradual y constantemente, hacia su más completa realización, en función de sus recursos económicos, materiales, o de cualquier otra índole.

XXVIII. Seguimiento de las resoluciones

En todos los casos que el Comité, en sus resoluciones, emita una recomendación o considere medidas, se dará vista a la persona superior jerárquica de la persona agresora y a la persona Titular de Unidad o Coordinadora General de Área que se trate. En los casos en que la persona agresora sea Titular de Unidad o Coordinadora General de Área, se dará vista, según sea el caso, a la Coordinación Ejecutiva o a la Presidencia del IFT, a fin de salvaguardar la atención de las referidas medidas y resoluciones que el COPACVD emita. El seguimiento implicará que la persona agresora, con el visto bueno de la persona superior jerárquica, entregue al COPACVD, en un plazo no mayor a 30 días hábiles después de haber recibido la resolución del caso, un informe sobre la aplicación de lo recomendado, justificando su actuación al respecto.

El COPACVD podrá solicitar a la persona titular superior jerárquica y/o a la persona agresora, de manera posterior a la recepción de este informe, cualquier información adicional relacionada con el seguimiento de las resoluciones, las veces que fuere necesarias, haciendo siempre del conocimiento de lo anterior, a la persona superior jerárquica.

SECCIÓN 11 “CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN”

El Comité atenderá en todo momento al principio rector de protección de datos personales contenido en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública respecto del tipo de información lo siguiente:

- 1. Confidencial:** Las personas servidoras públicas que tengan acceso a información o documentos que contengan o refieran a hechos o actos relacionados con acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual, así como discriminación —aun cuando se haya concluido la investigación respectiva— deberán observar de manera estricta el deber de confidencialidad respecto de toda la información inherente a los datos personales de las personas físicas denunciantes o quejas, e incluso de las personas denunciadas, si es que no son encontradas como responsables de falta alguna. Lo anterior, de conformidad con los artículos 2, fracción V, 3, fracción IX, 6, 8, 16, 17, 31 y 42 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados; y con independencia de su clasificación como información de carácter confidencial, en caso de actualizarse alguno de los tres momentos a los que hacen referencia los artículos 106 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 98 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. En tales supuestos, los datos personales serán susceptibles de

clasificarse como información confidencial, en términos de los artículos 113, fracción I y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 116, primer y segundo párrafo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como el numeral Trigésimo octavo, fracción I y último párrafo de Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas.

Dichos datos personales revisten el carácter de confidenciales ya que están vinculados a la personalidad de quien los proporcionó, y su divulgación no autorizada o consentida implicaría vulnerar su derecho a la secrecía de su identidad, toda vez que éstos por sí mismos permiten identificar o hacer identificable a una persona física; debiéndose por tanto evitar su revelación, a fin de protegerlos contra daño, pérdida, alteración, destrucción o su uso, acceso o tratamiento no autorizado.

Será obligación del COPACVD, privilegiar en todo momento, la mayor secrecía y confidencialidad posible de los datos personales recabados, asegurándose, por tanto, de no identificar o hacer identificable en sus actuaciones, en la medida de lo posible, a ninguna persona física, sin importar si se trata de personas servidoras públicas que tengan el carácter de denunciantes o denunciadas.

- 2. Tratamiento de Datos Personales:** Todos los datos personales, incluyendo los datos personales sensibles recabados durante la investigación y la sustanciación del procedimiento previsto en el presente Protocolo, se sujetarán en cuanto a su tratamiento a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, con relación a los Lineamientos Generales de protección de datos personales para el sector público, así como en términos del Aviso de Privacidad aplicable.³¹

Precisándose que, cualquier tratamiento de datos personales que realice el Comité, deberá hacerse únicamente para las finalidades indicadas en el Aviso de Privacidad señalado en el párrafo precedente, y bajo la premisa de la observancia puntual a los principios de licitud, finalidad, lealtad, consentimiento, calidad, proporcionalidad, información y responsabilidad, así como a los deberes de seguridad y confidencialidad conforme a lo previsto por la legislación aplicable.

Finalmente, será obligación del Comité, privilegiar en todo momento, la mayor secrecía y confidencialidad posible de los datos personales recabados, asegurándose, por tanto, de no identificar o hacer identificable en sus actuaciones, en la medida de lo posible, a ninguna persona física, sin importar si se trata de personas servidoras públicas que tengan el carácter de denunciantes o denunciadas.

³¹ Visible en: <http://www.ift.org.mx/avisos-de-privacidad>

Transitorios

Primero.- El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en la Intranet institucional, sin perjuicio de lo indicado en los siguientes artículos Transitorios. Adicionalmente deberá publicarse un aviso de la expedición de este instrumento en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo.- Quedan sin efectos el Protocolo para la atención a Denuncias presentadas ante el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones y las Reglas de Operación del Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos Transitorios siguientes.

Tercero.- El COPACVD deberá instalarse en un plazo no mayor a 30 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la publicación en la Intranet institucional del presente instrumento, así como en el portal de Internet del Instituto.

Cuarto.- El COPACVD emitirá sus Reglas de Operación en un plazo no mayor a 30 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a su instalación.

Quinto.- Respecto a las designaciones de las tres personas pertenecientes a las Unidades Administrativas que conformarán el COPACVD, dichos nombramientos deberán tener una duración escalonada de 1 año para el primer integrante, 18 meses para el segundo integrante y 2 años para el tercer integrante; durando 2 años cualquier designación inicial posterior, existiendo la posibilidad de reelegirse por un período más de manera inmediata, también de 2 años. Por su parte, en los casos en que la persona designada deje el cargo encomendado en el IFT, el nuevo nombramiento será considerado como inicial.

Sexto.- En tanto se instala el COPACVD conforme a lo dispuesto en el artículo Tercero Transitorio, continuará en sus funciones, conforme al marco jurídico vigente a la entrada en vigor del presente Acuerdo el COPACV.

Los casos, y sus respectivos expedientes, iniciados con anterioridad a la instalación del COPACVD, continuarán su trámite ante el COPACV en términos del marco normativo aplicable al momento de su inicio.

Una vez instalado el COPACVD, éste continuará en el conocimiento de aquellos casos que no hubiesen concluido ante el COPACV, y ejercerá sus atribuciones conforme a lo señalado en el presente Acuerdo y, en lo que no se oponga a éste, en el marco normativo vigente al momento del inicio de los casos.

Séptimo.- Los expedientes de los casos en trámite ante el COPACV deberán entregarse a la Secretaría Técnica del COPACVD una vez que éste quede instalado. Los expedientes de los casos concluidos ante el COPACV quedarán bajo resguardo de la Unidad de Administración en términos de la normatividad aplicable.

Javier Juárez Mojica
Comisionado Presidente*

Arturo Robles Rovalo
Comisionado

Sóstenes Díaz González
Comisionado

Ramiro Camacho Castillo
Comisionado

Acuerdo P/IFT/070623/213, aprobado por unanimidad en la XV Sesión Ordinaria del Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones, celebrada el 07 de junio de 2023.

Lo anterior, con fundamento en los artículos 28, párrafos décimo quinto, décimo sexto y vigésimo, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7, 16, 23, fracción I y 45 de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, y 1, 7, 8 y 12 del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones.

*En suplencia por ausencia del Comisionado Presidente del Instituto Federal de Telecomunicaciones, suscribe el Comisionado Javier Juárez Mojica, con fundamento en el artículo 19 de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión.

Anexo 1. Marco Conceptual

A continuación, se definen los conceptos y las acciones que describen conductas que pueden constituir acoso laboral o sexual, hostigamiento sexual y discriminación.

I. Acoso Laboral³²

La conducta sistemática que se presenta en el contexto laboral, con el objetivo de intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, a partir de actos o comportamientos hostiles o violentos, mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones físicas o verbales contra su persona, asignación excesiva de carga en los trabajos u otros que puedan afectar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, conforme a los tipos siguientes:

a) Horizontal: Se realiza entre pares y quien acosa ocupa un nivel similar en la jerarquía ocupacional, sin que exista dependencia o relación de superioridad o inferioridad con respecto a la persona acosada;

b) Vertical descendente: Se realiza por la persona que ocupa el mismo puesto de jerarquía o superioridad respecto de la persona acosada, y

c) Vertical ascendente: Se realiza por quien ocupa puestos subalternos respecto del superior como persona acosada.

Algunos ejemplos de conductas que pueden constituir acoso laboral son:

- ✓ Descalificación, humillación y ridiculización pública
- ✓ Exposición a críticas del grupo
- ✓ Proporcionar información contradictoria para inducir a errores
- ✓ Esconder información
- ✓ Aislamiento
- ✓ Amenazas verbales o por escrito
- ✓ Ignorar a las personas y no convocarlas a reuniones
- ✓ Conductas discriminatorias motivadas por sexo, género, discapacidad, origen étnico, preferencia y orientación sexual, identidad de género, edad, entre otras.

Fuente: Vidal, María del Carmen (sin año) El Mobbing en el trabajo. Su problemática. Disponible en: https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOB_BING_EN_EL_TRABAJO.pdf

³² ACUERDO General de Administración I/2022 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiocho de febrero de dos mil veintidós, por el que se establecen las medidas y atribuciones para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5644870&fecha=08/03/2022&print=true

II. Acoso sexual³³

Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

III. Hostigamiento sexual³⁴

El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

IV. Discriminación

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entenderá por *discriminación*:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”³⁵.

La discriminación, en su dimensión política y jurídica es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales³⁶.

³³ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamientos Sexual y Acoso Sexual [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo para la prevenci n_atenci n y sanci n del hostigamiento sexual y acoso sexual.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenci_n_atenci_n_y_sanci_n_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf)

³⁴ Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamientos Sexual y Acoso Sexual [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo para la prevenci n_atenci n y sanci n del hostigamiento sexual y acoso sexual.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/619797/Protocolo_para_la_prevenci_n_atenci_n_y_sanci_n_del_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf)

³⁵ Artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

³⁶ Rodríguez Zepeda, Jesús (2006), *Un marco teórico para la discriminación*, México, CONAPRED. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf

V. Violencia y acoso en el mundo del trabajo³⁷

Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

VI. Violencia y acoso por razón de género³⁸

Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Anexo 2. Marco Jurídico

I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM o Constitución)³⁹:

El artículo 1º mandata a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; así mismo prohibir cualquier tipo de discriminación. Además, establece que la interpretación de las normas relativas a los derechos humanos deberá realizarse conforme a la Constitución, y los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo momento la mayor protección de las personas.

II. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁴⁰:

Condena todo tipo de discriminación basada en el sexo o género y obliga a los Estados firmantes a tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; señalando que las medidas especiales no se considerarán discriminatorias.

³⁷ Artículo 1, inciso a, del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

³⁸ Artículo 1, inciso b, de la Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

³⁹ Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁴⁰ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

III. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)⁴¹:

En su artículo 2 señala que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que ejerza cualquier persona y comprende, entre otras conductas, el acoso sexual en el lugar de trabajo, o bien, aquella violencia perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes. Esto es, será el responsable si, en su territorio, se tolera la violencia de género o no actúa para sancionarla y eliminarla, incluso derivado de actos que realicen las personas del servicio público en ejercicio de su función.

IV. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo⁴²:

Reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

V. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia⁴³:

Obliga a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, definida como *“cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”*. Además, proporciona una definición de violencia laboral, y de acoso sexual, así como las acciones a seguir por parte de las autoridades de todos los niveles de gobierno para proteger y reparar a las mujeres del daño sufrido.

VI. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁴⁴:

En cuanto al ámbito laboral prevé que *“las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo”*, para lo cual entre otras acciones se deberán *“promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación”*.

VII. Ley Federal de Trabajo⁴⁵:

Define como *“trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad,*

⁴¹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará): Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁴² Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁴³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia: Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

⁴⁴ Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

⁴⁵ Aplicada supletoriamente al IFT.

condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil"; ordena tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón a través de la eliminación de la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, y supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres⁴⁶.

VIII. Ley General de Víctimas⁴⁷:

Contempla la atención que debe brindarse a las víctimas de violencia sexual u otras conductas que afecten su integridad física o psicológica, además establece las medidas de *reparación integral* que deben garantizarse a toda víctima, tales como: de restitución, de rehabilitación, de satisfacción, de compensación y de no repetición; la cual es empleada de forma supletoria en el presente Protocolo con relación a la aplicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.

IX. Ley General de Responsabilidades Administrativas⁴⁸:

Refiere las sanciones aplicables a las y los servidores públicos, así como a los particulares vinculados con faltas administrativas no graves y graves, que pueden ser sujetos a responsabilidad administrativa, la forma y grado de esa responsabilidad, así como la competencia de órganos internos de control y del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, para substanciar y resolver los procedimientos sancionatorios, en los casos en los que respectivamente les corresponda.

X. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁴⁹:

Definición adoptada para el presente Protocolo en el numeral IV del presente Anexo.

XI. Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones⁵⁰:

En su artículo 57 se establece la atribución de la Unidad de Administración de "*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*" y, por su parte, el artículo 61BIS otorga la competencia a la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, de la promoción de la igualdad de género y la erradicación de toda forma de discriminación contra la mujer.

⁴⁶ Ley Federal del Trabajo. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁴⁷ Ley General de Víctimas. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>

⁴⁸ Ley General de Responsabilidades Administrativas. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>

⁴⁹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

⁵⁰ Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones: Disponible en: http://www.ift.org.mx/sites/default/files/estatuto_organico_ift_version_vigente_jul_2020.pdf

Además, dispone en su artículo 80 que el Órgano Interno de Control del IFT tiene a su cargo, entre otras cosas, prevenir, corregir, investigar y calificar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas de servidores públicos del IFT y de particulares vinculados con faltas graves; así como para sancionar aquellas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

XII. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación⁵¹:

Que conceptualiza el acoso y el hostigamiento sexual, así como la violencia laboral.

XIII. Disposiciones por las que se establece el Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones⁵²:

Señalan las medidas disciplinarias laborales que deberán aplicarse al personal.

XIV. Código de Conducta del Instituto Federal de Telecomunicaciones⁵³:

Entre sus pautas básicas de conducta están las de tratar con justicia, profesionalismo, igualdad y respeto a todas las personas con las que se tenga relación, respetando la dignidad, diversidad y equidad, a fin de promover una cultura de inclusión y no discriminación.

XV. Código de Ética del Instituto Federal de Telecomunicaciones⁵⁴: Señala que los valores y principios rectores del IFT son el respeto a los derechos humanos, la igualdad y no discriminación, y la equidad de género.

⁵¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

⁵² Disposiciones por las que se establece el Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones. Disponible en: http://www.conexion.ift.org.mx/intranet/media/k2/attachments/FORMATO_DISPOSICIONES_por_las_que_se_establece_el_Sistema_de_Servicio_Profesional_del_Instituto_Federal_de_Telecomunicaciones.pdf

⁵³ Código de Conducta del Instituto Federal de Telecomunicaciones. Disponible en: http://www.conexion.ift.org.mx/intranet/media/k2/attachments/Codigo_de_Conducta_M.pdf

⁵⁴ Código de Ética del Instituto Federal de Telecomunicaciones. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5550004&fecha=11/02/2019

Anexo 3. Formato para la presentación de quejas

Fecha:	
---------------	--

Datos generales de la persona que presenta la queja:	
Nombre completo:	
Puesto y unidad administrativa donde labora:	
Correo electrónico:	
Teléfono:	
Nombre de la o el Jefe inmediato:	

Datos de la persona probable responsable:	
Nombre completo:	
Puesto y unidad administrativa donde labora:	
Nombre de la o el Jefe inmediato:	

La queja corresponde a: (Marque con una X la conducta identificada). SI LO DESCONOCE PUEDE DEJAR EL ESPACIO EN BLANCO.

Acoso Sexual:		Hostigamiento sexual:		Acoso laboral:		Discriminación:		Otro:	
---------------	--	-----------------------	--	----------------	--	-----------------	--	-------	--

Declaración de Hechos:					
Fecha o período en que ocurrió:		Hora:		Lugar:	
Frecuencia de los hechos	Fue una vez:			Más de una vez:	
Descripción de los hechos:					
<p>Para facilitar la descripción de los hechos, considere seguir el orden y tratar de atender las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cómo se manifestó el acto?</p> <p>¿Cuál fue y/o es la actitud de la persona a la que acusa?</p> <p>Si hubo una, ¿cuál fue la reacción (inmediata o posterior) de usted ante esta persona?</p> <p>Mencione si su caso es aislado o conoce de otros similares.</p> <p>Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos.</p>					

<p><i>¿Cómo le afectó el/los hechos en su rendimiento laboral?</i></p> <p><i>¿Considera que el/los hechos que sufrió fueron causados por alguna situación en particular?</i></p> <p><i>¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante el/los hechos, y qué diferencia observa actualmente?</i></p>
<p>Consecuencia o repercusiones físicas, psicológicas y/o personales:</p>
<p><i>A partir de los hechos ¿Qué actitud manifiesta actualmente esa persona con usted?</i></p>
<p><i>¿Cómo le afectó esa situación a nivel personal, familiar y/o social?</i></p>
<p><i>¿Considera necesario acudir con una persona experta y/o institución para recibir apoyo?</i></p>
<p>Evidencias (opcional): <i>En caso de contar con evidencias que apoyen su queja favor de mencionarlas. Estas pueden ser: declaración de testigos , documentos, cartas, correos electrónicos e impresos, fotografías, grabación de conversaciones, videos, etcétera (si requiere mayor espacio anexe las hojas que sean necesarias).</i></p>
<p style="text-align: center;">Firma</p>
<p style="text-align: center;">Nombre y firma de la persona que presenta la queja</p>
<p style="text-align: center;">AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO</p> <p><i>I. Denominación del responsable</i></p> <p><i>Instituto Federal de Telecomunicaciones (en lo sucesivo, el "IFT"), con domicilio en Insurgentes Sur #1143, Colonia Nochebuena, Demarcación Territorial Benito Juárez, Código Postal 03720, Ciudad de México.</i></p>

II. Finalidades del tratamiento

Los datos personales recabados por el IFT serán protegidos, incorporados y resguardados específicamente en los archivos de las Unidades Administrativas cuyos miembros integren el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia (COPACVD) y serán tratados conforme a la finalidad concreta, lícita, explícita y legítima siguiente:

Recibir quejas, investigar y dar respuesta a denuncias relacionadas con distintas formas de violencia cometidas en contra de las personas servidoras públicas del IFT, de conformidad con lo dispuesto en el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el Instituto Federal de Telecomunicaciones”.

III. Información relativa a las transferencias de datos personales que requieran consentimiento

El COPACVD no llevará a cabo tratamiento de datos personales para finalidades distintas a la expresamente señalada en este aviso de privacidad, ni realizará transferencias de datos personales a otros responsables, de carácter público o privado, salvo aquéllas que sean estrictamente necesarias para atender requerimientos de información de una autoridad competente, que estén debidamente fundados y motivados, o bien, cuando se actualice alguno de los supuestos previstos en los artículos 22 y 70 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Dichas transferencias no requerirán el consentimiento del titular para llevarse a cabo.

IV. Mecanismos y medios disponibles para que el titular, en su caso, pueda manifestar su negativa para el tratamiento de sus datos personales para finalidades y transferencias de datos personales que requieran el consentimiento del titular.

En concordancia con lo señalado en el apartado III, del presente aviso de privacidad, se informa que los datos personales recabados no serán objeto de transferencias que requieran el consentimiento del titular.

No obstante, en caso de que el titular tenga alguna duda respecto al tratamiento de sus datos personales, así como a los mecanismos para ejercer sus derechos, puede acudir a la Unidad de Transparencia del IFT, ubicada en Av. Insurgentes Sur #1143 (Edificio Sede), Planta Baja, Colonia Nochebuena, Demarcación Territorial Benito Juárez, Código Postal 03720, Ciudad de México, enviar un correo electrónico a la siguiente dirección unidad.transparencia@ift.org.mx, o bien, comunicarse al teléfono 55 5015 4000 extensión 4688.

V. Aviso de privacidad Integral

El aviso de privacidad integral podrá consultarse en la página web del IFT, ingresando al micrositio: <http://www.ift.org.mx/avisos-de-privacidad>.

Última actualización: (06/02/20)

Anexo 4. Formato para la presentación de denuncias

Fecha:	
---------------	--

Datos generales de la persona que presenta la denuncia:	
Nombre completo:	
Puesto y unidad administrativa donde labora:	
Correo electrónico:	
Teléfono:	
Nombre de la o el Jefe inmediato:	

Datos de la persona probable responsable:	
Nombre completo:	
Puesto y unidad administrativa donde labora:	
Nombre de la o el Jefe inmediato:	

La denuncia corresponde a: (Marque con una X la conducta identificada). SI LO DESCONOCE PUEDE DEJAR EL ESPACIO EN BLANCO.

Acoso Sexual:		Hostigamiento sexual:		Acoso laboral:		Discriminación:		Otro:	
---------------	--	-----------------------	--	----------------	--	-----------------	--	-------	--

Declaración de Hechos:					
Fecha o período en que ocurrió:		Hora:		Lugar:	
Frecuencia de los hechos	Fue una vez:			Más de una vez:	
Descripción de los hechos:					
<p>Para facilitar la descripción de los hechos, considere seguir el orden y tratar de atender las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cómo se manifestó el acto?</p> <p>¿Cuál fue y/o es la actitud de la persona a la que denuncia?</p> <p>Si hubo una, ¿cuál fue la reacción (inmediata o posterior) de la persona en probable situación de víctima ante esa persona?</p> <p>Mencione si se trata de un caso es aislado o conoce de otros similares.</p>					

Mencione si hubo cambios en la situación laboral de la persona en probable situación de víctima a partir de los hechos.

¿Conoce cómo le ha afectado a la persona en probable situación de víctima estos hechos en su rendimiento laboral?

¿Considera que el/los hechos que sufrió la persona en probable situación de víctima fueron causados por alguna situación en particular?

¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante el/los hechos, y qué diferencia observa actualmente?

Consecuencia o repercusiones físicas, psicológicas y/o personales:

A partir de los hechos ¿Qué actitud manifiesta actualmente esa persona con la persona en probable situación de víctima?

¿Conoce si esa situación ha afectado a la persona en probable situación de víctima a nivel personal, familiar y/o social?

¿Considera necesario acudir con una persona experta y/o institución para recibir apoyo?

Evidencias (opcional): *En caso de contar con evidencias que apoyen su denuncia, favor de mencionarlas. Estas pueden ser: declaración de testigos, documentos, cartas, correos electrónicos e impresos, fotografías, grabación de conversaciones, videos, etcétera (si requiere mayor espacio anexe las hojas que sean necesarias).*

Firma

Nombre y firma de la persona que presenta la denuncia

AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO

I. Denominación del responsable

Instituto Federal de Telecomunicaciones (en lo sucesivo, el "IFT"), con domicilio en Insurgentes Sur #1143, Colonia Nochebuena, Demarcación Territorial Benito Juárez, Código Postal 03720, Ciudad de México.

II. Finalidades del tratamiento

Los datos personales recabados por el IFT serán protegidos, incorporados y resguardados específicamente en los archivos de las Unidades Administrativas cuyos miembros integren el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia y Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones (COPACVD) y serán tratados conforme a la finalidad concreta, lícita, explícita y legítima siguiente:

Recibir quejas, investigar y dar respuesta a denuncias e inconformidades relacionadas con distintas formas de violencia cometidas en contra de las personas servidoras públicas del IFT, de conformidad con lo dispuesto en el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y la Discriminación en el Instituto Federal de Telecomunicaciones.”

III. Información relativa a las transferencias de datos personales que requieran consentimiento

El COPACVD no llevará a cabo tratamiento de datos personales para finalidades distintas a la expresamente señalada en este aviso de privacidad, ni realizará transferencias de datos personales a otros responsables, de carácter público o privado, salvo aquéllas que sean estrictamente necesarias para atender requerimientos de información de una autoridad competente, que estén debidamente fundados y motivados, o bien, cuando se actualice alguno de los supuestos previstos en los artículos 22 y 70 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Dichas transferencias no requerirán el consentimiento del titular para llevarse a cabo.

IV. Mecanismos y medios disponibles para que el titular, en su caso, pueda manifestar su negativa para el tratamiento de sus datos personales para finalidades y transferencias de datos personales que requieren el consentimiento del titular

En concordancia con lo señalado en el apartado III, del presente aviso de privacidad, se informa que los datos personales recabados no serán objeto de transferencias que requieran el consentimiento del titular.

No obstante, en caso de que el titular tenga alguna duda respecto al tratamiento de sus datos personales, así como a los mecanismos para ejercer sus derechos, puede acudir a la Unidad de Transparencia del IFT, ubicada en Av. Insurgentes Sur #1143 (Edificio Sede), Planta Baja, Colonia Nochebuena, Demarcación Territorial Benito Juárez, Código Postal 03720, Ciudad de México, enviar un correo electrónico a la siguiente dirección unidad.transparencia@ift.org.mx, o bien, comunicarse al teléfono 55 5015 4000 extensión 4688.

V. Aviso de privacidad Integral

El aviso de privacidad integral podrá consultarse en la página web del IFT, ingresando al micrositio: <http://www.ift.org.mx/avisos-de-privacidad>.

Última actualización: (06/02/20)

Anexo 5. Recomendaciones para realizar la entrevista

¿Qué hacer?	¿Qué no hacer?
Hablarle por su nombre.	Nombrar a la persona con alguna otra palabra, por ejemplo: corazón, chica, chico, compañera, compañero, entre otros. Ignorar su nombre.
Atender a la persona con empatía y respeto.	Expresar prejuicios explícita o implícitamente; hacer bromas.
Dejarla hablar y sólo tomar las notas que sean estrictamente necesarias.	Atender dos cosas al mismo tiempo, es decir, llenar el formato mientras la persona narra los hechos o expresa sus emociones y sentimientos.
Hacer reflejos, es decir, comentarle a la persona lo que se está escuchando y viendo: “escucho que te sientes triste”, “escucho que fue difícil para ti...”, “veo que te tiemblan las manos”, “tu voz se escucha entrecortada”. (Recomendaciones enfocadas a generar empatía y escucha activa)	Culpar o responsabilizar a la persona del hostigamiento o acoso. Tocar a la persona.
Dejar espacio para algunos silencios.	Presionar o inducir la respuesta de la persona.
Iniciar la entrevista con preguntas abiertas.	Suponer, interpretar.
Llevar a cabo las fases de la entrevista.	Saltarse fases de la entrevista.
Dejar que la persona se exprese libremente.	Pedirle que no lllore o guarde la calma.

Anexo 6. Interrogantes para aplicar la perspectiva de género

El Protocolo para emitir resoluciones con Perspectiva de Género sugiere hacer uso de las siguientes interrogantes al momento de la investigación de un caso:⁵⁵

- a) ¿Cuál es el contexto en el que se desarrollan los hechos? es decir, la situación en la que se dio la conducta, por ejemplo: la persona probable agresora utiliza su posición laboral para maltratar, presionar y/o imponer sobrecargas laborales a la presunta víctima; la persona probable agresora ha hecho insinuaciones e invitaciones de carácter sexual ofreciendo un ascenso o promoción.
- b) ¿Alguna de las personas involucradas se encuentra en situación de marginación, vulnerabilidad o discriminación basada en el sexo, género o preferencia/orientación sexual u otra? Por ejemplo, si la persona víctima es mujer, tiene pertenencia a un pueblo indígena o a la comunidad trans, es una mujer embarazada o es una persona que tiene discapacidad, entre otras.
- c) ¿Entre las personas involucradas existe una relación de supra subordinación, respecto del poder que se ejerce? ¿Cómo influye este ejercicio de poder en la solicitud y valoración de las pruebas? Por ejemplo, si la persona probable agresora ocupa un cargo de dirección y el resto del personal siente temor de rendir testimonio o asistir a una entrevista; o incluso, que el alto rango de la persona probable agresora intimide a quienes lleven a cabo la investigación.
- d) ¿Están involucradas personas que han sido tradicionalmente discriminadas en virtud de las llamadas “categorías sospechosas” por pertenecer a un grupo históricamente desaventajado o presentar características que las exponen a una doble discriminación como en el caso de la interseccionalidad? Entendida ésta última como la situación en la que se involucran múltiples discriminaciones que influyen sobre el acceso que una persona pueda tener a derechos y oportunidades. Por ejemplo, si la probable víctima de actos consistentes en chistes, insultos, desvalorización de su persona y/o desempeño en su trabajo, es mujer, de bajos recursos económicos y escolaridad mínima, entre otros.
- e) ¿El comportamiento que se espera de las partes involucradas en el caso, obedece a estereotipos o a alguna de las manifestaciones del sexismo? Tales como sumisión en las mujeres, dominación en los hombres; las mujeres “provocan” con su manera de vestir, los hombres son “caballerosos y protectores”; las mujeres realizan tareas del hogar, los hombres son proveedores.

⁵⁵ Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad. Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (2015). Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf

Quien investiga hechos podrá entrevistar a la persona probable agresora, e incluso a colegas de la persona en situación de víctima, para establecer si, a diferencia de sus compañeros de oficina del sexo masculino, y con independencia de la labor técnica o profesional para la que la probable víctima fue nombrada o contratada, se le encargaban trabajos que, culturalmente, se asignan a las mujeres, como preparar café o alimentos, o hacer trabajos de limpieza, bajo el estereotipo de que *“las mujeres son las que deben realizar las labores domésticas”*.

- f) ¿La reacción esperada de las víctimas cambiaría si se tratara, de una persona con distinto sexo, género, preferencia/orientación sexual u otra? ¿Qué cambiaría en la expectativa de comportamiento de la persona si se asignara un rol estereotípico? Por ejemplo, si se negara una licencia de paternidad a una persona del sexo masculino.

