



VI Consejo Consultivo
INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES

Con Anexo

037198 13.OCT 2021 16:51



Ciudad de México, a 13 de octubre de 2021

CC/IFT/P/02/2021

David Gorra Flota
Secretario Técnico del Pleno
Instituto Federal de Telecomunicaciones
Presente.

Con fundamento en los artículos 34, sexto párrafo de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión; así como 78, último párrafo del Estatuto Orgánico del Instituto Federal de Telecomunicaciones, me permito remitirle de manera adjunta la **"OPINIÓN QUE EMITE EL CONSEJO CONSULTIVO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES SOBRE EL MANEJO, ATENCIÓN Y COMUNICACIÓN DE PROBLEMAS DE GÉNERO AL INTERIOR DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES"**, con la finalidad de que sea comunicada al Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones para los efectos conducentes.

Mucho agradeceré me informe sobre la atención brindada a la presente.

Saludos cordiales.

Atentamente,

Dr. Luis Miguel Martínez Cervantes
Presidente del Consejo

C.c.p.: Rebeca Escobar Briones. Secretaria del Consejo Consultivo. - Para su conocimiento y efectos conducentes.
Roberto Carlos Uribe Gómez. Director General Ejecutivo. - Para su conocimiento y efectos conducentes.

EIFT21-49773



OPINIÓN QUE EMITE EL CONSEJO CONSULTIVO DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES SOBRE EL MANEJO, ATENCIÓN Y COMUNICACIÓN DE PROBLEMAS DE GÉNERO AL INTERIOR DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES

Las personas que integramos el VI Consejo Consultivo del Instituto Federal de Telecomunicaciones, en lo sucesivo “Instituto o IFT”, manifestamos nuestra enorme preocupación por los casos de violencia de género y acoso dentro del Instituto.

El caso dado a conocer en redes sociodigitales y medios de comunicación el 23 de septiembre de 2021 es un claro ejemplo, como cualquier otro, de lo que nunca debería de suceder. Este VI Consejo Consultivo del IFT hace un urgente llamado a revisar los protocolos existentes y mejorar ciertas prácticas al respecto. En la atención de estas problemáticas es obligación del IFT garantizar un proceso efectivo que dote de credibilidad los esfuerzos que ha emprendido para erradicar toda expresión de violencia de género.

Si bien el IFT emitió un posicionamiento el 27 de septiembre de 2021 y ha tomado acciones encaminadas a reducir la ocurrencia de la violencia y discriminación dentro del Instituto, consideramos que éste es un buen momento para recordar que la aspiración de una institución - como cimiento de una sociedad con miras a la igualdad- es que estos casos se atiendan y castiguen de manera efectiva con el objetivo final de que no ocurran más. Esto cobra mayor relevancia tratándose de un órgano constitucional autónomo que entre sus atribuciones está “promover la incorporación de la perspectiva de género, la inclusión social y el derecho a la igualdad, en la planeación, coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos o acciones al interior del Instituto para la igualdad de género y no discriminación de manera transversal”¹

Para ello, es importante accionar los esfuerzos institucionales tanto como los individuales. Estos esfuerzos pueden verse traducidos en cuestionamientos a las estructuras de poder -muchas veces invisibles-, así como en un involucramiento más activo por parte de todas las personas que

1 Estatuto Orgánico del Instituto Federal De Telecomunicaciones. Artículo 61 BIS. I.



integramos al Instituto. De esta forma, el compromiso decidido y la atención oportuna permanente del máximo órgano de decisión y de los altos mandos es fundamental para la correcta aplicación de la política correspondiente y de la constante mejora y evaluación de los procesos.

Consideramos que existen diversas mejoras que deben realizarse al “Protocolo para la Atención a Denuncias” que recibe el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia del IFT para incrementar su efectividad. A continuación, hacemos algunas sugerencias para adoptar mejores prácticas en estos casos:

1. Adoptar una política de Tolerancia Cero respecto a toda conducta que constituya violencia laboral, acoso, discriminación o cualquier otra que atente contra la integridad y dignidad de las personas que sea imputable a personas servidoras públicas del IFT en el desempeño de su empleo, cargo o comisión;
2. Incorporar el mecanismo de denuncias anónimas como una alternativa al mecanismo existente. Sugerimos abrir un canal de denuncias anónimas que incluso pueda funcionar de forma independiente al Instituto y que pueda dar más confianza a las víctimas que habitualmente temen represalias en su contra;
3. Establecer mecanismos que garanticen la independencia y autonomía de quienes lleven a cabo la investigación. Con esto se garantiza la imparcialidad de la investigación y que la investigación se realice por personas expertas;
4. Promover la independencia y autonomía de las personas que integren los órganos y comités del IFT que reciban, investiguen y, en su caso, propongan medidas correctivas a los actos de violencia y acoso denunciados. También es necesario garantizar que estas personas estén debidamente capacitadas en esta materia, a fin de garantizar que los hechos sean debidamente investigados y las recomendaciones y resoluciones correspondientes sean el resultado de un análisis con perspectiva de género y libres de discriminación;
5. Contar con una “Persona Consejera” (o un grupo de personas) que pueda fungir como medio de orientación y asesoría de primer contacto para las personas afectadas. Sus acciones deberán estar regidas por los principios de independencia -técnica y funcional- en la actuación, objetividad, neutralidad e imparcialidad e interés superior y confidencialidad;



6. Evitar, en toda determinación que se adopte con respecto a estos casos, la re-victimización de la persona afectada de manera que ésta no sufra mayor agravio;
7. Publicar anualmente un informe estadístico sobre todos los casos de violencia laboral, discriminación y otras conductas que afecten la integridad y dignidad de las personas que se hayan presentado en el ejercicio anterior, su estado de atención y, en su caso, las medidas preventivas y correctivas que se adoptaron, salvaguardando la confidencialidad sobre la identidad de quienes sufrieron afectaciones. Para ello, resulta fundamental la documentación de procesos;
8. Garantizar el cumplimiento de los procesos existentes e incorporar, a la brevedad, mejores prácticas de procesos exitosos adoptados en otras organizaciones. El área jurídica del Instituto deberá vigilar que se sigan estos procesos al pie de la letra. Además, los procesos deben someterse periódicamente a evaluación a efecto de realizar los ajustes que sean necesarios para garantizar su efectividad;
9. Vigilar que las personas que conforman el Comité de Ética, conformado por el Comisionado Presidente y un representante de cada uno de los niveles jerárquicos de acuerdo a lo establecido en el Código de Ética del IFT, no sean mayoritariamente hombres en cargos de poder, sino que se incorporen personas que representen a los grupos en condición de vulnerabilidad. Debe garantizarse la representatividad de todos los niveles y rangos dentro del Instituto;
10. Revisar las políticas y procedimientos que aplican a las áreas de comunicación social del Instituto y a sus miembros para contar con directivas claras y transparentes sobre el manejo de este tipo de crisis o de cualquier otro en los medios de comunicación y las redes sociodigitales. De esta forma se pueden minimizar los efectos negativos de una comunicación institucional dispersa;
11. Proveer la debida atención psicológica a las personas denunciantes en seguimiento a sus casos, siempre con un trato humano y empático. Exhortamos a que las medidas que tome el IFT no sean exclusivamente punitivas y desarrolle mecanismos de formación y prevención, y



12. Revisar el “Protocolo para la Atención a Denuncias” que recibe el Comité de Prevención y Atención a Casos de Violencia para incorporar varias de las recomendaciones antes mencionadas y también para que sea claro y autocontenido. La lectura deja muchas dudas sobre quiénes y cómo intervienen, los pasos que se siguen, quién y cómo (con qué criterios) adopta las decisiones finales.

En adición a éstas y otras recomendaciones de mejores prácticas serán desarrolladas de manera puntual por el Grupo de Trabajo de Perspectiva de Género de este VI Consejo Consultivo con miras a fortalecer las acciones afirmativas que atiendan las violencias y prácticas de discriminación. Es de suma importancia construir un espacio seguro para todas las personas que integran al Instituto, y que, a su vez, esa cultura permeé y se vea reflejada en el sector y en la sociedad en su conjunto.

Dr. Luis Miguel Martínez Cervantes
Presidente

Mtra. Rebeca Escobar Briones
Secretaria del Consejo Consultivo

La Opinión fue aprobada por el VI Consejo Consultivo del Instituto Federal de Telecomunicaciones por unanimidad de votos de los Consejeros: Alejandro Ildelfonso Castañeda Sabido, Sara Gabriela Castellanos Pascacio, Ernesto M. Flores-Roux, Gerardo Francisco González Abarca, Erik Huesca Morales, Salma Leticia Jalife Villalón, Luis Miguel Martínez Cervantes, Jorge Fernando Negrete Pacheco, Lucia Djeda Cárdenas, Eurídice Palma Salas, José Luis Peralta Higuera, Víctor Rangel Licea, Cynthia Gabriela Solís Arredondo, Martha Irene Soria Guzmán y Sofía Trejo Abad, el 11 de octubre de 2021 y en términos del artículo 17 último párrafo, mediante Acuerdo CC/IFT/Votación Electrónica/2.