



Ciudad de México.  
19 de diciembre de 2021

[www.inai.org.mx](http://www.inai.org.mx)



- **Imprescindible, dejar de normalizar la violencia contra las mujeres y adoptar las medidas para erradicar cualquier acto u omisión que atente contra su libertad, vida, e integridad: Adrián Alcalá, Comisionado del INAI**
- **El IFT cuenta con una *Política para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*; debe darla a conocer, indicó**

### **IFT DEBE ENTREGAR DOCUMENTOS Y ACCIONES PARA INVESTIGAR, SANCIONAR Y PREVENIR CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL: INAI**

El Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) instruyó al Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) entregar las disposiciones administrativas, reglamentos internos, programas, comités y, en general, cualquier actividad implementada por ese Instituto, dirigida a prevenir, investigar y sancionar casos de acoso sexual y laboral, principalmente aquellos que tengan como finalidad la protección de las servidoras públicas que denunciaron actos de acoso sexual y laboral; además, deberá dar acceso a su “Política para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

“La violencia sea por acción o por omisión es un mal que aqueja a todas las personas, pero no podemos permitirnos desconocer que históricamente las mujeres son el género que más se ha visto afectado por el embate de este fenómeno social, de este lastre y que en algunos casos hasta se torna cultural (...); es imprescindible dejar de normalizar la violencia contra las mujeres y adoptar las medidas que sean necesarias, efectivas y justas para erradicar cualquier acto u omisión que atente contra su libertad, contra su vida, contra su integridad, el desarrollo de la personalidad, su dignidad”, expresó el Comisionado Adrián Alcalá Méndez al presentar el caso ante el Pleno.

[Consulta el video #INAIalMomento](#)

Comentó que desde el sector público las autoridades deben diseñar políticas tendientes a garantizar los derechos de las mujeres y las niñas, todas y todos los servidores públicos deben actuar siempre con respeto a las mujeres, ya sean compañeras de trabajo o usuarias de los servicios que brindan.

Recordó que el acoso laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo como una acción verbal o psicológica, de índole sistemática, repetida o persistente por en el lugar de trabajo o en una conexión con el trabajo una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, la ofende o la amedrenta.

Así también, la Ley Federal de Trabajo establece que el hostigamiento es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al ámbito laboral, que se expresa en conductas sean verbales, sean físicas o en ambas y el acoso sexual es una forma de violencia, en la que si bien no hay subordinación, existe un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo por parte de la víctima, refirió el Comisionado Alcalá.

Un particular pidió conocer todas las disposiciones administrativas, reglamentos internos, programas, comités y en general cualquier actividad implementada para prevenir, investigar, sancionar y prevenir el daño en los casos de acoso sexual y laboral que se han presentado en el IFT, así como aquellos instrumentos, reglamentos, programas o cualquier otro documento que tenga como finalidad la protección de las servidoras públicas que denunciaron actos de acoso sexual y laboral.

El sujeto obligado respondió proporcionando el “Protocolo para la atención a denuncias presentadas ante el Comité de Prevención y Atención a casos de violencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones”; asimismo, señaló que en este no se encontró establecida la figura de la reparación del daño, siendo en consecuencia inexistente la información solicitada con dicho supuesto.

En alegatos, el IFT reiteró la inexistencia de la información requerida, por lo que en el análisis del caso, a cargo del Comisionado Adrián Alcalá Méndez, se constató que resultó procedente la inexistencia de los documentos solicitados relacionados con la reparación del daño; sin embargo, respecto a la entrega de información incompleta de manera adicional a la información proporcionada por el sujeto obligado, se localizó el documento “Política para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Instituto Federal de Telecomunicaciones”, que tiene como uno de sus ejes rectores la atención de casos de discriminación, acoso laboral y hostigamiento hacia personas con discapacidad, por lo que ese documento encuadra dentro de los supuestos referidos por la persona recurrente.

De esta forma, por unanimidad el Pleno del INAI determinó modificar la respuesta del IFT, para que informe a la persona solicitante la fuente, la forma y lugar de acceder al documento “Política para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Instituto Federal de Telecomunicaciones” y para que además realice una búsqueda exhaustiva y entregue la información adicional que sea localizada.

-o0o-

**Comisionado Ponente:** [Adrián Alcalá Méndez](#)

**Sujeto Obligado:** Instituto Federal de Telecomunicaciones

**Folio:** [330031121000035](#)

**Expediente:** RRA 12721/21



[VER VIDEO DE LA SESIÓN](#)



[CONSULTAR VERSIÓN ESTENOGRÁFICA](#)



[VER FOTOGRAFÍA](#)