

## ACTA DE LA CUARTA SESIÓN ORDINARIA 2024 DEL GRUPO INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES

En la Ciudad de México, a las 12:00 horas del día 21 de octubre de 2024, las y los firmantes de la presente acta se reunieron de forma virtual a través de los medios electrónicos de comunicación institucionales (*Cisco Webex Meetings*), a efecto de llevar a cabo la Cuarta Sesión Ordinaria de 2024 del Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones (Grupo).

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

#### 1. LISTA DE ASISTENCIA Y VERIFICACIÓN DE QUÓRUM

Oscar Everardo Ibarra Martínez, Titular de la Unidad de Administración del Instituto Federal de Telecomunicaciones (Instituto o IFT), en su carácter de Presidente del Grupo, dio la bienvenida a las personas integrantes y solicitó a Verónica Ruiz González Luna, Secretaria Técnica del Grupo, la verificación del quórum, quien procedió a pasar lista, constatando la asistencia de las y los siguientes Vocales del Grupo:

	Área	Vocal Titular	Vocal Suplente
1	Unidad de Administración	Oscar Everardo Ibarra Martínez	
2	Autoridad Investigadora	Elvia María Hernández Goñi	
3	Centro de Estudios	Sayuri Adriana Koike	
4	Comisionado Presidente	Diana Linnet Juárez Cazares	
5	Coordinación Ejecutiva	Gloria Alicia Andrade Alfaro	
6	Coordinación General de Asuntos Internacionales	Citlalli Ivonne García González	
7	Coordinación General de Comunicación Social	Christian Israel Rea Tizcareño	
8	Coordinación General de Mejora Regulatoria	Alinne Monzerrath Fuentes Trujillo	
9	Coordinación General de Planeación Estratégica	Raúl Esqueda Martínez	
10	Coordinación General de Política del Usuario	Jesús Coquis Romero	
11	Coordinación General de Vinculación Institucional	José Clemente Poblano García	
12	Órgano Interno de Control	Perla Lizeth Torres López	
13	Unidad de Asuntos Jurídicos	Carlos Hernández Negrete	
14	Unidad de Competencia Económica	Orlando Mora Marín	
15	Unidad de Concesiones y Servicios	María Antonia López de la Torre	
16	Unidad de Cumplimiento	Saúl Prieto González	
17	Unidad de Espectro Radioeléctrico	Jorge Alberto Barragán Rodríguez	
18	Unidad de Medios y Contenidos Audiovisuales	Alonso Karim González Ramos	

19	Unidad de Política Regulatoria	Ausente	Adán Bonilla Chávez
----	--------------------------------	---------	---------------------

Con la presencia de 18 Vocales Titulares y 1 Vocal Suplente, se contó con *quórum* para sesionar.

## 2. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

El Presidente del Grupo sometió a consideración de las personas integrantes la propuesta de orden del día, el cual les fue circulado con la convocatoria correspondiente. Al no haber comentarios, solicitó a la Secretaria Técnica que recabara la votación sobre la aprobación del orden del día siguiente:

1. Lista de asistentes y verificación del quórum.
2. Aprobación del orden del día.
3. Presentación de los principales resultados de la Escala Cisneros y Cuestionario HOSEL para la evaluación de la percepción de la violencia laboral y sexual.
4. Presentación de la información relativa al cumplimiento de las cuatro horas obligatorias de capacitación en materia de igualdad y no discriminación.
5. Presentación de la oferta de capacitación del cuarto trimestre 2024.
6. Aprobación del calendario de sesiones ordinarias 2025.
7. Asuntos generales.

La Secretaria Técnica recabó la votación correspondiente, aprobándose el orden del día por unanimidad.

## 3. PRESENTACIÓN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ESCALA CISNEROS Y CUESTIONARIO HOSEL PARA LA EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y SEXUAL

El tercer punto en el orden del día fue la presentación de los principales resultados de la Escala Cisneros y Cuestionario HOSEL para la evaluación de la percepción de la violencia laboral y sexual. El Presidente del Grupo señaló que dichos cuestionarios estuvieron disponibles para respuesta por parte del personal entre el 17 y 28 de junio y agradeció a las y los integrantes del Grupo por la difusión realizada. A continuación, cedió el uso de la palabra a Graciela González Zetina, Subdirectora de Igualdad de Trato, para presentar los principales hallazgos del trabajo de sistematización realizado por la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

Graciela González Zetina señaló que es la primera vez que se realiza este diagnóstico en el IFT, con el propósito de contar con líneas base que permitan avanzar en garantizar espacios laborales libres de violencia. Resaltó que los cuestionarios aplicados al personal durante la segunda quincena de junio de 2024 fueron anónimos para generar confianza en las respuestas y que, en cuanto a datos personales, solamente se solicitó señalar la identidad genérica, la condición de discapacidad y el grupo de edad de cada persona, para realizar el análisis estadístico de los resultados.

Añadió que, cada uno de los cuestionarios contó con la participación de 874 personas, que representan 67.3% de la plantilla laboral. Señaló que se aplicaron dos cuestionarios: el cuestionario HOSEL, relativo a acoso y hostigamiento sexual; y el cuestionario Cisneros, para valorar las situaciones e incidencia del acoso laboral dentro del IFT, los cuales son herramientas probadas a nivel internacional y propuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como parte de su protocolo para la atención de la violencia en el ámbito laboral.

A continuación, presentó los principales resultados del cuestionario HOSEL, señalando que, del total de personas encuestadas, 53% fueron mujeres, casi 45% hombres y cerca de 2% de personas no señalaron su identidad genérica era no binaria. Además, más de la mitad de las mujeres y hombres encuestados tienen entre 30 y 44 años.

Se mencionó que la amplia mayoría del personal reportó un nivel nulo o bajo de hostigamiento y que la percepción de haber vivido hostigamiento sexual laboral y sus afectaciones, fueron mayores para las mujeres, 14% de las mujeres y 3.5% de los hombres señalaron haberse sentido hostigadas(os) sexualmente por alguna persona vinculada con su trabajo. También se mencionaron las tres principales conductas de hostigamiento sexual experimentadas por mujeres y por hombres.

Graciela González Zetina hizo del conocimiento que, al aplicar las valoraciones propias del instrumento a las respuestas vertidas por el personal participante, 10.7% del personal vivió o puede estar viviendo una situación de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, cifra que alcanza 20% entre las mujeres de 30 a 44 años.

También se expusieron los niveles de hostigamiento sexual experimentado en cada una de las tres dimensiones que aborda el instrumento; en función del número y frecuencia con que se experimentan, se determina un nivel de hostigamiento sexual. Para las dimensiones verbal y ambiental, quienes experimentan un nivel alto o medio de hostigamiento sexual laboral constituyen menos del 2% del total de mujeres y hombres encuestados; pero casi 6% de las mujeres encuestadas experimentan un nivel alto o medio en las conductas de hostigamiento sexual laboral que conforman la dimensión emocional.

Posteriormente, se expusieron las principales consecuencias del hostigamiento sexual en el espacio laboral, destacando que entre ellas se encuentra la disminución del rendimiento laboral, así como evitar la comunicación y el aislamiento. Se mencionó que

*[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a large signature at the bottom and various initials and marks.]*

los resultados muestran una asociación entre vivir una situación de hostigamiento sexual laboral y un menor conocimiento de las acciones, normativas e instrumentos para prevenir y atender dicha problemática.

Adicionalmente, se mostraron los principales resultados del cuestionario Cisneros, cuya finalidad es la de valorar las situaciones de acoso laboral, el cual fue respondido por 874 personas, de las cuales 53.3% fueron mujeres, 44% de hombres y 2.4% de personas con adscripción genérica no binaria o no especificada; casi 6 de cada diez mujeres tienen de 30 a 44 años, así como poco más de la mitad de los hombres se ubican en dicho rango de edad.

Se mencionó que las conductas de acoso laboral más recurrentes fueron la amplificación de errores, la evaluación sesgada y sentirse ignorados/as en sus espacios de trabajo. Asimismo, cien personas encuestadas refirieron haber vivido situaciones de acoso en los últimos 6 meses más de una vez por semana, lo que significa que la existencia de acoso laboral continuado puede ser de 11.4% entre el personal participante en la encuesta, siendo mayor para las mujeres que para los hombres; este es el primer indicador de una probable situación de acoso laboral.

También se señaló que las conductas de acoso laboral se concentran en quienes reportaron experimentarlo de forma continuada. Los resultados muestran que dos terceras partes de las conductas de acoso laboral son llevadas a cabo por las personas superiores jerárquicas, es decir, el acoso laboral en el IFT es de tipo vertical.

Como último apartado, Graciela González Zetina presentó los valores para otros dos indicadores que maneja la escala Cisneros. La incidencia de acoso laboral continuado es de 6.4% (proporción de personas que cumplen las dos condiciones de persistencia y frecuencia de acoso laboral experimentado consideradas por el instrumento) y un índice global de acoso laboral de 0.24, que es el valor promedio del total de conductas de nivel alto de acoso, reportadas por el personal encuestado, en tanto que se estimó que el acoso laboral es nulo o bajo en el centro de trabajo con un valor del Índice de 0.19 (75% de las personas se ubican con un índice por debajo de ese puntaje).

Para finalizar la exposición, se resaltó que estos indicadores pueden ser considerados para establecer líneas base para evaluar las medidas específicas de atención y prevención del acoso laboral.

El Presidente del Grupo preguntó si había alguna duda o comentario respecto a los resultados presentados. Haciendo uso de la voz, María José Morales García, Directora General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión agregó que, a partir de estos resultados, se está trabajando en un plan de acción, que será presentado al Comisionado Presidente y que tiene que ver con diversas acciones, como es el test de comprensión de conceptos en materia de igualdad y no discriminación, así como la consulta al personal sobre la revisión del Protocolo de Atención a casos de Violencia y Discriminación en el IFT. Señaló que, a partir de los resultados, se programarán acciones

*[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including the word 'REM']*

de capacitación obligatoria para todo el personal, además de aplicar de forma anual los cuestionarios HOSEL y Cisneros, para ver cómo se han modificado estos resultados.

Citlalli Ivonne García González, Vocal Titular de la Coordinación General de Asuntos Internacionales solicitó la palabra y preguntó cómo se comparaban estos datos con los de alguna otra institución a nivel federal en México, y si estas líneas base recientes podrían considerarse con un valor alto o medio. En el mismo sentido, preguntó si los resultados obtenidos eran los esperados o ya se contaba con alguna referencia para valorarlos.

María José Morales García respondió que son instrumentos que se aplican de manera interna y sus resultados también se difunden de manera interna, por lo que no se tiene como tal, un comparativo institucional y no se sabe si todas las instituciones públicas los aplican. Señaló que, de acuerdo con los propios instrumentos y la literatura que los recomienda y refiere su uso, los resultados del IFT son de un nivel bajo, pero la intención es que los casos disminuyan. Añadió que las acciones que se refieren en la literatura son relativas a la prevención y a que existan los instrumentos para denunciar dichas conductas. Se prevé que, tanto con el reforzamiento de las acciones de sensibilización como con los instrumentos de atención, estas situaciones tiendan a disminuir.

#### 4. PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN RELATIVA AL CUMPLIMIENTO DE LAS CUATRO HORAS OBLIGATORIAS DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Como siguiente punto en el orden del día, se dio a conocer la información relativa al cumplimiento de las cuatro horas obligatorias de capacitación en materia de igualdad y no discriminación. El Presidente del Grupo señaló que el Programa Anual de Capacitación establece la obligatoriedad de acreditar, al menos cuatro horas, en talleres, cursos o conferencias cuyas temáticas estén relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación. Mencionó que, al término del tercer trimestre del año, se solicitó a la Dirección de Formación y Desarrollo la información sobre cómo se ha dado cumplimiento a este mandato. Para la presentación de los datos sobre la acreditación de dicho requisito, cedió el uso de la palabra a la Secretaria Técnica.

Verónica Ruiz González Luna, Secretaria Técnica del Grupo, recalcó que la obligatoriedad de este requisito está establecida en el propio Programa Anual de Capacitación 2024; los datos presentados corresponden al corte del tercer trimestre de 2024. Al 30 septiembre de este año, de 1288 personas trabajando en el IFT, 689 habían cubierto las cuatro horas obligatorias, que corresponde a 53.49% del personal. Como punto de comparación, mencionó que, al corte del trimestre pasado 39.51% del personal había cumplido con esta obligación, por lo que el incremento fue de casi catorce puntos porcentuales. Resaltó que al desagregar los datos sexo, 63% de las mujeres ya acreditaron las horas, mientras que 37% no lo han hecho. Mientras que, en el caso de los hombres 46% ya lo hicieron y 54% aun no.

A continuación, presentó la forma en que se ha dado el avance en el cumplimiento de este requisito por área, mencionando el porcentaje de personal de cada una de ellas, que ya había cumplido con al menos 4 horas de capacitación en materia de igualdad y no discriminación. Posteriormente explicó los datos por área, enfatizando el porcentaje de quienes no han participado en una sola acción de capacitación en esta materia, mostrando también el porcentaje de aquellas personas que ya tienen algunas horas acreditadas pero que no han llegado al objetivo de las 4 o más horas de capacitación.

El Presidente del Grupo hizo uso de la palabra para enfatizar la parte que corresponde a las personas que aun no cuentan con alguna acción de capacitación en la materia (cero horas de capacitación). Instó a las y los integrantes del Grupo a continuar con la tarea de difusión, para lograr el cumplimiento de este requisito, a fin de reforzar aquella que irá apareciendo en los portales institucionales.

Saúl Prieto González, Vocal Titular de la Unidad de Cumplimiento solicitó el uso de la palabra para comentar que era importante la labor de difusión que las y los integrantes del Grupo pudieran hacer como enlaces, pero que también es importante poder difundir qué tipo de acciones de capacitación pueden tomarse, tanto internas como aquellas de otras instituciones. La Secretaría Técnica respondió que el siguiente punto del orden del día se refiere a la oferta de capacitación correspondiente al cuarto trimestre del año; y que también, como cursos externos, se cuenta con la oferta permanente de cursos del CONAPRED, la cual pueden revisar en las notificaciones.

Al hacer uso de la voz, Gloria Alicia Andrade Alfaro, Vocal Titular de la Coordinación Ejecutiva, comentó que, en su área ha sucedido que, al tratar de inscribirse, el cupo se agota rápidamente y no logran inscribirse. Solicitó que, de ser posible, se otorgaran más espacios en los cursos que se vayan a impartir, además de aquellos que imparte en línea el CONAPRED. El Presidente del Grupo respondió que se trata de dar prioridad para tomar acciones de capacitación, a quienes aun no han completado el mínimo de 4 horas obligatorias; y se dará atención a los comentarios expresados.

Por su parte, Citlalli Ivonne García González, Vocal Titular de la Coordinación General de Asuntos Internacionales, comentó que habían observado retrocesos en los porcentajes reportados para su área, respecto al trimestre anterior, lo cual podía deberse a los cambios de personal que han tenido lugar. En dicho sentido, preguntó si se podía dar prioridad al personal de reciente ingreso a su área, para que tomaran acciones de capacitación que les permitieran cumplir con el requisito. El Presidente del Grupo señaló que se tomarán en cuenta estas sugerencias y se armará una estrategia para dar prioridad a quienes tienen cero horas de capacitación en materia de igualdad y no discriminación, a fin de que todo el personal pueda cubrir las cuatro horas de capacitación requeridas.

## 5. PRESENTACIÓN DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN DEL CUARTO TRIMESTRE 2024

Para presentar el quinto punto del orden del día, el Presidente del Grupo cedió nuevamente la palabra a la Secretaría Técnica del Grupo, quien presentó la oferta de capacitación del cuarto trimestre de 2024. Al inicio de su exposición, comentó que la estrategia de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, precisamente, las acciones de capacitación que presentaría a continuación, van a dirigirse a quienes aún no cuentan con alguna hora de capacitación.

Señaló que algunas de las actividades a realizarse durante el último trimestre del año, como una serie de conferencias, estarán abiertas para que se inscriba un mayor número de participantes, a fin de que puedan llegar a la mayor parte del personal y puedan cubrir el requisito de cuatro horas de capacitación en temas de igualdad y no discriminación.

Al enlistar las actividades de capacitación correspondientes al cuarto trimestre, se señaló que algunas de ellas se han impartido a lo largo del año, y se enfatizaron aquellas que, a la fecha de la sesión, estaban aun por llevarse a cabo. Se presentaron las actividades programadas, señalando que la oferta de capacitación de 2024 concluirá con un curso que se llevará a cabo el 5 de diciembre.

La Directora General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión mencionó que la conferencia y la mesa redonda que se realizarán en el marco del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, van a estar abiertas a todo el personal, y las cuales cuentan para las horas de capacitación en materia de igualdad y no discriminación. Subrayó que se está coordinando la estrategia con Comunicación Interna y Capacitación, para dar prioridad en la oferta de capacitación, a quienes aún no cumplen el requisito.

Martha Montserrat Butrón Pérez, Vocal Suplente de la Coordinación Ejecutiva, presente en la sesión, solicitó el uso de la voz. En su participación comentó que en su área había surgido la duda, sobre la posibilidad de que, en el registro de horas de capacitación del Sistema ProTalento, se pudiera identificar aquellas acciones que cuentan para cubrir el requisito de capacitación en temas de igualdad y no discriminación, pues en el eje temático, se muestra una clasificación genérica. El Presidente del Grupo agradeció el comentario y señaló que se tomará en cuenta; sin embargo, aclaró, no es algo que pueda lograrse en el corto plazo.

Por su parte, Orlando Mora Marín, Vocal Titular de la Unidad de Competencia Económica, reiteró el comentario, y preguntó si la estrategia era priorizar a las personas que aún no cumplen dicho requisito. El Presidente del Grupo comentó que, en efecto, la estrategia consiste en enviar notificaciones para la inscripción en las acciones de capacitación, exclusivamente a las personas que todavía no cubren el requisito.

Haciendo uso de la voz, José Clemente Poblano García, Vocal Titular de la Coordinación General de Vinculación Institucional, externó un reconocimiento por la estrategia que se

lleva a cabo para priorizar a quienes todavía no cuentan con horas de capacitación registradas. Externó que las y los integrantes apoyarán con la difusión de estas acciones al interior de sus áreas. El Presidente del Grupo agradeció el apoyo que han brindado todas las personas que integran el Grupo y, no habiendo más solicitudes de participación, dio paso al siguiente punto del orden del día.

## 6. APROBACIÓN DEL CALENDARIO DE SESIONES ORDINARIAS 2025

El siguiente punto del orden del día fue el relativo a la aprobación del calendario de sesiones ordinarias 2025, mismo que fue circulado con la convocatoria. El Presidente del Grupo solicitó a la Secretaría Técnica recabar la votación correspondiente para su aprobación.

No.	Tema										
GIIND-2024-04-01	De conformidad con lo establecido en el artículo 6 de las <i>Disposiciones por las que se crea el Grupo Institucional de Igualdad y No Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones</i> se aprueba el calendario de sesiones ordinarias 2025:										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sesión</th> <th>Semana</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primera Sesión Ordinaria 2025</td> <td>Semana entre el 20 y el 24 de enero de 2025</td> </tr> <tr> <td>Segunda Sesión Ordinaria 2025</td> <td>Semana entre el 21 y el 25 de abril de 2025</td> </tr> <tr> <td>Tercera Sesión Ordinaria 2025</td> <td>Semana entre el 07 y el 11 de julio de 2025</td> </tr> <tr> <td>Cuarta Sesión Ordinaria 2025</td> <td>Semana entre el 20 y el 24 de octubre de 2025</td> </tr> </tbody> </table>	Sesión	Semana	Primera Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 20 y el 24 de enero de 2025	Segunda Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 21 y el 25 de abril de 2025	Tercera Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 07 y el 11 de julio de 2025	Cuarta Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 20 y el 24 de octubre de 2025
Sesión	Semana										
Primera Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 20 y el 24 de enero de 2025										
Segunda Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 21 y el 25 de abril de 2025										
Tercera Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 07 y el 11 de julio de 2025										
Cuarta Sesión Ordinaria 2025	Semana entre el 20 y el 24 de octubre de 2025										

El acuerdo sobre el calendario de sesiones ordinarias 2025 fue aprobado por unanimidad de votos.

## 7. ASUNTOS GENERALES

El Presidente del Grupo, así como el Vocal Titular de la Coordinación General de Vinculación Institucional, José Clemente Poblano García, solicitaron el uso de la voz, para compartir unas palabras dirigidas a Andrés Añorve Nava, con motivo de sus funciones como Vocal Suplente de la Coordinación General de Vinculación Institucional dentro del Grupo.

No habiendo más asuntos que tratar, a las 13:00 horas del día 21 de octubre de 2024, se dio por concluida la Cuarta Sesión Ordinaria del Grupo Institucional de Igualdad y No

Discriminación del Instituto Federal de Telecomunicaciones, firmando al calce las personas que en ella intervinieron.



Oscar Everardo Ibarra Martínez  
Presidente del Grupo



Diana Linnet Juárez Cázares  
Vocal Titular de la Oficina del  
Comisionado Juárez



Elvia María Hernández Goñi  
Vocal Titular de la Autoridad  
Investigadora



Sayuri Adriana Koike  
Vocal Titular del Centro de Estudios



Gloria Alicia Andrade Alfaro  
Vocal Titular de la Coordinación  
Ejecutiva



Christian Israel Rea Tizcareño  
Vocal Titular de la Coordinación General  
de Comunicación Social



Alinne Monzerrath Fuentes Trujillo  
Vocal Titular de la Coordinación General  
de Mejora Regulatoria



Raúl Esqueda Martínez  
Vocal Titular de la Coordinación General  
de Planeación Estratégica



Jesús Coquis Romero  
Vocal Titular de la Coordinación General  
de Política del Usuario



José Clemente Poblano García  
Vocal Titular de la Coordinación General  
de Vinculación Institucional



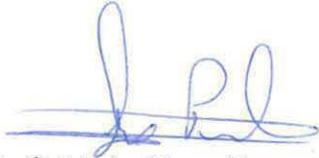
Carlos Hernández Negrete  
Vocal Titular de la Unidad de Asuntos  
Jurídicos



Citlalli Ivonne García González  
Vocal Titular de la Coordinación General  
de Asuntos Internacionales



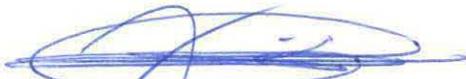
María Antonia López de la Torre  
Vocal Titular de la Unidad de  
Concesiones y Servicios



Saúl Prieto González  
Vocal Titular de la Unidad de  
Cumplimiento



Jorge Alberto Barragán Rodríguez  
Vocal Titular de la Unidad de Espectro  
Radioeléctrico



Alonso Karim González Ramos  
Vocal Titular de la Unidad de Medios y  
Contenidos Audiovisuales



Orlando Mora Marín  
Vocal Titular de la Unidad de  
Competencia Económica



Adán Bonilla Chávez  
Vocal Suplente de la Unidad de Política  
Regulatoria



Perla Lizeeth Torres López  
Vocal Titular del Órgano  
Interno de Control



Verónica Ruiz González Luna  
Secretaria Técnica

f  
k  
g  
f.  
x  
#  
y  
e  
j