

EXPEDIENTE: CODHEM/TENV/294/2021

RECOMENDACIÓN: 13/2023

DERECHO PRINCIPAL: DERECHO AL TRABAJO

DERECHOS RELACIONADOS: DERECHO A NO SER SOMETIDO A ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL; DERECHO A NO SER SOMETIDO A VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Toluca de Lerdo, Estado de México; 19 de diciembre de 2023

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO.**

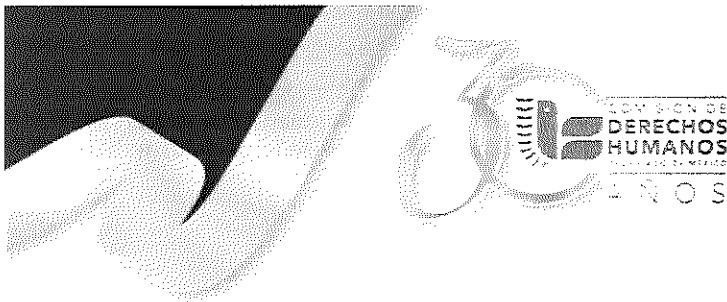
P R E S E N T E

1. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, con fundamento en los artículos 16 párrafos primero y tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México;¹ 1, 2, 13 fracciones I, III y VIII, 28 fracción XIV, 99 fracción III, 100, 103 y 104 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del

¹ **Artículo 16.-** La Legislatura del Estado establecerá un organismo autónomo para la protección de los derechos humanos que reconoce el orden jurídico mexicano, el cual conocerá de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público del Estado, o de los municipios que violen los derechos humanos. Este organismo formulará recomendaciones públicas no vinculatorias, así como denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

[...]

El organismo que establecerá la Legislatura del Estado se denominará Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, contará con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propio.



Estado de México,² 2, 99 y 100 de su Reglamento Interno,³ examinó los hechos y las evidencias del expediente **CODHEM/TENV/294/2021** del índice de la Visitaduría General sede Tenango del Valle, integrado con motivo de las presuntas violaciones a derechos humanos cometidas en agravio de **V1, V2, V3 y V4**.

2. La presente Recomendación es coordinada por la Primera Visitaduría General en términos de lo dispuesto en los artículos 13 fracción II y 16 fracción III del Reglamento Interno de esta Casa de la Dignidad y las libertades.⁴

² **Artículo 1.-** Las disposiciones de esta Ley son de orden público, interés social y observancia general en el Estado de México, en términos de lo establecido por los artículos 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

Artículo 2.- La presente Ley tiene por objeto establecer las bases para la protección, observancia, respeto, garantía, estudio, promoción y divulgación de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano; así como los procedimientos que se sigan ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

Artículo 13.- Para el cumplimiento de sus objetivos la Comisión tiene las atribuciones siguientes:

I. Conocer de quejas o iniciar de oficio investigaciones, sobre presuntas violaciones a derechos humanos, por actos u omisiones de naturaleza administrativa de cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal;

[...]

III. Sustanciar los procedimientos que correspondan, en los términos previstos por esta Ley y demás disposiciones aplicables;

[...]

VIII. Formular recomendaciones públicas no vinculatorias y demás resoluciones que contemple esta Ley;

[...]

Artículo 28.- La o el Presidente tiene las facultades y obligaciones siguientes:

XIV. Aprobar y emitir Recomendaciones públicas no vinculatorias; así como Resoluciones de no Responsabilidad;

Artículo 99.- La Comisión puede dictar las resoluciones siguientes:

[...]

III. Recomendaciones: cuando se comprueben las violaciones a derechos humanos;

[...]

Artículo 100.- Las Recomendaciones y las Resoluciones de no Responsabilidad, deben contener los fundamentos legales, principios jurídicos, criterios generales aplicables, razonamientos de las partes y valoración de las pruebas; así como las consideraciones que las motiven y sustenten.

[...]

Artículo 103.- Las Recomendaciones y las Resoluciones de no Responsabilidad deben referirse a casos concretos, los cuales no son aplicables a otros por analogía o mayoría de razón.

Artículo 104.- La Comisión debe notificar al quejoso y al superior jerárquico de las autoridades o servidores públicos, relacionados con las violaciones a derechos humanos, las resoluciones que deriven de los procedimientos a que se refiere el presente Título, de conformidad con el Reglamento Interno.

³ Objeto de la Comisión

Artículo 2.- La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México como organismo autónomo, tiene a su cargo la protección de los derechos humanos de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México y demás ordenamientos legales.

Contenido de la Recomendación

Artículo 99.- Las Recomendaciones emitidas por el Organismo deberán contener como mínimo los siguientes elementos:

[...]

I. Autoridad a la cual se dirige;

II. Descripción de los hechos violatorios de derechos humanos;

III. Evidencias que demuestran la violación a derechos humanos;

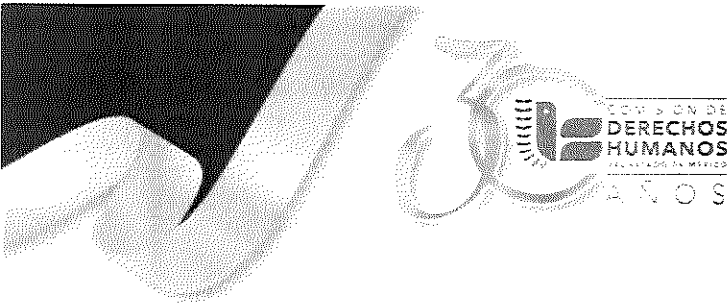
IV. Análisis de evidencias, razonamientos lógico-jurídicos y de equidad en los que se soporte la convicción sobre la violación de derechos humanos reclamada; y

V. Recomendaciones.

Notificación de la Recomendación

Artículo 100.- Una vez emitida la Recomendación, ésta se notificará al quejoso y al superior jerárquico de las autoridades o servidores públicos relacionados con las violaciones a derechos humanos, dentro de los tres días hábiles siguientes. La versión pública de la Recomendación se dará a conocer a través de la página Web de la Comisión, después de su notificación.

⁴ Atribuciones de la Primera Visitaduría General



3. En el presente asunto se omite la publicidad de datos personales, así como, la identidad de las personas que intervinieron en los hechos motivo de queja en términos de lo dispuesto en los artículos 4 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México,⁵ 91 y 143 fracción I, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios; sin embargo, dicha información se hará del conocimiento a la autoridad recomendada a través de un anexo confidencial en el que se indicará el nombre de las personas involucradas.

4. Dado que se omite la identidad de las personas que intervinieron en la queja, se inserta una lista con las principales claves que distinguen a las personas a que se alude en la presente Recomendación, a saber:

Clave	Significado
V1	Victima 1
V2	Victima 2
V3	Victima 3
V4	Victima 4
SPR1	Servidor Público Responsable 1

Artículo 13.- La Primera Visitaduría General, además de las facultades y obligaciones contenidas en la Ley, tiene las atribuciones siguientes:

[...]

II. Someter a consideración de la Presidencia, los proyectos derivados de las áreas a su cargo;

[...]

VIII. Las demás que le confieren otras regulaciones y aquellas que le encomiende la Presidencia.

Atribuciones de la Unidad de Seguimiento de Recomendaciones y Proyectos:

Artículo 16.- La Unidad de Seguimiento de Recomendaciones y Proyectos tiene las atribuciones siguientes:

[...]

III. Coadyuvar con las y los Visitadores en la elaboración de proyectos de Recomendación correspondientes a la Primera Visitaduría General;

[...]

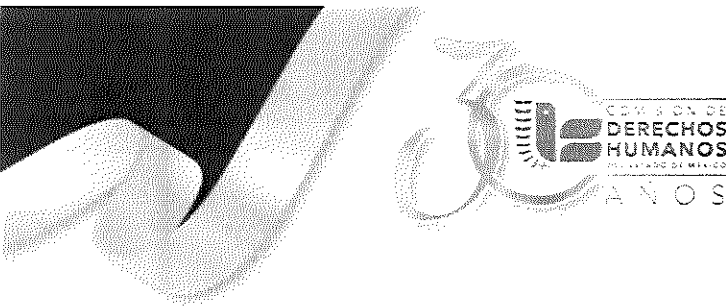
⁵ **Artículo 4.-** La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, garantizará el derecho de acceso a la información pública, privilegiando el principio de máxima publicidad y la protección de datos personales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación y normatividad en la materia.



SPR2	Servidor Público Responsable 2
SPR3	Servidor Público Responsable 3
SPR4	Servidor Público Responsable 4

5. De igual forma se inserta una lista con las siglas, acrónimos y abreviaturas de las leyes, dependencias e instituciones a que se mencionan en el documento para facilitar la lectura.

Clave	Significado
ENRIDEH 2021	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Secretaría de Educación	Secretario de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación



6. Finalmente, también se inserta un glosario con las palabras y conceptos que se consideran referentes para una mejor comprensión.

I. GLOSARIO

Abuso de poder: El abuso de poder es un acto injusto hacia una persona, debido a la condición en la que se encuentra, excediéndose, aprovechándose o propasándose para llevar a cabo una acción que no es correcta. Puede tener consecuencias emocionales, incluso la muerte.⁶

Agresor: Persona que inflige cualquier tipo de violencia, en este caso, contra las mujeres.⁷

Debida diligencia: La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora.⁸

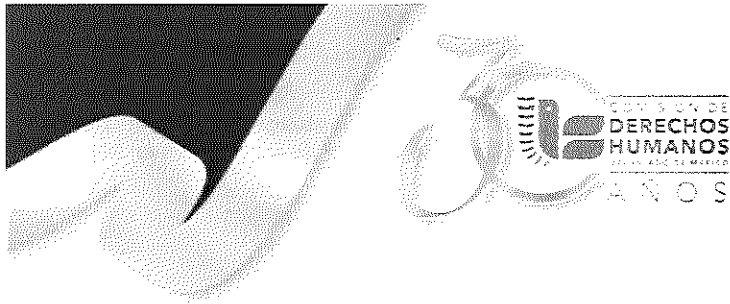
Dignidad: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.⁹ Significa que un individuo siente respeto por sí mismo y se valora a la vez que es respetado y valorado. Implica la necesidad de que todos los

⁶ Consultable en Cultura UNAM, en la siguiente liga electrónica <https://tv.unam.mx/portfolio-item/abuso-de-poder-entrending/>

⁷ Artículo 5, fracción VII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁸ Artículo 3, fracción III de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

⁹ Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.



seres humanos sean tratados en igualdad y que gocen de los derechos fundamentales que de ellos derivan. Es la base de todos los derechos humanos.

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.¹⁰

Víctima: Aquel sujeto pasivo que resiente directamente sobre su persona la afectación producida por la conducta delictiva.¹¹

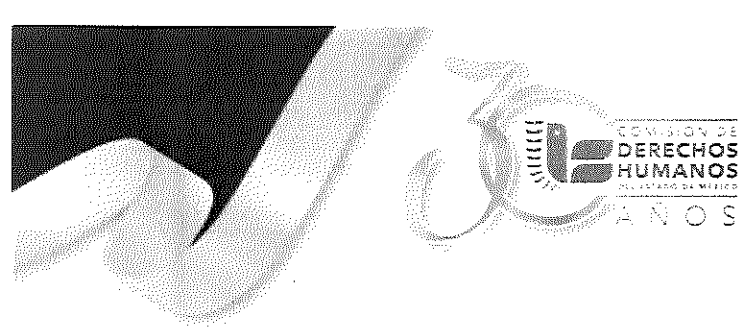
Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.¹²

II. CONTEXTO

¹⁰ Artículo 3, fracción XIX de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.

¹¹ Artículo 108 del Código Nacional de Procedimientos Penales, vigente.

¹² Artículo 5, fracción IV de la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.



7. La violencia es un comportamiento deliberado, orientado a causar un daño físico o psíquico a otra persona, de tal suerte que la violencia puede causar secuelas tanto físicas como psicológicas.¹³

8. Por su naturaleza la violencia puede estar presente en muchos aspectos de la vida de las personas, especialmente de las mujeres. La Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de México identifica, al menos, ocho tipos y ocho modalidades de violencia contra la mujer. Dentro de esta última se cuenta la violencia laboral.

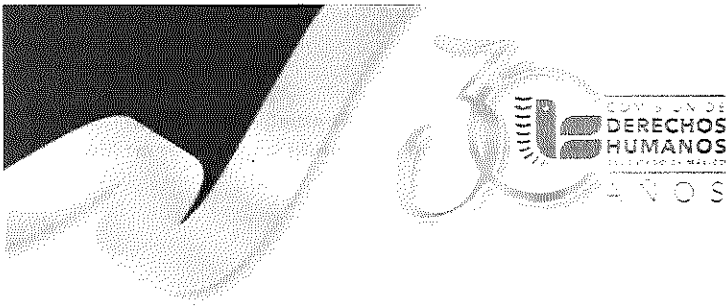
9. *"Se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica)."*¹⁴

10. De acuerdo con la ENDIREH 2021, en México, *"... de octubre de 2020 a octubre de 2021, la prevalencia total de violencia contra las mujeres de 15 años y más en el ámbito laboral fue de 20.8 %, ... 7.2 % experimentó violencia sexual, 6.2 % vivió violencia psicológica y 0.7 % experimentó violencia física."*¹⁵

¹³ Las personas que sufren violencia psicológica presentan, en el ámbito psicológico, ansiedad, miedo, estrés, problemas de sueño (insomnio), depresión, irritabilidad, dificultad de concentración, ideas suicidas, apatía o distanciamiento de los demás; en tanto que, en el ámbito físico, los más comunes son dolores musculares (espalda, cuello, articulaciones), pérdida de audición, problemas de la vista, dolores de cabeza y migraña, trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis, estreñimiento, diarrea) cansancio permanente o consumo excesivo de alcohol o drogas. Consultable en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051.

¹⁴ <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>

¹⁵ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. p. 9. Consultable en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf



11. *"En el trabajo, las principales personas agresoras reportadas a lo largo de la vida laboral fueron las y los compañeros de trabajo (34.2 %), seguido por las y los jefes o patrones (21.7 %) y las y los supervisores capataces o coordinadores (10.7 %)."*¹⁶

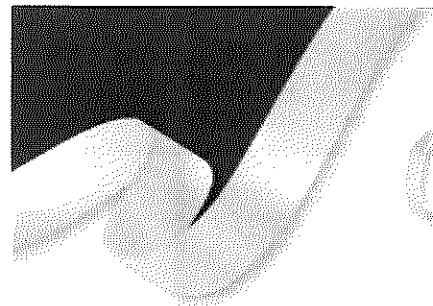
12. En esta línea, el presente documento aborda la queja de **cuatro mujeres, docentes de la [REDACTED] V1, V2, V3 y V4, quienes se enfrentaron a la violencia laboral y el hostigamiento sexual, generados en su contra por el Director del Plantel, SPR1.**

13. La vulneración causada conllevó insultos y malos tratos que erosionaron su dignidad e incluso su salud física y mental. La actitud con falta de apego a los principios del servicio público por parte del Director, creó un ambiente hostil en la escuela hacia las víctimas.

14. **V2 y V4 además de la violencia laboral, también fueron víctimas de hostigamiento sexual.** El Director, aprovechando la asimetría de poder existente, las acosó con comentarios inapropiados, insinuaciones y tocamientos indebidos. Su comportamiento lascivo las llevó desde solicitar ser cambiadas del espacio laboral en que se desempeñaban, hasta buscar ayuda psicológica y psiquiátrica para lidiar con todo lo que ocurría en su lugar de trabajo.

15. Su denuncia no solo expuso la conducta del Director, sino **también el consentimiento de otros servidores públicos, SPR2, SPR3 y SPR4, quienes,**

¹⁶ Idem



en lugar de protegerlas, optaron por el silencio y la indiferencia, generando con tal omisión violencia institucional.

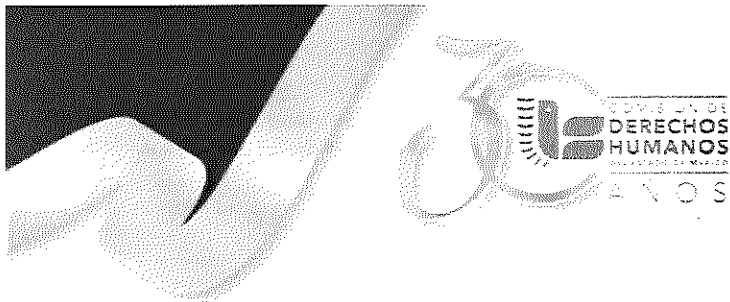
16. El caso particular de V4 la violencia y el hostigamiento la marcaron profundamente, a punto tal que se vio obligada a abandonar la escuela donde dedicó varios años de su vida.¹⁷ **En tanto que las otras tres mujeres aún laboran en la [REDACTED] perseverando por mantener su dignidad y su compromiso por la docencia en un ambiente hostil y violento.**

17. Como se puede advertir, las víctimas se enfrentaron a una **situación de desventaja y vulnerabilidad**, en principio por su **género (ser mujeres)** y **también por la situación de subordinación y asimetría de poder existente entre ellas y el director del plantel.**

III. HECHOS

18. El 24 de noviembre de 2021, **V1**, la Subdirectora Académica de la [REDACTED] interpuso escrito de queja ante esta Comisión Estatal de Derechos Humanos contra el Director de dicha Institución educativa (**SPR1**) argumentando que ella, al igual que otras de sus compañeras y compañeros docentes, fue y seguía siendo objeto de una conducta grosera, por parte de dicho servidor público porque se dirigía a ellos de manera altanera, grosera, los minimizaba, no les daba oportunidad de expresarse, les pedía trabajo

¹⁷ Se desempeñó como docente de la [REDACTED] por el periodo del 17 de marzo de 2019 a julio de 2022



a contraturno, a algunos de ellos los llegó a exhibir ante alumnos y familiares etc., incluso, llegó a referirse a ellos como torpes, inútiles e ignorantes.¹⁸

19. Del 24 de noviembre de 2021 al 16 de febrero de 2023, la Visitaduría General con Sede en Tenango del Valle llevó a cabo diversos actos de investigación, entre los que se pueden citar: tres requerimientos de informe a la autoridad ahora responsable; citó y compareció a 3 servidores públicos, entre ellos a **SPR1**; realizó una visita al [REDACTED], en la que aplicó cuestionarios a docentes sobre el ambiente laboral (anónimamente) en tanto que, el 17 de enero de 2023 citó a **V1** a efecto de hacer de su conocimiento el estatus de su expediente de queja. Actuación que reiteró mediante llamada telefónica en fecha 16 de febrero de 2023.

20. El 21 de abril de 2023, **V2**, **V3** y **V4** comparecieron a las oficinas que ocupa la Visitaduría General sede Tenango del Valle, para sumarse a la queja iniciada por **V1**, quienes además agregaron, en esencia, que:

V2

Había sufrido hostigamiento sexual por parte del director de la [REDACTED] motivo por el cual inició una denuncia ante la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género misma que fue registrada bajo la **carpeta de investigación NUC**. [REDACTED] El ministerio público solicitó al Secretario de Educación del Estado de México, tomar las medidas necesarias para proteger a **V2** dado que **SPR1**, era su superior jerárquico.

V3

Inició una denuncia ante la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género la cual fue registrada bajo la carpeta investigación con NUC [REDACTED] NIC: [REDACTED] El resultado del dictamen que le hicieron en la Fiscalía, arrojó que **V3** sufrió violencia laboral, y

¹⁸ C.fr.: Evidencia 1, consistente en el escrito de queja. Foja 5 del expediente de origen.



concluyó que debía recibir atención psicológica. Como en el caso de **V2**, el ministerio público solicitó al Secretario de Educación del Estado de México, tomar las medidas necesarias para proteger a **V3** de su superior jerárquico.

V4

Inició una denuncia ante la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género, y también fue el motivo por el cual, solicitó su cambio de plantel educativo en diciembre del 2021, porque **ya tenía tratamiento psiquiátrico, derivado del acoso que generaba el director hacia su persona, y le causaba ansiedad y le generó depresión debido a lo mismo, se desmayaba sin razón y bajó 10 kilos, ya no podía comer**"¹⁹

21. A efecto de conocer las circunstancias que informan los hechos, este Organismo solicitó al entonces Secretario de Educación del Estado de México, un informe relacionado con el contenido del escrito de queja y la adopción de medidas cautelares a efecto de salvaguardar la integridad y seguridad de las víctimas.

22. Tramitado el expediente de queja, se obtuvieron evidencias, las cuales obran en el sumario y son las siguientes:

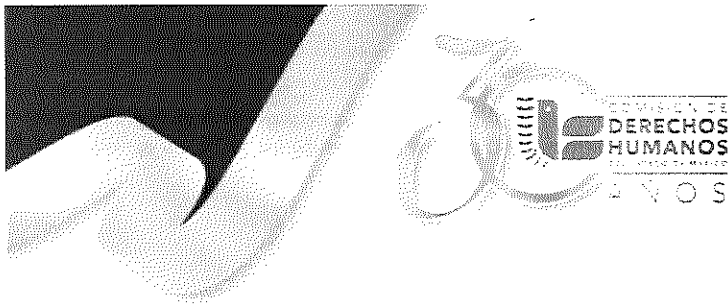
IV. EVIDENCIAS

A) RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL

1. Escrito de queja de veinticuatro de noviembre de 2021, presentada por **V1**, a la que adjuntó copia del escrito petitorio formulado, entre otras personas, por las aquí víctimas y fue dirigido al Secretario de Educación del Gobierno del Estado.²⁰

¹⁹ Visible a foja 241 a 243, 244 a 246, 249 y 250.

²⁰ Consultable a fojas de la 2 a 6.



2. Acta circunstanciada de veintinueve de noviembre de 2021²¹ instrumentada con motivo del seguimiento a la petición realizada al Secretario de Educación del Estado de México en fecha doce de noviembre de 2021, en la que se hicieron constar las declaraciones de **PR1, PR2, PR3, PR4, PR5, SPR1 y SPR2**.

3. Escrito de uno de diciembre de 2021, suscrito por docentes del [REDACTED] mediante el cual solicitaron al **SPR1** señalara fecha, lugar y hora para entregar el pliego petitorio y de esta manera dar cumplimiento al punto segundo del acuerdo contenido en el acta circunstanciada de veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno.²²

4. Oficio de tres de diciembre de 2021, por el cual **SPR1** dio respuesta al escrito petitorio referido en el punto que antecede y señaló las 12:00 horas del miércoles ocho de diciembre de dos mil veintiuno en el salón de usos múltiples del [REDACTED] para hacer la entrega-recepción del pliego petitorio.²³

5. Acta circunstanciada de ocho de diciembre de 2021, en la que se hizo constar que a la reunión programada para la entrega-recepción del pliego petitorio únicamente se presentó el profesor **PR1**, motivo por el cual cerraron dicha reunión.²⁴

²¹ Fojas 30 a la 32.

²² Consultable a foja 28. **Acuerdos derivados de la reunión:**

"[...]"

1. No habría ningún tipo de represalia contra los docentes presentes y los que firmaron el oficio de fecha doce de diciembre de dos mil veintiuno.
2. Se realizaría un consenso con el colectivo docente para elaborar y entregar un pliego petitorio en el cual se establecieran las propuestas de los compañeros, sobre el trato y la comunicación y el trabajo que se realizaría interior de la [REDACTED]
3. No se afectaría de ninguna manera el servicio educativo en la [REDACTED]
4. La Subdirección Regional a través del área jurídica daría seguimiento a la problemática y a las que de ella derivaran. [...]"
[lo resaltado es propio]

²³ Factible de corroborar al reverso de la foja 28.

²⁴ Consultable a foja 29.



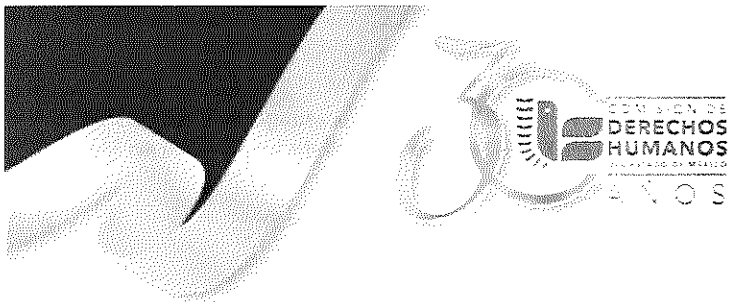
6. Oficio 205110024/1286/2021 de trece de diciembre de 2021, suscrito por **SPR3**, a través del cual informó a la Coordinadora de Conflictos Laborales, que **SPR2**, al momento de conocer el oficio de queja solicitó la intervención de la Subdirección Regional a su cargo.²⁵

7. Acta circunstanciada de la comparecencia de **SPR1** a las oficinas que ocupa la Visitaduría General sede Tenango del Valle en fecha uno de febrero de 2022. Comparecencia en la que manifestó en esencia que no eran ciertos los actos de acoso laboral que se le atribuían, que no es excluyente, racista ni clasista, que tampoco se ha pronunciado por cuanto a la personalidad de las personas docentes ni se ha referido a ellas por su aspecto físico, por ser hombres o mujeres, tipo de piel o condición social. Que derivado de una visita de acompañamiento que realizó la Subdirección Regional, en fecha 04 de noviembre de 2021, ha simplificado procesos administrativos y académicos y evita duplicar procedimientos.²⁶

8. Acta circunstanciada de uno de febrero de 2022, en la que se hizo constar la declaración de **SPR4** y de la cual se advierte, que en esencia manifestó, desconocer la queja hasta que el área jurídica de la Subdirección Regional de Educación Básica Metepec le hizo llegar una copia y a partir de ello, se programó una reunión con los maestros para escuchar su queja y sus comentarios. La reunión se realizó el 29 de noviembre de 2021 tratando de atender al máximo sus peticiones para lo cual **se tomaron acuerdos de la forma en que el Director debería de atenderlos, sin agredir su tiempo, su personalidad, sus derechos y que ellos atenderían sus derechos y sus obligaciones, sin violentar su trabajo y su personalidad.**

²⁵ Consultable a foja 27

²⁶ Visible a foja de la 43 a la 48.

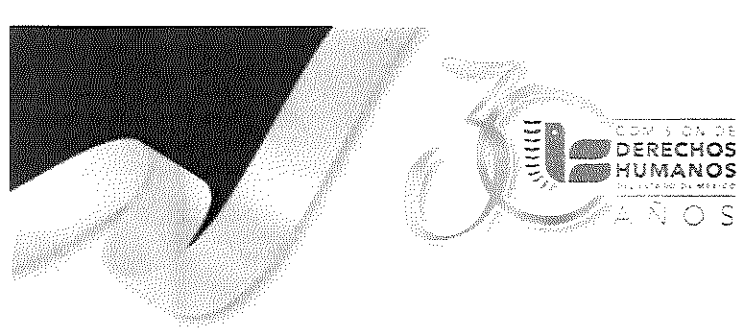


Uno de esos acuerdos, fue que presentarían un listado de acciones y formas adecuadas de trato y respeto por parte del director de la Institución, se fijó fecha para una posterior reunión en la que se entregaría este documento, lo cual no ocurrió, porque ya no se presentaron los compañeros docentes que representaban a la plantilla de esta institución, solo se presentó un compañero docente, [...] todavía **siguen en espera** de que los compañeros presenten dicho documento. Que ha estado al pendiente del trabajo que se realiza en la institución y de los planteamientos que en algún momento se pudiera presentar por parte de los docentes.

Afirma que cuando se le entregó copia de la queja, que a su vez se presentó ante esta Comisión, tuvo una reunión con el director para analizar el documento y que él le explicara qué era lo que estaba pasando; el Director le comentó que creía que la inconformidad de los compañeros se debía al exceso de trabajo en la plataforma, debido a que las clases se realizaban en línea y quizá se debía también **a la forma en que él les pedía que cumplieran con sus actividades**; sin embargo, **SPR4** ha estado en algunas reuniones con ellos y **efectivamente el trato con los docentes es fuerte en cuestión de carácter**, pero nunca se percató de que les faltara el respeto a los docentes, por tal motivo, le **comentó que esperaríamos a la reunión que se realizaría con el área jurídica y con base a los acuerdos que se tomaran tendrían que trabajar sobre estas acciones.**²⁷

9. Acta circunstanciada de uno de febrero de 2022, que contiene la declaración de **SPR3** en el sentido de que, en su carácter de titular de la Subdirección Regional se

²⁷ Visible a foja 50 a 52.



le hizo del conocimiento de la queja en fecha 16 de noviembre de 2021, con la copia que les hizo llegar a la Subdirección, por lo cual le pedí al área jurídica de la Subdirección Regional a cargo **SPR4** acudiera a la escuela en compañía del **SPR2** y atendieran la situación, por lo que **SPR4** atendió la diligencia el 29 de noviembre de 2021, con una plática que se llevó a cabo con un grupo de docentes que fueron elegidos por los propios docentes y con el afán de no vulnerar los derechos de las niñas y niños en sus clases; levantándose el acta correspondiente.

Que de la visita solo se concluyó con unos puntos de mejora y sugerencias, pero **nada que originara el dar vista o intervención a otra área o instancia.** Concluyendo que carece de facultades para destituir y/o cambiar de adscripción al Director Escolar.²⁸

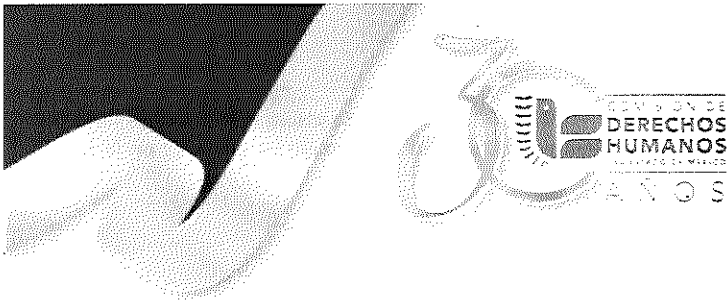
10. Acta circunstanciada de dieciséis de febrero de 2022, que contiene la comparecencia de [V1] a la Visitaduría General sede Tenango del Valle, del contenido siguiente: " ... el pasado 10 de enero de 2022 mediante abogado privado que contratamos los docentes inconformes con las acciones y actitudes del Director Escolar del [REDACTED] dimos inicio a queja ante el Órgano de Control Interno de la Secretaría de Educación del Estado de México: documento al que le asignó el número 07/2022." ²⁹

11. Acta circunstanciada de dieciocho de febrero de 2022, de la visita de inspección que llevó a cabo la Visitaduría General sede Tenango del Valle a las instalaciones que ocupa la [REDACTED] con el objeto de aplicar un cuestionario anónimo a los docentes que se encontraban presentes en la escuela. En dicho ejercicio se aplicaron 19 cuestionarios. ³⁰

²⁸ Visible a fojas 54 a 56.

²⁹ Visible a fojas 69-70.

³⁰ Visible a foja 74-111 Del apartado de comentarios adicionales destacan los siguientes:



12. Oficio 21000002S/00319/2021 de data cuatro de marzo de 2022, suscrito por el Titular del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado, a través del cual informó que el expediente **OIC/INVESTIGACIÓN/DENUNCIA/007/2022**, se encontraba en periodo de investigación.³¹

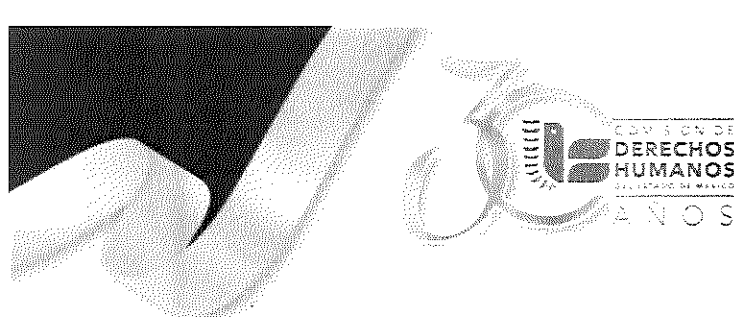
B) RELACIONADAS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

13. Denuncia de hechos formulada por **V2** en fecha ocho de marzo de 2022, contra **SPR1** ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.

14. Denuncia de hechos de **V4** de veinticuatro de junio de 2022, contra **SPR1**, ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.

- "Contamos con un director que es discriminante, excluyente, perdón me atrevería a decir que misógino, ejerce abuso de autoridad" (sic)
- "Estoy muy preocupada por mi situación y estabilidad emocional, pues hasta el día de hoy para presentarme en la escuela pues cada acción es reprimida y reportada como ineficiente sin evidencia de ello"
- "en mi centro de trabajo no somos tratados dignamente pues el trato no es el mismo para todos, el director es una persona con falta de ética profesional pues considero que una persona profesional debe ser líder no imponer lo que él crea y quiere que se haga".
- "Dentro de mi centro escolar siempre ha existido hostigamiento laboral, desafortunadamente como existen privilegios para algunos compañeros no se comenta nada. Para otros esta desigualdad es evidente."
- "Espero y todo sea beneficio para la mayoría que hemos presentado queja y sufrido las malas conductas por parte del Director Escolar, alguien tiene que escuchar estas voces que se han unido y esperar un cambio, al mismo tiempo que el temor por represalias, después de ver y vivir todo lo que pasa, seguramente se repetirán con mayor fuerza sobre cada uno de nosotros"
- El ambiente laboral es muy pesado, podría decirse tóxico con autoridad de poder (hasta el momento en que se interpuso la denuncia o queja ante derechos humanos) se menosprecia el trabajo de muchos compañeros frente a otros.

³¹ Consultable a foja 116.



15. Denuncia de hechos de **V3** de fecha veinticuatro de junio de 2022, contra **SPR1**, ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México.

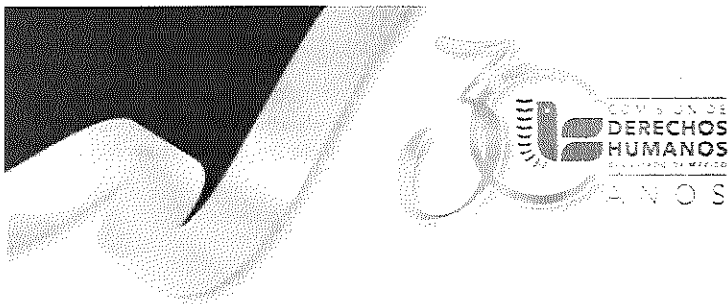
C) RELACIONADAS CON LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

16. Denuncia de hechos formulada por **V2** en fecha ocho de marzo de 2022, contra **SPR1** ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México y de la que se lee, en lo que importa, lo siguiente:

... el 13 de marzo de 2020 se me vino una hemorragia ya que estoy en el periodo de amenorrea lo que ocasionó que me manchara mi pantaleta y el pantalón de mezclilla azul claro, me dirigí al sanitario para ver la magnitud de lo sucia que estaba, ahí, en el sanitario se encontraba la orientadora **[PR7]** a la cual le comente de la situación y le pedí de favor que le avisara al **[SPR1]** quien para esos momentos ya se encontraba en el grupo con el cual me tocaba dar clase (1° D) que actualmente se encuentra cursando 3° D, pensé que la profesora sí le había avisado pero no fue así, ya que cuando llegue al salón para explicarle **no me permitió hablar y me grito enfrente de los alumnos y de la orientadora [PR7], obligándome a pasar al salón y atender al grupo así como estaba manchada de mi ropa (Llorando frente a los alumnos y la orientadora la cual me dijo "NO SE PREOCUPE AHORITA QUE SE CALME EL MAESTRO HABLO CON EL")** entonces fui a pedir papel higiénico al MTRO. **[PR8]** [me] quede a dar dos sesiones (100 minutos) más, **esto se lo informé al supervisor escolar [SPR2] manifestándome que hablaría con él, lo cual no supe si lo hizo ya que el director nunca me comentó nada, encontrándome nuevamente en total desventaja e indefensión, fui objeto de burlas y críticas y por el temor de perder mi trabajo aguante la humillación y exhibición violentando totalmente mis derechos humanos con tal denigración.**³²

[lo resaltado es propio]

³² Consultable a foja 324 a 327.



17. Denuncia de hechos de **V3** de fecha veinticuatro de junio de 2022, contra **SPR1**, ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, de la cual se destaca lo siguiente:

La mayoría de mis compañeros me aconsejaban que denunciara esas arbitrariedades a mi persona, pero la verdad me daba miedo e inseguridad, pues veía como algunos de ellos asistían a supervisión y no pasaba nada".³³

[Lo resaltado no es de origen]

18. Acta circunstanciada de **once de enero de 2023**, en la que **V1** externó ante la Visitaduría General sede Tenango del Valle, que en la reunión que se llevó a cabo, en fecha veintinueve de noviembre de 2021 entre algunos docentes y autoridades educativas, éstas únicamente "**anotaron solo lo que ellos quisieron y no todo lo que se comentó y que acontecía en la escuela, con el fin de apoyar y ayudar a SPR1**".³⁴

Además, respecto a la reunión llevada a cabo el ocho de diciembre de 2021, indicó que no se presentó ningún docente ya que **estaban en descontento por el apoyo otorgado a SPR1 y por minimizar las cosas que ocurrieron en la escuela con los docentes**. Asimismo, que **posterior a dicha fecha no se generó una nueva reunión para dar seguimiento a la entrega del pliego petitorio**.

V1 también manifestó que **SPR1** "mantuvo comunicación con algunos docentes a los que amedrento, indicándoles que, si él se iba, también ellos; que él no daba puñaladas por la espalda, que él hablaba de frente y avisaba y que no era

³³ Visible a foja 332 a 334.

³⁴ Foja 37



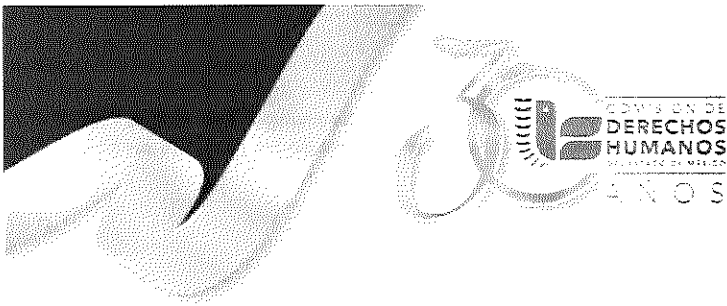
traicionero, entre otras". Y que, adoptó como medida el dejar de mantener contacto y comunicación con el personal docente, manteniendo ésta solo con orientadores y con V1, a quienes "les da indicaciones verbales y quiere que se ejecuten incluso en algunas en perjuicio de algunos compañeros mediante exhortos signados por la de la voz y no por [SPR1], lo que pareciera ser es que [SPR1] desea que ahora los compañeros se conflictúen conmigo; sin embargo, le pido que tales acciones con gusto las puedo hacer siempre que me lo haga saber mediante oficio y en algunas ocasiones así ha sido; pero las que sabe que no se pueden pedir así, no lo ha hecho."

19. Oficio de fecha quince de febrero de dos mil veintitrés dirigido de la Subdirección Regional de Educación Básica Metepec y al Director de Coordinación Regional de Educación Básica; del que se lee: "... Resulta que: a causa de la Profesora, [V1], por presentar una conducta resistente, omisa, de nula disposición, de mala comunicación y falta de compromiso, atribuido al directivo en mención, desde el ciclo escolar anterior, 2021-2022 y para el presente 2022-2023, la actividad académica en la Institución ha venido siendo muy deficiente e interrumpida."³⁵

Oficio que, a su vez, envió el Director de Coordinación Regional de Educación Básica al Director General de Educación Secundaria, mediante diverso 21001000010000L/1885/2023.

20. Acta circunstanciada de uno de marzo de 2023, en la que se hizo constar las manifestaciones de [V1] en el sentido de que: "...como aportación quiero mencionar que algunas de mis compañeras presentaron ante la Fiscalía General de Justicia su

³⁵ Consultable a fojas 213.



denuncia por violencia laboral, en donde ha sido emitido dictamen correspondiente del que se desprende que ha existido dicha violencia por parte de SPR1...³⁶

21. Oficio número 210000060100000S/DH/1789/2023 de diez de abril de 2023, mediante el cual el Director de Conflictos Laborales remitió a la Visitadora General sede Tenango del Valle el similar 21001000010600T/0629/2023 signado por **SPR3**, en el que a la letra indica: "... Como estrategia de solución esta Subdirección Regional a mi cargo ha solicitado a las instancias correspondientes el cambio de adscripción de la [V1], ya que, derivado de las investigaciones y el seguimiento puntual realizado por su autoridad inmediata, esta no cumple con sus actividades inherentes a su función como Subdirectora Escolar". Lo anterior con el único propósito de no afectar el servicio educativo en la citada institución educativa, ya que la presente problemática podría afectar la estabilidad social en la comunidad de

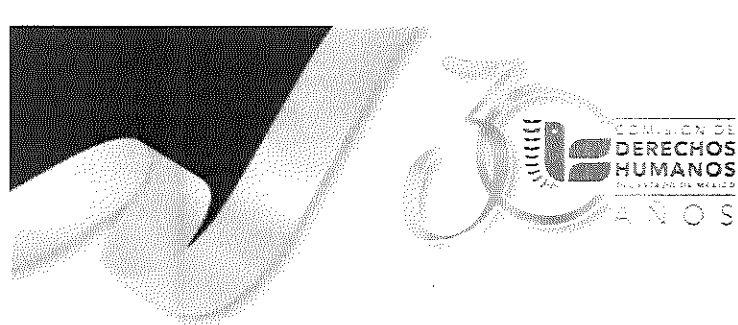
37

22. Comparecencia de catorce de abril de 2023, de **V1** en las oficinas que ocupa la Visitaduría General sede Tenango del Valle, en la que declaró:

No estoy de acuerdo con esa determinación porque causan un daño moral a mi persona al referir que el motivo de mi cambio de adscripción sea porque realizo un trabajo "ineficiente", situación que no es veraz y **lamentablemente que la autoridad tome una decisión en base a argumentos mal intencionados y/o sin verificación**. Además de que considero me causa un daño moral, ya que, actualmente terminé una segunda maestría, se me otorgó el acta de reconocimiento para participar en ascenso de categoría a

³⁶ Obra a foja 162 y 163.

³⁷ Visible a foja 208.



través de la USICAM y he cumplido ante supervisión lo que se ha solicitado, así como, dentro de la misma institución, cabe precisar que hasta el momento no tengo ninguna nota de demérito o llamada de atención que ponga en tela de juicio mi labor y profesionalismo; así también, no conozco alguna persona padre de familia que se haya quejado de mi irresponsabilidad y falta de ética dentro de la institución en la que laboro. Sin embargo, si la autoridad superior desea omitir las injusticias y falta de profesionalismo que existen en la escuela por parte del director, tratando de atribuirme irregularidades laborales para evadir la responsabilidad que a ellos compete, espero que antes de aceptar la decisión que han tomado de mi cambio de adscripción, se den la oportunidad de verificar o iniciar las investigaciones correspondientes respecto al actuar del Director de la Secundaria..."³⁸

23. Escrito de diecisiete de abril de 2023, mediante el cual **V2, V3 y V4, hicieron del conocimiento al Supervisor de la [REDACTED] de Secundarias que sufren abusos por parte de SPR1** y, de acuerdo con lo que saben, el último de los indicados no debería permanecer dentro de la Institución. Escrito que realizaron con el fin de que se les apoyara.³⁹

24. Comparecencias de **V2, V3 y V4**, todas de fecha veintiuno de abril de 2023, por medio de las cuales se sumaron a la queja presentada por **V1**.⁴⁰

D) RELACIONADAS CON LAS AFECTACIONES SUFRIDAS POR LAS VÍCTIMAS A CONSECUENCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EJERCIDAS EN SU CONTRA.

³⁸ Consultable a fojas 219 y 220.

³⁹ Visible a foja 227.

⁴⁰ Visible a foja 241 a 243, 244 a 246, 249 y 250.



25. Informe Especializado en Género, de veinticuatro de noviembre de 2023, realizado por la licenciada en psicología **PR6**, en el cual se advierte que encontró un daño psicológico en **V4** derivado de la violencia laboral y hostigamiento sexual de que fue objeto, con consecuencias emocionales tales como angustia, miedo, estrés, alteraciones del sueño, impotencia, disminución de la confianza en sí misma, disminución de la autoestima. Como síntomas somáticos: constante tensión, ansiedad, depresión, incapacidad para el afrontamiento, ansiedad, temor. Síntomas psicosomáticos y sociales: problemas psicológicos como ansiedad, falta de motivación, dificultad en la concentración, relaciones personales restringidas. Problemas fisiológicos: disturbios del sueño, problemas laborales y escolares, reducción de la satisfacción laboral u escolar, estrés laboral, cambio de plantel.⁴¹

26. Informe Especializado en Género de veinticuatro de noviembre de 2022, llevado a cabo por la licenciada en psicología **PR6**, en el cual se observa que encontró en **V2** daño psicológico derivado de la violencia laboral y hostigamiento sexual de que fue objeto. Que tales afectaciones fueron angustia, miedo, estrés, alteraciones del sueño, impotencia, disminución de la confianza en sí misma, disminución de la autoestima. Síntomas somáticos. Constante tensión. Ansiedad. Depresión.

27. Informe Especializado en Género de veinticuatro de noviembre de 2022, realizado por la licenciada en psicología **PR6**, en el cual se advierte que encontró daño psicológico derivado de violencia laboral que padeció **V3** y se identificaron como impotencia, disminución de la confianza en sí misma, disminución de la autoestima. Disminución de la motivación en el trabajo.⁴²

⁴¹ Visible a foja 309 a 316.

⁴² Visible a fojas 266-271.



28. Resumen clínico de siete de junio de 2023, signado por Especialista en Psiquiatría del ISSEMYM, del cual se advierte que **V4**, lleva 1 año y 5 meses en tratamiento por ansiedad generalizada. Que, a decir de la paciente, continúan las presiones laborales, lo que la ha puesto aún peor, con miedo, inseguridad, inquietud, irritabilidad, ansiedad. Que ha tenido momentos en los que ha llegado a sentir que "se va a morir o perder la razón". Come poco y tiene insomnio intermitente. Que aparentemente toma el medicamento y que tiene dificultad para realizar actividades. Por lo cual se diagnosticó a **V1** con "Trastorno de ansiedad paroxística". Se le indicó como tratamiento "quetiapina 600mg, mirtazapina 60 mg, paroxetina 40 mg, clonazepam 2mg al día y paliperidona 100 mg al mes".⁴³

V. ANÁLISIS

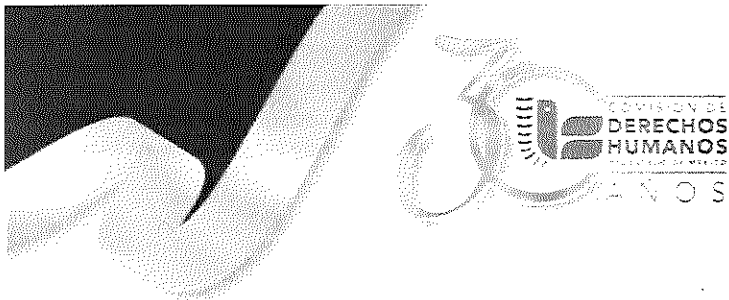
V.I. ANALISIS DE PRINCIPIOS

23. La propuesta metodológica para el análisis del presente asunto, parte de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad previstos en el artículo 1°, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para, junto con las obligaciones de prevenir, respetar, proteger y garantizar, establecer la forma del cómo y por qué se vulneraron los derechos humanos de **V1**, **V2**, **V3** y **V4** proponiendo, en consecuencia, las acciones transformadoras a seguir.

V.I.I. Principio de Universalidad

24. El principio de universalidad implica que los derechos humanos son inherentes a todas las personas y conciernen a la comunidad internacional en su totalidad; en esta

⁴³ Consultable a foja 323.



medida, son inviolables, sin que ello signifique que sean absolutos, sino que son protegidos porque no se puede infringir la dignidad humana. Lo razonable es pensar que se adecuan a las circunstancias. Por ello, debido a esa flexibilidad, es que son universales, ya que su naturaleza permite que, al amoldarse a las contingencias, siempre estén con la persona.⁴⁴

25. Partiendo de estas premisas, **V1, V2, V3 y V4**, en su calidad de docentes de la [REDACTED] igual que todas las personas, tienen derecho al trabajo en condiciones dignas, derecho a no ser sometidas a acoso laboral y hostigamiento sexual, así como, a no ser sometidas a violencia institucional

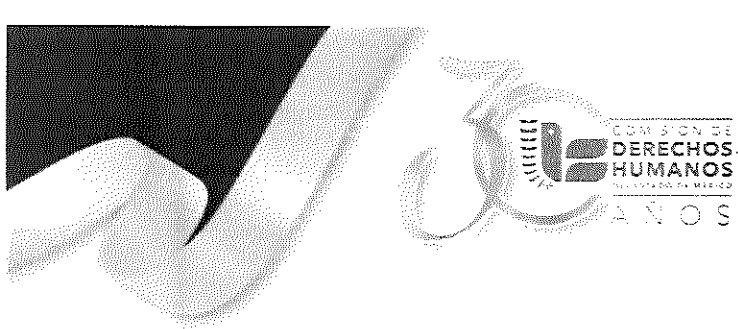
V.I.II. Principio de Interdependencia

26. Los derechos humanos se encuentran interrelacionados, dependen unos de otros, forman parte de un conjunto que resulta beneficiado cuando se hace realidad alguno de ellos y se ven vulnerados al momento en que uno es afectado lo cual genera las obligaciones a cargo del Estado de otorgar igual importancia a todos y organizar la aplicación integral de los mismos.⁴⁵

27. El aspecto central de este criterio es que el Estado no podría proteger y garantizar una determinada categoría de derechos humanos en contravención de otra, sino que todos los derechos humanos merecen la misma atención y urgencia.

⁴⁴ PRINCIPIOS DE UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS, EN QUÉ CONSISTEN. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, Tesis I,4º.A.9 K (10ª.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIX, Tomo 3, abril de 2013, página 2254.

⁴⁵ Principios de Derechos Humanos. Universidad de Guanajuato. Disponible en la liga electrónica <https://www.ugto.mx/defensoria/principios-de>



28. En tal sentido, las autoridades están obligadas, en el presente asunto, a garantizar el derecho al trabajo de sus empleados, el cual, a su vez, implica garantizar a las personas el no ser sometidas a violencia laboral, en su modalidad de acoso laboral u hostigamiento sexual, así como velar por su erradicación, debiendo abstenerse de generar violencia institucional.

V.I.III. Principio de Indivisibilidad

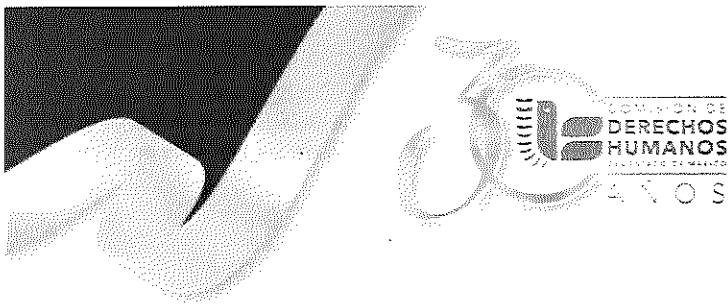
29. Significa que todos los derechos humanos tienen la misma jerarquía y relevancia, por ello, se encuentran unidos, no se pueden separar del ser humano ni se pueden separar entre sí. Representan un conjunto que no puede disgregarse. Para efectos de indivisibilidad, en cada caso es necesario buscar vínculos entre los derechos aún y cuando dicha relación pueda no ser evidente.⁴⁶

30. Lo anterior implica que el goce y ejercicio de un derecho está supeditado a que se garantice el resto; lo cual supone que la violación de un derecho pone en riesgo a los demás.

31. En este caso, con base en los hechos, no se puede hablar de manera independiente del derecho al trabajo, el derecho a no ser sometido a acoso laboral y hostigamiento sexual y a no ser sometido a violencia institucional porque, con base en los hechos, tales derechos se encuentran relacionados.

V.I.IV. Principio de Progresividad.

⁴⁶ Vázquez, D. y Serrano, S. (2021). *Los Derechos en Acción* (Segunda Edición ed.). Flacso, México, p. 82.



32. Se refiere al progreso gradual de los derechos humanos para lograr su pleno cumplimiento. Esto implica tomar medidas a corto, mediano y largo plazo, siempre procediendo lo más expedita y eficazmente posible. Este principio se relaciona con la prohibición de retrocesos a los niveles de cumplimiento alcanzados.

33. Bajo este principio, de advertir vulneraciones al derecho al trabajo, al derecho a no ser sometido a acoso laboral y hostigamiento sexual y a no ser sometido a violencia institucional, lo que el principio de progresividad propone en este caso es buscar alternativas tendentes a proteger y garantizar el pleno goce y ejercicio de tales derechos, especialmente cuando, a la fecha de emisión de la presente recomendación **V1**, **V2** y **V3** continúan subordinadas, laboralmente hablando, a **SPR1**.

V. II. ANÁLISIS DE DERECHOS

34. A continuación se precisan las violaciones a los derechos humanos de las víctimas, de acuerdo con la evidencia que obran en el expediente de queja.

V.II.I. Derecho al trabajo

35. La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, prevé que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

36. El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la



dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.⁴⁷

37. El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

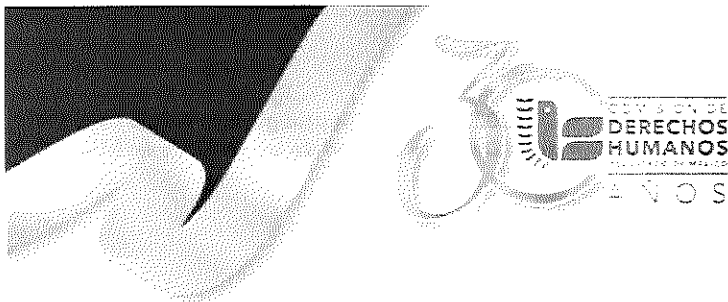
- 1) Libertad para ejercer cualquier trabajo lícito sin injerencia de alguna autoridad
- 2) Derecho a tener un trabajo, lo que implica obligaciones positivas a cargo del Estado con el fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos
- 3) **Dignidad.** Significa que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas

38. El trabajo tiene una importancia en el ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que se desenvuelva a la luz de los derechos humanos. Sólo a través de la observancia de los derechos humanos laborales se asegura que quienes cuenten con trabajo lo tengan con dignidad para que los principios de igualdad en el trabajo, igualdad de salario, igualdad de género y sin discriminación sean plenamente observados.

39. Es oportuno destacar que este derecho también implica el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.⁴⁸

⁴⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%-2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016.

⁴⁸ "Derecho Humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo", CNDH, primera edición noviembre 2016. Disponible en la liga electrónica: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>



V.II.II. Derecho a no ser sometido a acoso laboral u hostigamiento sexual

40. El acoso laboral u hostigamiento sexual, son conductas que vulneran la dignidad, integridad, salud y los derechos de las personas a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, al trabajo, a la intimidad y a la libertad sexual y toman formas específicas cuando las víctimas son mujeres, personas indígenas, personas con discapacidad, personas LGTBTTIQ+ y personas en situación económica de desventaja.

41. Desde una perspectiva interseccional, el acoso laboral y el hostigamiento sexual se traducen en la profundización de la discriminación y violencia hacia grupos en situación de vulnerabilidad ya que, como señala Pelletier: *"La discriminación interseccional se manifiesta en el contexto de discriminación estructural vigente, que representa la identificación de desigualdades de derecho y de hecho derivadas de una situación de exclusión social o de sometimiento de ciertos grupos sociales por otros, en virtud de prácticas sociales, culturales y prejuicios históricos excluyentes."*⁴⁹

42. En el caso de las mujeres, la base de la discriminación interseccional se centra en el uso de estereotipos de género que ponen de manifiesto la aplicación diferenciada de criterios socioculturales y estructurales con relación a sus compañeros hombres.

43. El artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, identifica 6 **tipos de violencia** contra las mujeres: I. **Violencia psicológica**; II. Violencia física; III. Violencia patrimonial; IV. Violencia económica;

⁴⁹ Protocolo para la prevención, actuación y casos de acoso. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, disponible en: https://www.te.gob.mx/paridad_genero/media/pdf/7ee6ef38742b783.pdf



V. **Violencia sexual**; y, VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

44. La Ley en cita prevé de forma expresa como una **modalidad** de la **violencia**, la **violencia laboral y docente**, entendiendo como tal, de acuerdo con el artículo 10, **la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral**, docente o análogo con la víctima que se traduce en un abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad e incluye el acoso y el hostigamiento sexual.

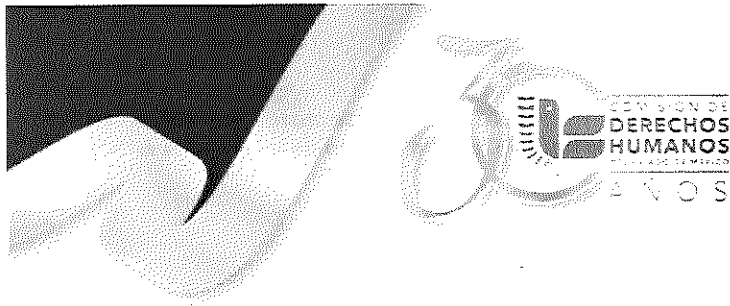
45. También constituye violencia laboral, entre otras, **la descalificación del trabajo realizado, la intimidación y las humillaciones**.⁵⁰

46. El artículo 13 de la ley en consulta define el **hostigamiento sexual** como el **ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar** y señala que se puede expresar en **conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva**.⁵¹

47. Por su parte, el artículo 3 bis de la Ley Federal del Trabajo define al **hostigamiento**, como el ejercicio del poder en una relación de **subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas** y el **Acoso sexual** como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del

⁵⁰ C.fr.: artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia

⁵¹ Los artículos 7 y 12 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de México, conceptúa los tipos de violencia y el hostigamiento y acoso sexual de la misma forma que los señalados en la Ley General.



poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

48. Las personas involucradas en una situación de hostigamiento sexual son:

- **La víctima:** Se suele afectar a quien se considera débil o frágil. Se manifiesta principalmente hacia mujeres, niñas y niños, adolescentes, entre personas del mismo sexo o hacia aquellas personas "que se perciben como competidoras por el poder".
- **El acosador:** Es la persona que violenta o acosa. En el ámbito laboral puede manifestarse en una relación horizontal, es decir, un compañero que se encuentre en similares circunstancias de trabajo, o bien, en una relación vertical, respecto a un superior o subordinado.

49. Entre las conductas que se pueden considerar hostigamiento sexual se encuentran:

- **Físicas:** violencia física, tocamientos, pellizcos, caricias, acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien), entre otras.
- **Verbales:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, comentarios o bromas sugestivas, comentarios condescendientes o paternalistas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas, entre otras.
- **No verbales:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales, acceder a sitios de internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales, entre otras.



50. Por cuanto al acoso laboral,⁵² el Máximo Tribunal determinó que:

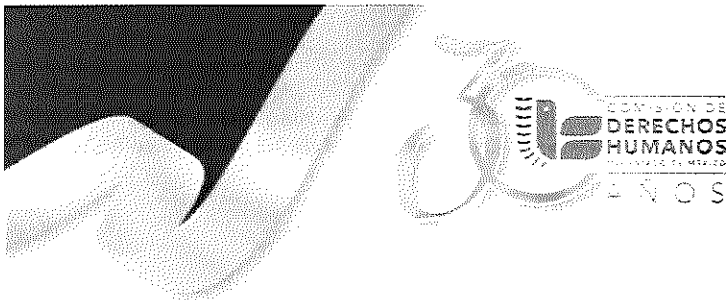
- Es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima.
- La finalidad es excluir a la víctima de la organización o meramente para satisfacer la necesidad del hostigador, de agredir, controlar o destruir;
- Dicha conducta se presenta de manera sistémica. Un acto aislado no puede constituir acoso.
- La dinámica en la conducta es variada.
- La finalidad de la conducta es mermar el autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima.

51. De acuerdo con la persona que adopte el papel de sujeto pasivo (víctima), la tipología del acoso laboral puede presentarse en tres niveles:

- **Horizontal**, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;

⁵² Tesis:1a. CCLII/2014 (10a.). Decima Época. "ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz."



- **Vertical descendente**, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; tal y como acontece en el presente asunto.
- **Vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

52. Las víctimas de hostigamiento sexual o acoso laboral (mobbing) pueden padecer consecuencias físicas y/o psicológicas y/o sociales. Tales como:

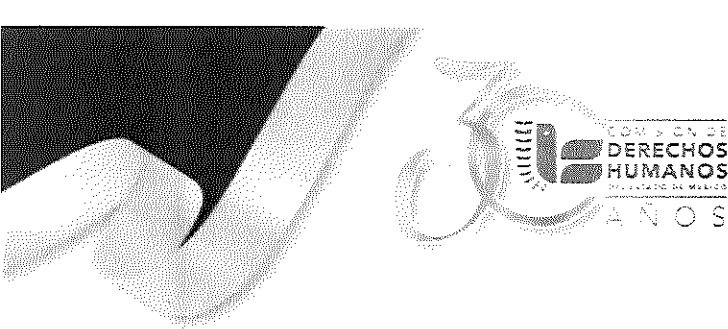
- **Físicos y psíquicos:** estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.
- **Sociales:** aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras.

53. Al mismo tiempo, puede significar un problema que afecte a los empleadores, ya que estas circunstancias de abuso de poder pueden acarrear la disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación o ausentismo así como deterioro de las relaciones laborales.⁵³

V.II.III. Derecho a no ser sometido a violencia institucional

54. En el artículo 18 de La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la **violencia institucional** como *"los actos u omisiones de las y*

⁵³ Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, CNDH, primera edición septiembre 2017, consultable en la liga electrónica: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

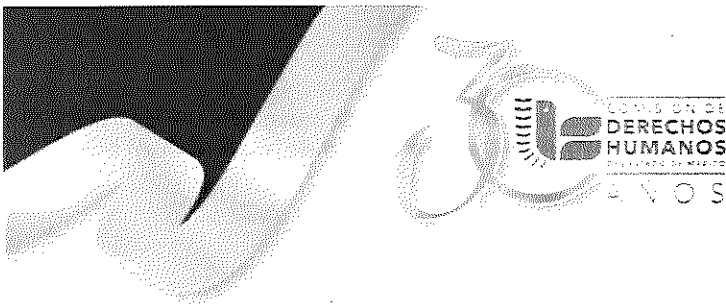


los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia."

55. Por su parte, el artículo 17 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México la define como "*los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, en los términos de las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios y la normatividad municipal, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia de género.*

56. Esta modalidad de violencia puede verificarse cuando se ha presentado una denuncia por ser víctima de algún tipo de violencia, y las autoridades no proporcionan un trato digno, de calidad y calidez a la víctima, incluso, cuando las autoridades han tolerado la vulneración de derechos humanos o han participado en complicidad con el agresor."

57. De las citas que anteceden se advierte que los servidores públicos ejercen violencia institucional cuando:



- Impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos, vulnerando el principio pro persona;
- Contravienen la debida diligencia;
- No asumen la responsabilidad del servicio que tienen encomendado;
- Incumplen el principio de igualdad ante la ley;
- No proporcionan un trato digno a las personas, y
- Omiten brindar protección a la integridad física, psíquica y social de las mujeres.⁵⁴

V.III. Análisis de las obligaciones constitucionales a cargo de la autoridad recomendada

58. En este apartado se analizarán las obligaciones de promoción, respeto, protección y garantía previstas en el artículo 1º párrafo tercero de la Constitución Federal y que debió garantizar la autoridad responsable a favor de las víctimas.

V.III.I Obligación de respetar

59. La obligación de respeto se cumple mediante la abstención del agente estatal de violentar los derechos de los gobernados.⁵⁵ Respetar constituye la obligación más inmediata y básica de los derechos humanos, en tanto implica no interferir con ellos.

60. La SCJN se pronunció, sobre el particular, en sentido de que:

⁵⁴ Violencia Institucional contra las mujeres. Primera edición julio 2018. CNDH. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/41_CARTILLA_ViolenciaContraMujeres.pdf

⁵⁵ Serrano, Sandra, Los Derechos en Acción: Obligaciones y Principios de Derechos Humanos, FLACSO, México Segunda Edición.

[...] para determinar [...] la obligación de respetarlos [...] ésta puede caracterizarse como el deber de la autoridad que le impide interferir con el ejercicio de los derechos o ponerlos en peligro, ya sea por acción u omisión; es decir, la autoridad, en todos sus niveles (federal, estatal o municipal) y en cualquiera de sus funciones (ejecutiva, legislativa o judicial), debe mantener el goce del derecho y, por ende, su cumplimiento es inmediatamente exigible puesto que, aun cuando primeramente está dirigida a los órganos del Estado, también incluye la conducta de los particulares, que igualmente se encuentran obligados a no interferir con el ejercicio de los derechos; por tanto, esta obligación alcanza la manera en que las autoridades entienden las restricciones a los derechos, tanto en su formación (a cargo del Poder Legislativo) como en su aplicación (Poder Ejecutivo) e interpretación (Poder Judicial).⁵⁶

61. En el presente asunto, la obligación de respeto, imponía a **SPR1** no atentar contra el derecho a la trabajo de **V1**, **V2**, **V3** y **V4** en condiciones dignas, omitir proferirles comentarios despectivos y humillantes con relación a la labor que desempeñaban, evitando atentar contra su identidad personal, así como evitar hostigar sexualmente a **V1** y **V2**, obligaciones que omitió observar, según se expondrá en líneas subsecuentes, contraviniendo de esta forma la obligación de respetar atentando contra la dignidad e integridad socioemocional de las víctimas.

V.III. II. Obligación de garantizar

62. Se trata de una obligación positiva, en la que se espera, de los agentes estatales la realización de acciones tales como: decisiones, políticas públicas, presupuestos, diseños institucionales para realizar el derecho. Esta obligación se viola por

⁵⁶ DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE RESPETARLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis. XXVII.3o J/23 (10a.), *Semanario judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 15, Tomo III, febrero de 2015, Página 2257, Registro digital 2008517.



omisión, esto es, cuando el Estado no toma las acciones necesarias para asegurar la existencia de un derecho.

63. Se espera que el Estado cree maquinaria institucional, leyes, reglamentos, circulares, manuales; así como las instituciones (organizaciones y procedimientos) necesarias para su realización.

64. Su principal objetivo es materializar el ejercicio de los derechos humanos. Trae consigo la exigencia de la conducta positiva del Estado para asegurar la realización del derecho, por lo que es necesario:

- 1) Remover todo aquello que restrinja el ejercicio de los derechos
- 2) Proveer de los recursos, bienes o servicios, o facilitar las actividades que aseguren que todos sean realizables
- 3) Plantear y establecer metas con respecto a los puntos anteriores

65. Esta obligación parte de que los derechos no se encuentran en estado de naturaleza, sino que siempre corresponde al Estado desarrollar algún tipo de acción para lograr su materialización. Por lo que se puede afirmar que todos los derechos humanos requieren alguna acción estatal para existir.⁵⁷

66. Resulta oportuno traer a contexto lo referido por la SCJN, quien se pronunció en el sentido siguiente:

[...] para determinar [...] la obligación de garantizarlos; y como la finalidad de esta obligación es la realización del derecho fundamental, requiere la eliminación de

⁵⁷ Serrano, Sandra, Los Derechos en Acción: Obligaciones y Principios de Derechos Humanos, FLACSO, México Segunda Edición.

restricciones al ejercicio de los derechos, así como la provisión de recursos o la facilitación de actividades que tiendan a lograr que todos se encuentren en aptitud de ejercer sus derechos fundamentales. La índole de las acciones dependerá del contexto de cada caso en particular; así, la contextualización del caso particular requiere que el órgano del Estado encargado de garantizar la realización del derecho tenga conocimiento de las necesidades de las personas o grupos involucrados, lo que significa que debe atender a la situación previa de tales grupos o personas y a las demandas de reivindicación de sus derechos. Para ello, el órgano estatal, dentro de su ámbito de facultades, **se encuentra obligado a investigar, sancionar y reparar las violaciones a derechos humanos que advierta**, de forma que su conducta consistirá en todo lo necesario para lograr la restitución del derecho humano violentado. Por tanto, su cumplimiento puede exigirse de inmediato (mediante la reparación del daño) o ser progresivo. En este último sentido, la solución que se adopte debe atender no sólo al interés en resolver la violación a derechos humanos que enfrente en ese momento, sino también a la finalidad de estructurar un entorno político y social sustentado en derechos humanos. Esto implica pensar en formas de reparación que, si bien tienen que ver con el caso concreto, deben ser aptas para guiar más allá de éste.⁵⁸

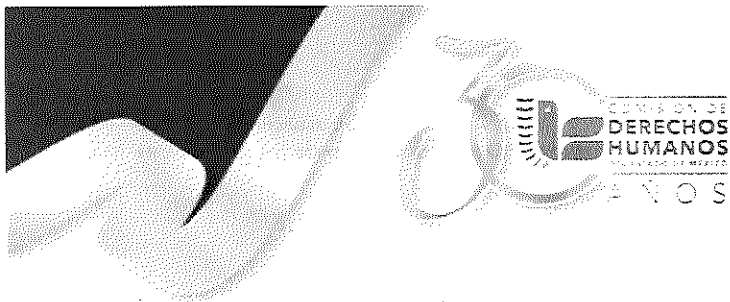
[lo resaltado es propio]

67. Al amparo de las consideraciones que anteceden, resulta claro que los servidores públicos responsables, fueron omisos e incumplieron con su deber de garantizar a las víctimas una vida libre de violencia, tanto sexual como laboral, así como un trabajo en el que se pudieran desarrollarse profesionalmente en un ambiente de respeto y trato digno.

V.III.III. Obligación de proteger

⁵⁸ DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE GARANTIZARLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis. XXVII.3o. J/24 (10a.), *Semanario judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 15, Tomo III, febrero de 2015, Página 2254, Registro digital 2008515.



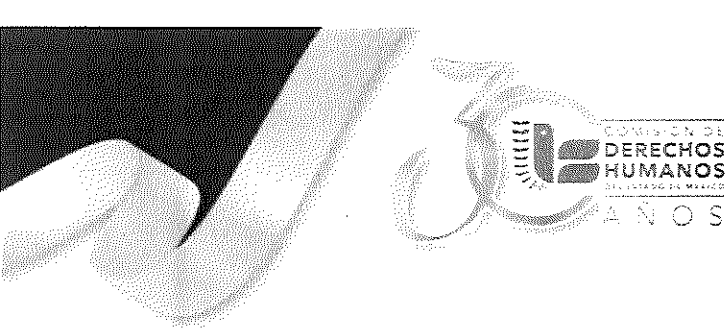


68. Es una obligación positiva, tendente a resguardar los derechos y se puede analizar en dos momentos: antes y después de haber sido transgredidos los derechos humanos. Esta obligación implica tres acciones 1) investigar los hechos constitutivos de la violación (verdad), 2) sancionar a los autores tanto intelectuales como materiales de la violación (justicia) y 3) reparar a las víctimas de las violaciones a derechos humanos.⁵⁹

69. Todas las autoridades y servidores públicos tienen el deber de salvaguardar y preservar, los derechos humanos, incluso frente a particulares. En cuanto a este deber estatal, la SCJN expresó que:

[...] para determinar [...] la obligación de protegerlos. Ésta puede caracterizarse como el deber que tienen los órganos del Estado, dentro del margen de sus atribuciones, de prevenir violaciones a los derechos fundamentales, ya sea que provengan de una autoridad o de algún particular y, por ello, debe contarse tanto con **mecanismos de vigilancia como de reacción ante el riesgo de vulneración del derecho, de forma que se impida la consumación de la violación.** En este último sentido, su cumplimiento es inmediatamente exigible, ya que como la conducta estatal debe encaminarse a resguardar a las personas de las interferencias a sus derechos provenientes de los propios agentes del Estado como de otros particulares, este fin se logra, en principio, mediante la actividad legislativa y de vigilancia en su cumplimiento y, si esto es insuficiente, mediante las acciones necesarias para impedir la consumación de la violación a los derechos. De ahí que, una vez conocido el riesgo de vulneración a un derecho humano, el Estado incumple

⁵⁹ Serrano, Sandra, Los Derechos en Acción: Obligaciones y Principios de Derechos Humanos, FLACSO, México Segunda Edición.



su obligación si no realiza acción alguna, sobre todo, porque, en el caso de sus propios agentes, está obligado a saber todo lo que hacen (negritas fuera de texto).⁶⁰

70. En el presente asunto, las autoridades responsables debieron, en un primer momento, prevenir y, en segundo lugar, reaccionar al momento en que tuvieron conocimiento de las presuntas violaciones a los derechos humanos de las víctimas procurando en todo momento su estabilidad física y psicológica, obligación que incumplieron incurriendo en una violencia más, como fue la violencia institucional, particularmente porque de autos no se advierte que los servidores públicos hayan tenido la verdadera intención de conocer la verdad, circunstancia que explicaría, en parte, porque **V4** optó por solicitar su cambio de plantel educativo.

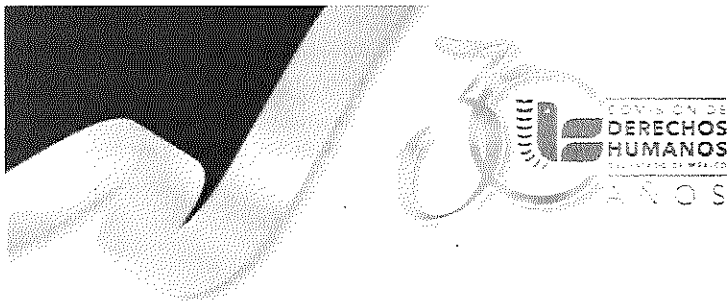
V.III. IV. Obligación de Promover

71. Se trata también de una obligación positiva. Supone una serie de acciones a cargo del Estado (tomar medidas) para que las personas conozcan sus derechos y sus respectivos mecanismos de defensa.

72. Esta obligación implica:

1. Proveer a las personas de toda la información necesaria para asegurar que sean capaces de disfrutar sus derechos; y
2. Tomar medidas para sensibilizar a las personas en materia de derechos humanos con el fin de que los respeten y los promuevan.

⁶⁰ DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIÓN DE PROTEGERLOS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 1o., PÁRRAFO TERCERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis. XXVII.3o J/25 (10a.), *Semanario judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro 15, Tomo III, febrero de 2015, Página 2256, Registro digital 2008516.



73. Por cuanto a esta obligación, es claro que **SPR2, SPR3 y SPR4** debieron dar a conocer a **V1, V2, V3 y V4** el derecho que tenían a vivir una vida libre de violencia, tanto sexual como laboral, los actos que podrían transgredir tales derechos, así como brindar la asesoría y explicarles el procedimiento que debían seguir para investigar y, en su caso, sancionaran tales conductas, supuestos que fueron inobservados por los primeros de los indicados.

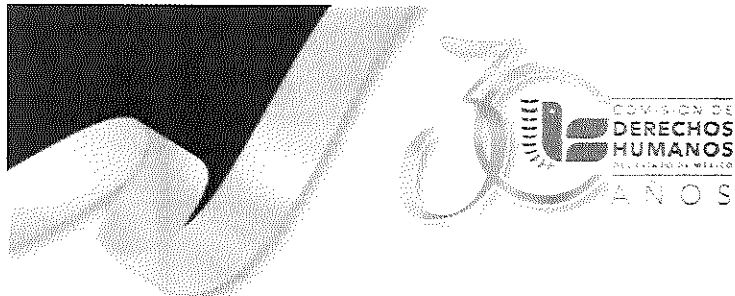
V. IV. ANÁLISIS DE LAS OBLIGACIONES INOBSERVADAS A CARGO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS RESPONSABLES

74. Con fundamento en los artículos 98 y 100 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos,⁶¹ con base en los principios de la lógica formal, la experiencia y la legalidad, se plasman las consideraciones por las cuales se afirma se vulneraron en perjuicio de **V1, V2, V3 y V4** sus derechos humanos al trabajo; a no ser sometidas a acoso laboral y hostigamiento sexual así como a no ser sometidas a violencia institucional.

V.IV.I. OBLIGACIONES INOBSERVADAS A CARGO DE SPR1

75. Por cuestión de técnica el presente apartado se dividirá en dos secciones, la primera, relativa al análisis del derecho que tenían **V1, V2, V3 y V4** a no ser

⁶¹ Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Artículo 98.- Las pruebas serán valoradas libremente por el Visitador, de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la presunta violación [...] Artículo 100.- Las Recomendaciones y las Resoluciones de no Responsabilidad, deben contener los fundamentos legales, principios jurídicos, criterios generales aplicables, razonamientos de las partes y valoración de las pruebas; así como las consideraciones que las motiven y sustenten.



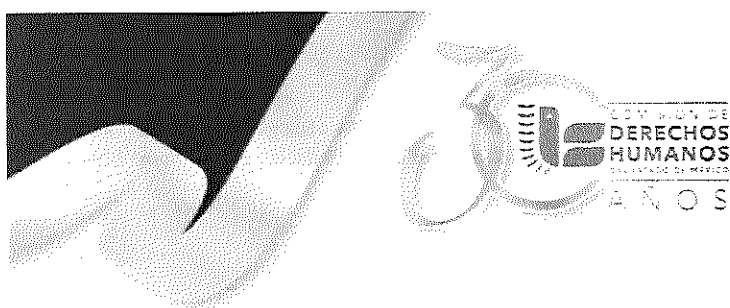
sometidas a acoso laboral por parte de **SPR1** y, un segundo apartado, relativo al análisis del derecho que tenían **V2** y **V4** a no ser sometidas a hostigamiento sexual por parte del mismo servidor públicos.

V.IV.I.I Sección Primera. Del acoso laboral que SPR1 ejerció contra V1, V2, V3 Y V4

76. Se afirma que existe vulneración a los derechos humanos por parte de **SPR1** en agravio de **V1, V2, V3 y V4** porque como servidor público del Estado, en términos del artículo 1º. párrafo tercero de la Constitución Política Federal, **SPR1** se encontraba obligado a **respetar, proteger y garantizar** los derechos de las víctimas, es decir se encontraba obligado a abstenerse de ejercer actos constitutivos de acoso laboral, garantizarles una estancia digna y decorosa en su centro de trabajo y, en todo caso, como titular del centro de estudios, protegerlas de tales actos, hipótesis que fueron inobservados por dicho servidor público.

Ello es así en razón que, como quedó debidamente establecido en líneas que anteceden, 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 este sentido, de autos se advierte que la conducta de **SPR1** se suscitó en una relación laboral; todo indica que fue con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a las víctimas; con la finalidad de excluirlas de la organización y/o para satisfacer su necesidad de agredir, controlar o destruirlas; conducta se presentó de manera sistemática sin que se pudiera considerar un acto aislado; dado que la dinámica en la conducta fue variada



y la finalidad de esta fue mermar, en forma intencionada o no, la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las víctimas, como se expone a continuación:

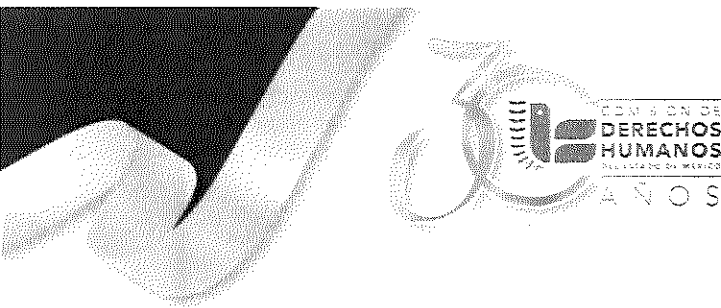
A. Fue una conducta que se presentó en una relación laboral

77. De las evidencias identificadas con los numerales 13, 14 y 15, consistentes en las denuncias de hechos presentadas por **V2, V3 y V4** contra **SPR1**, ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, se observa que las tres manifestaron desempeñarse como docentes en la [REDACTED].

78. Por lo que respecta a **V1**, de las evidencias marcadas con los numerales 7 y 18, se advierte que se desempeñó, y lo sigue haciendo, como Subdirectora Escolar de la [REDACTED].

79. Por otra parte, del escrito de queja, identificado como evidencia 1, se advierte que **SPR1** se desempeñó, y lo sigue haciendo, como Director Escolar de dicho plantel educativo, además conforme a la evidencia 8 se puede constatar que tuvo y sigue teniendo el carácter de director. En adición a lo anterior se suman las manifestaciones de **PR1, PR2, PR3, PR4 y PR5**, personas que lo identificaron como director del Plantel.

80. En las referidas circunstancias, si **V1**, era la subdirectora, **V2, V3 y V4** eran docentes y **SPR1** era el director en la [REDACTED] entonces advierte que **V1, V2, V3 y V4** se encontraban subordinadas a **SPR1**, acreditándose así la **relación laboral de subordinación real existente entre las víctimas y el agresor**, quedando plenamente demostrado que **SPR1** fue el superior



jerárquico de **V4** (quien se desempeñó como docente de la [REDACTED] por el periodo del 17 de marzo de 2019 a julio de 2022) y lo sigue siendo de **V1**, **V2** y **V3**.

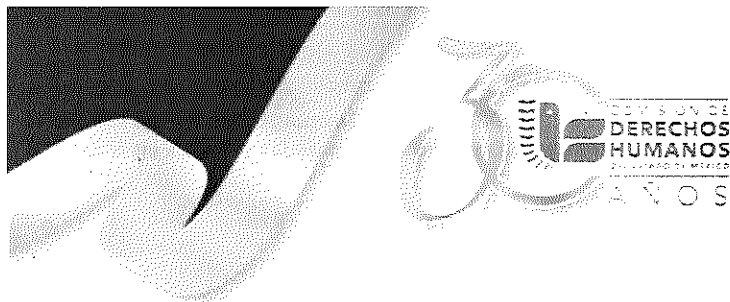
B. La finalidad del acoso laboral fue excluir, a la víctima de la organización o satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir

81. De la evidencia marcada con el numeral 25, relativa al Informe Especializado en Género de veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós se observa que, como consecuencia de los actos de acoso laboral realizados por **SPR1** hacia **V4**, ésta decidió solicitar su cambio de plantel educativo, por lo que, la última de las indicadas se desempeñó como docente de la [REDACTED] por el periodo del 17 de marzo de 2019 a julio de 2022 quedando de esta forma excluida del plantel educativo.

82. Por lo que respecta a **V4** se advierte, de las evidencias identificadas con los numerales 21 y 22, que **SPR3** solicitó al Director de la Coordinación Regional de Educación Básica "como estrategia de solución" a la problemática suscitada el cambio de adscripción de **V1**, donde si bien, dicha petición no provino directamente de **SPR1**, también lo es que, en caso de materializarse, traería como consecuencia la exclusión de la víctima del citado plantel educativo.

83. De la denuncia de hechos de **V3** de fecha veinticuatro de junio de dos mil veintidós, contra **SPR1**, ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, destaca lo siguiente:

La que suscribe quién labora en la [REDACTED]
[REDACTED], ubicada en la calle [REDACTED]
[REDACTED], clave

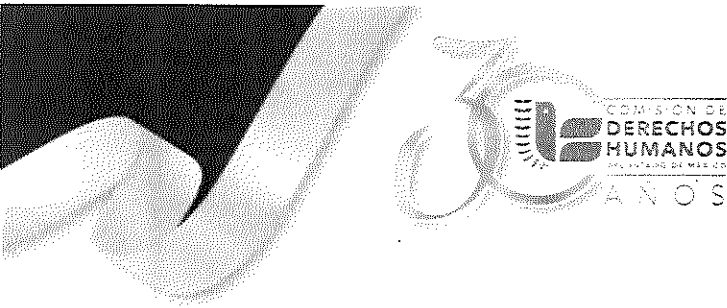


de centro de trabajo [REDACTED], vengo a denunciar hechos que probablemente sean constitutivos de delito en contra del [SPR1] quien tiene laborando en esta institución hace casi diez años y quien de manera directa, reiterada y abusando de su superioridad jerárquica ya que dada la subordinación en la cual me encuentro **desde su llegada a esta institución ME EXHIBE, DISCRIMINA, E INSULTA frente a todos mis compañeros en las reuniones programadas por él mismo, durante la pandemia y cuando** regresamos a la institución a trabajar de manera híbrida me excluyo, obligándome a asistir todos los días a dar clases de manera virtual desde la institución, cuando la mayoría de mis compañeros lo hicieron desde su casa, abusado de su autoridad, me citó en la institución aun cuando no tenía clases, en otras ocasiones me hace llegar más temprano de mis horas programadas de clase, intimidándome, diciendo que si no lo hago me dará una llamada de atención, en más de diez ocasiones me ha exhibido delante de mis compañeros de manera presencial y a través de cámara en las clases virtuales, ya que dice que todo lo que hago está mal, en una ocasión un compañero de nombre [REDACTED] trato de defenderme, pero de manera agresiva él director le dijo que con él no era el problema, que se retirara porque si no le pasaría lo mismo.

En varias ocasiones me ha minimizado, me llama a su oficina y me ofende, frente a algunas compañeras e incluso frente a la subdirectora [V4], me ha dicho que mi trabajo es deplorable, y que jamás podrá compararse con el de otras maestras, y aunque ha afectado mi autoestima, me sigo considerando una excelente maestra en inglés, pero si he pensado en cambiarme de escuela.

En diversas ocasiones, de manera agresiva, ha dicho que si no entiendo, que si mi cerebro no capta, lo que él pide, estos comentarios me los ha hecho en innumerables ocasiones frente a mis compañeros, lo cual ha causado daño moral, me pone como ejemplo ante ellos diciendo que no sean como "yo", que él no comprende cómo fue posible que me dieran un nombramiento si no soy capaz de sacar a flote el trabajo, me ha hecho sentir inferior, que debería renunciar, se burla de mí y me denigra, **poniéndome a realizar actividades fuera de mi horario de trabajo, siendo en horarios nocturnos, descuidando a mi familia y mis obligaciones en mi hogar.**

Se mofa de mi forma de vestir pues me ha dicho que, si en verdad soy maestra, que de qué normal vengo, que, si alguna vez me he puesto a pensar en trabajar en otra cosa, **que tal vez sería más EFICIENTE BARRIENDO LOS PASILLOS O CUIDANDO CHIVOS** de esos que hay en mi pueblo donde vivo.



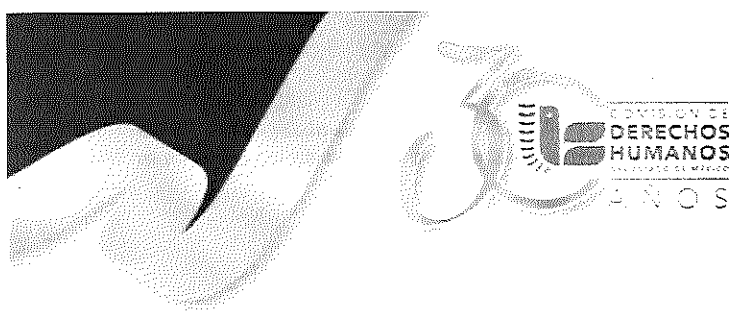
Con fecha 9 de noviembre del 2021 me cito en la escuela a las 7:00 am, cuando llegue a su oficina, tenía reunión con orientadores y no le fue posible atenderme, después me fui a dar mis sesiones virtuales en las aulas que se encuentran al fondo de la escuela ahí me encontré a la subdirectora [V1] y a la profesora [PR9] a quien también había citado, cuando termine de dar mis clases volví a la dirección, pero el director seguía ocupado, me fui nuevamente a la sala de reuniones y como ya era muy tarde (1:30pm) tenía hambre y le comente a la subdirectora que si ya me podía ir y me dijo que sí, pero cuando iba por el patio donde están las canchas de básquetbol el director me vio y se acercó hacia mí, me agarro del brazo de manera brusca y me regreso a donde estaba la subdirectora y el Prof. [PR10] (salón de cómputo) y le dijo textualmente "no me la deje ir todavía, no tengo tiempo para atenderla" y en muchas ocasiones me retiene mi salida de la escuela ejerciendo violencia laboral así como privación de libertad a mi persona.

Me sentí muy mal de la manera como me trató y de cómo me tomo del brazo, que cuando el director se fue me retire a escondidas ya que no contenía las lágrimas de cómo me hizo sentir, entonces salí de la escuela y el conserje de nombre [REDACTED] sin poder precisar sus apellidos me alcanzo en la calle y me dijo que me hablaba el director que me regresará, pero ya no me regrese, pues además ya eran casi las 2:00 pm, y entre el pánico y la autoestima baja, tome el camión y me retire, apagando el teléfono, ya que siempre acostumbra a hablarnos desde la escuela en ocasiones más de 3 veces al día.

El asunto no termino aquí, pues al día siguiente me regañó y me faltó al respeto una vez más, diciéndome entre otras cosas: que le pidiera una disculpa, pero que mis faltas corrían y que me levantaría acta administrativa por desacato.

Con fecha 12 de noviembre del 2021 en el salón donde se hacen las reuniones de consejos técnicos escolares, me volvió a exhibir, preguntándome con un tono agresivo, que quién me había autorizado retirarme, el día que me había citado y **me dijo viéndome a los ojos "¡toma las cosas en serio!, (intimidándome nuevamente,) yo no soy melón para que me andes calando" y "ni soy tu papá para quitarme el cinturón y darte".**⁶²
[Lo resaltado no es de origen]

⁶² Visible a foja 332 a 334.



84. Finalmente, de un razonamiento lógico deductivo, se puede inferir que la conducta de **SPR1** hacia **V2** y **V3**, tuvo como fin -pretendiendo o no- **agredirlas, controlarlas o destruirlas**, sin que pase inadvertido que, si la situación de acoso laboral se prolonga por más tiempo esto pueda culminar con la renuncia de las víctimas, su solicitud de cambio de plantel educativo o, en su caso, que la autoridad responsable determiné cambiarlas de plantel.

C. Dicha conducta se presentó de manera sistémica y no sólo a través de un acto aislado.

El presente elemento quedó plenamente acreditado conforme a lo siguiente:

V1

85. De acuerdo con el análisis realizado a la evidencia marcada con el numeral 1 consistente en el escrito que se adjuntó a la queja interpuesta ante esta Comisión de Derechos Humanos el veinticuatro de noviembre de dos mil veintiuno, se advierte que diversos docentes, entre ellos **V1**, manifestaron que "*desde varios años atrás*" **SPR1** ha ejercido abuso de poder.⁶³

⁶³ [...] **[SPR1]** desde años atrás ha ejercido abuso de autoridad en contra del personal docente. Mismo que toleró sus faltas de respeto por muchos años, no obstante, la situación agudizó, pues al día de la queja la actitud de **[SPR1]**, ha sido bastante grosera, ya que se dirige a nosotros como si fuéramos animales, esclavos u "obreros". Por ejemplo, durante la pandemia se realizaron reuniones por MEET, en las que a varios docentes los hizo quedar "en mal" ante sus familiares, pues los minimizaba y ridiculizaba, lo cual nos generó problemas con sus familiares hijos, papas y esposos." "[...] trata de infundir miedo, hemos llegado a pensar que quiere que renunciemos o que, en la desesperación ante la situación, pidamos años de permiso sin goce de sueldo, como lo han hecho algunos, para seguir incorporando a la escuela a sus familiares o amigos, como lo ha venido haciendo." "[...] a algunos de nosotros al término de dar las clases a las 10:30 am, no nos deja retirarnos, hasta que dan las 2:00 pm, con la justificación que no se ha cumplido con lo que solicita, pero no nos da especificaciones claras." "[...] realiza llamadas de atención o nos regaña delante de quien puede, exhibiéndolos y faltándonos al respeto. Por lo que estamos cansados de su conducta altanera, déspota, grosera, de su arrogancia, prepotencia, etc." "[...] conductas excluyentes para con el personal docente, puesto que los ha dividido en tres grupos, los excelentes, los malos y los ignorantes, mencionándoles que son torpes, inútiles e ignorantes, [...] determinación que no nos permite socializar e intercambiar estrategias de enseñanza o enriquecernos con las experiencias de los demás compañeros." "Situación que nos ha afectado provocándonos problemas de salud física, mental, emocional, social y familiar."

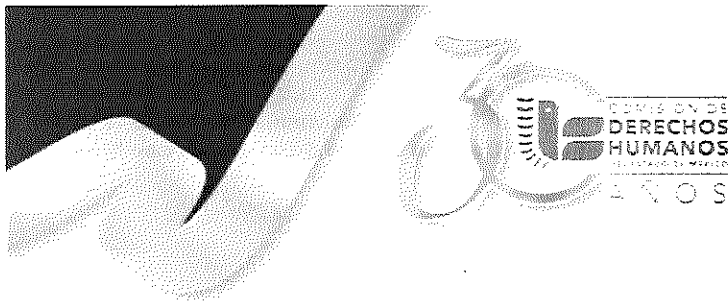
V2

86. Con base en las evidencias identificadas con los numerales 13, 24 y 26 consistentes, en la comparecencia de **V2** ante la Visitaduría General sede Tenango del Valle, la Denuncia de hechos presentada por **V2** ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle y el Informe Especializado en Género se observa que esta persona manifestó haber sido víctima de una serie de conductas por parte de **SPR1**, por un tiempo aproximado de cinco años.⁶⁴

V3

⁶⁴ Las conductas se hicieron consistir en: "[...] En repetidas ocasiones me mando grabar con un alumno llamado [REDACTED] del cual desconozco sus apellidos, encontrándome en total desventaja e indefensión poniéndome en peligro ya que fui objeto de burlas y críticas ya que en una reunión de consejo técnico me exhibió frente a mis compañeros y les dijo que vieran a los maestros que no sabían dar clases, esto me tomo por sorpresa ya que no pensé que llegara a tanto, me sentí muy mal." "[...] En el año 2016 participe en las elecciones para delegada sindical causando una gran molestia en el [SPR1] el cual cuando se antero me llamo a su oficina y me amenazó diciéndome que si participaba me las vería con él [...]" "[...] Después de ganar las elecciones sindicales me hostigaba y acosaba a diario, me llamaba a su oficina para ofenderme de manera directa pues en varias ocasiones me dijo que yo solo causaba estropicios en su escuela y que no me merecía ese puesto ya que no tenía la presencia sobajándome, denigrando y humillándome en todo momento, manifestándome "QUE SI YA ME HABIA VISTO EN UN ESPEJO QUE PARA ESE PUESTO SE NECESITAN GENTE CON CARÁCTER NO ALGUIEN COMO YO, QUE ERA UNA PENDEJA Y MUY DESAGRADABLE PARA DESEMPEÑAR DICHO CARGO", este tipo de comentarios los hizo durante los tres años que duró mi participación. "Creí que al terminar con mi compromiso sindical las cosas cambiarían y dejaría de ofenderme pero no fue así ya que el 13 de marzo de 2020 se me vino una hemorragia ya que estoy en el periodo de amenorrea lo que ocasionó que me manchara mi pantaleta y el pantalón de mezclilla azul claro, me dirigí al sanitario para ver la magnitud de lo sucedía que estaba, ahí, en el sanitario se encontraba la orientadora [PR7] a la cual le comente de la situación y le pedí de favor que le avisara a [SPR1] quien para esos momentos ya se encontraba en el grupo con el cual me tocaba dar clase (1° D) que actualmente se encuentra cursando 3° D, pensé que la profesora si le había avisado pero no fue así ya que cuando llegue al salón para explicarle no me permitió hablar y me grito enfrente de los alumnos y de la orientadora [PR7], obligándome a pasar al salón y atender al grupo así como estaba manchada de mi ropa (Llorando frente a los alumnos y la orientadora la cuál me dijo "NO SE PREOCUPE AHORITA QUE SE CALME EL MAESTRO HABLO CON EL") entonces fui a pedir papel higiénico al MTRO. [PR8] quede a dar dos sesiones (100 minutos) más, esto se lo informé al supervisor escolar MTRO. [SPR2] manifestándome que hablaría con él lo cual no supe si lo hizo ya que el director nunca me comentó nada, encontrándome nuevamente en total desventaja e indefensión poniéndome en peligro ya que fui objeto de burlas y críticas y por el temor de perder mi trabajo aguante la humillación y exhibición [...] "[...] me citó como más de 30 veces para estar presente en reuniones que realizaba a las 5, 6 y 7 de la noche siendo estos trabajos nocturnos injustificados, reuniones fuera de mi horario escolar, me saturó de trabajo, me estresó pues enviaba actividades fuera de horario (11:59 de la noche) más de tres actividades y si no contestabas de inmediato era motivo suficiente para hacerme llamadas, me citaba en la escuela cuando ninguno de mis compañeros iba ya que las clases eran virtuales, a mí me hacía ir a la escuela." "[...] incluso tomaba mis papeleras de trabajo y me los aventaba al piso siendo violentada en todo momento, que no entiendo, que no lleno los requisitos, me clasifica como una maestra que apenas quiero despegar y que definitivamente no doy una siendo que tengo una trayectoria de 27 años ininterrumpidos de trabajo, me llama analfabeta, que no leo porque hago todo mal y que si no puedo con el paquete que renuncie. [...]"

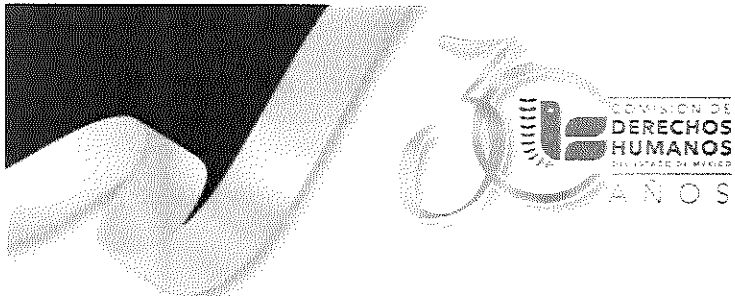




87. Por otro lado, de las evidencias identificadas con los arábigos 15, 24 y 27, consistentes, en la Denuncia de hechos presentada por **V3** ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, el Informe Especializado en Género y la comparecencia de **V3** ante la Visitaduría General sede Tenango del Valle, se observa que dicha persona manifestó haber sido víctima de una serie de conductas por parte de **SPR1**, por un tiempo aproximado de al menos dos años.⁶⁵

V4

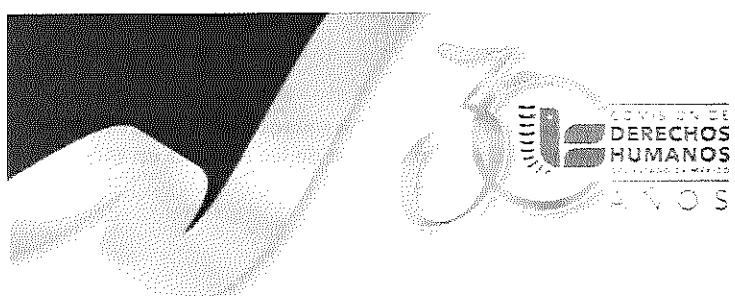
⁶⁵ Los actos de abuso de poder consistieron en: "[...] me exhibe, discrimina, e insulta frente a todos mis compañeros en las reuniones programadas por él mismo, durante la pandemia y cuando regresamos a la institución a trabajar de manera híbrida me excluyo, obligándome a asistir todos los días a dar clases de manera virtual desde la institución, cuando la mayoría de mis compañeros lo hicieron desde su casa, abusado de su autoridad, me cito en la institución aun cuando no tenía clases, en otras ocasiones me hace llegar más temprano de mis horas programadas de clase, intimidándome, diciendo que si no lo hago me dará una llamada de atención." "[...] en más de 10 diez ocasiones me ha exhibido delante de mis compañeros de manera presencial y a través de cámara en las clases virtuales, ya que dice que todo lo que hago está mal, en una ocasión un compañero de nombre [REDACTED] trato de defenderme, pero de manera agresiva él director le dijo que con el no era el problema, que se retirara porque si no le pasaría lo mismo." "En varias ocasiones me ha minimizado, me llama a su oficina y me ofende, frente a algunas compañeras e incluso frente a la subdirectora [Q], me ha dicho que mi trabajo es deplorable, y que jamás podrá compararse con el de otras maestras, y aunque ha afectado mi autoestima, me sigo considerando una excelente maestra en inglés, pero si he pensado en cambiarme de escuela." "En diversas ocasiones, de manera agresiva, ha dicho que si no entiendo, que si mi cerebro no capta, lo que él pide, estos comentarios me los ha hecho en innumerables ocasiones frente a mis compañeros, lo cual ha causado daño moral, me pone como ejemplo ante ellos diciendo que no sean como "yo", que él no comprende cómo fue posible que me dieran un nombramiento si no soy capaz de sacar a flote el trabajo, me ha hecho sentir inferior, que debería renunciar, se burla de mí y me denigra, poniéndome a realizar actividades fuera de mi horario de trabajo, siendo en horarios nocturnos, descuidando a mi familia y mis obligaciones en mi hogar." "Se mofa de mi forma de vestir pues me ha dicho que, si en verdad soy maestra, que de que normal vengo, que, si alguna vez me he puesto a pensar en trabajar en otra cosa, que tal vez sería más EFICIENTE BARRIENDO LOS PASILLOS O CUIDANDO CHIVOS de esos que hay en mi pueblo donde vivo." "Con fecha 9 de noviembre del 2021 me cito en la escuela a las 7:00 am, cuando llegue a su oficina, tenía reunión con orientadores y no le fue posible atenderme, después me fui a dar mis sesiones virtuales en las aulas que se encuentran al fondo de la escuela ahí me encontré a la subdirectora [V4] y a la profesora [PR9] a quien también había citado, cuando termine de dar mis clases volví a la dirección, pero el director seguía ocupado, me fui nuevamente a la sala de reuniones y como ya era muy tarde (1:30pm) tenía hambre y le comente a la subdirectora que si ya me podía ir y me dijo que si, pero cuando iba por el patio donde están las canchas de básquetbol el director me vio y se acercó hacia mí, me agarró del brazo de manera brusca y me regreso a donde estaba la subdirectora y el Prof. [PR10] (salón de cómputo) y le dijo textualmente "no me la deje ir todavía, no tengo tiempo para atenderla" y en muchas ocasiones me retiene mi salida de la escuela ejerciendo violencia laboral así como privación de libertad a mi persona. Me sentí muy mal de la manera como me trato y de cómo me tomo del brazo, que cuando el director se fue me retire a escondidas ya que no contenía las lágrimas de cómo me hizo sentir, entonces salí de la escuela y el conserje de nombre [REDACTED] sin poder precisar sus apellidos me alcanzo en la calle y me dijo que me hablaba el director que me regresará, pero ya no me regrese, pues además ya eran casi las 2:00 pm, y entre el pánico y la autoestima baja, tome el camión y me retire, apagando el teléfono, ya que siempre acostumbra a hablarnos desde la escuela en ocasiones más de 3 veces al día. Al día siguiente me regañó y me faltó al respeto una vez más, diciéndome entre otras cosas: que le pidiera una disculpa, pero que mis faltas corrían y que me levantaría acta administrativa por desacato." "Con fecha 12 de noviembre del 2021 en el salón donde se hacen las reuniones de consejos técnicos escolares, me volvió a exhibir, preguntándome con un tono agresivo, que quién me había autorizado retirarme, el día que me había citado y me dijo viéndome a los ojos "¡toma las cosas en serio!, (intimidándome nuevamente,) yo no soy melón para que me andes calando" y "ni soy tu papá para quitarme el cinturón y darte"."



88. De las evidencias marcadas con los numerales 14, 25, 24 y 28 consistentes, en la Denuncia de hechos presentada por **V4** ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, Informe Especializado en Género, la comparecencia de **V4** ante la Visitaduría General sede Tenango del Valle y el resumen clínico de siete de junio de dos mil veintitrés se advierte que esta persona manifestó haber sido víctima de una serie de conductas por parte de **SPR1** por un periodo aproximado de tres años.

89. Así mismo, de la evidencia identificada con el numeral 2, consistente en el acta instrumentada con motivo de la reunión que se llevó a cabo el veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno **se advierte que el personal docente presente en ese momento manifestó ser testigo de diversas situaciones en las que apreciaron conductas propias de acoso laboral,** tales como:

- El profesor **PR1** mencionó que él firmó el oficio por el clima tóxico porque **se siente militarizado**; el trato es diferente hacia algunos compañeros; él no ha recibido mal trato, pero sí ha sido testigo de los regaños de **SPR1** hacia el trabajo de otros; indica que no se revisan los trabajos y no son claras las instrucciones. No se ha buscado una estrategia. El **SPR1** no escucha. **Lo ve como un dictador y le gustaría que hubiera más libertad. Que en una ocasión el SPR1 le dijo "si se va el Director se van los docentes".**
- La **PR2** manifestó que ella firmó porque **la forma de dirigirse a ellos por parte de SPR1, es grosera.** Que les ha dicho que él puede levantar actas hasta por desacato a las instrucciones, evidencia a compañeros, indica que ha sido testigo de esto porque ha estado durante las llamadas de atención a otros docentes. Una compañera le comentó que el **SPR1** le gritó y la regañó incluso tuvo que retirarse por sentirse mal, se retira y evidencia a la compañera en consejo haciendo comentarios, y **que a las compañeras se ha dirigido de manera altanera, las indicaciones no son correctas y claras.** Si un compañero hace bien su trabajo lo pone de ejemplo, pero no todos saben cómo hacerlo, que si ha llamado para registrar su asistencia durante la pandemia. Que los hace esperar después de una llamada y esperar que se desocupe, que hasta las 14:20 horas les daba la tabla para firmar. Indica



que los regaña como si fueran alumnos no los hace sentir como si fueran los profesores. **Los dividió en los profesores cumplidos y los que no, incluso ha generado reuniones divididas entre estos grupos y los que tienen "áreas de oportunidad". No les da la oportunidad de expresar su opinión salvo que sean de sus allegados. Les pide trabajo a contraturno.** Que las sugerencias se hacen del colectivo hacía él y no existe una retroalimentación. Se sintió acosada por firmar el oficio de queja y que **SPR1** ha acusado de ir al regional a quejarse de su trabajo que igual les ha dicho que si no resulta su proceso será en contra de ellos.

- El profesor **PR3**, indica que también ha sido testigo de lo que mencionaron sus compañeros. Que las cargas de trabajo son excesivas, que una cosa es el trabajado y otra es el exceso de esto y **que lo exhibió y por esa razón no le gusta participar, que les llamó la atención a algunas compañeras por usar su trabajo, que no le gusta que regañen a sus compañeros, que han sido silenciados por el profesor, que les refiera que los maestros son un cáncer los que no cumplen con su labor. Les hace comentarios como "si estuvieran en otra escuela ya los hubieran corrido". Que el ambiente es toxico y se sienten estresados por la carga de trabajo. Incluso ha pedido su cambio por dicha situación.**
- Profesor **PR4**, menciona que el escrito es el sentir de su escuela, que esto ha venido en incremento, que los ha lastimado en la escuela. **No percibe un buen ambiente en la escuela ya que es tóxico el estar en la escuela, no existe comunicación con los compañeros; se les habla en un tono o palabras no dignas para ellos como profesionales. Ratifica que los exhibe en clases o reuniones virtuales y que sus familiares se daban cuenta. No está de acuerdo en que se les mande trabajo los fines de semana, ratifica lo dicho sobre la firma de asistencia.**
- Profesor **PR5**, ratificó lo dicho por sus compañeros. Indicó que antes del consejo les dejó tareas a las 11:00 de la noche, que se siente rebasado por el trabajo, que ha tenido desgaste emocional, familiar y laboral, que exhibe a los compañeros, que les pide sus planeaciones en domingo que les dice que **"trabajan doble porque quieren". Les ha generado problemas hasta familiares y reitera el exceso de trabajo. Les ha dicho que si tiene 20 horas debería trabajar 40 horas por el trabajo en casa, que se les va el tiempo en el trabajo. Ha mandado trabajo en sábado.**⁶⁶

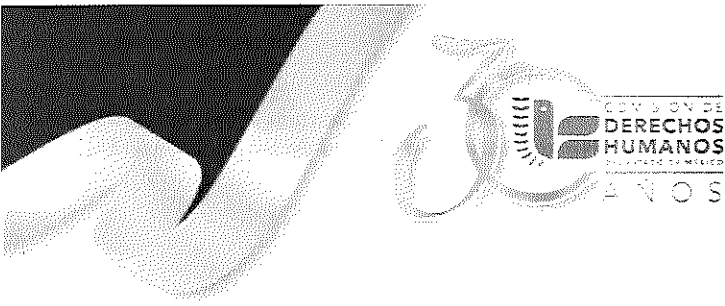
⁶⁶ Ibid. Fojas 30 a la 32.



90. A lo anterior, se suma la evidencia número 11 consistente en la visita de inspección que se llevó a cabo en las instalaciones de la [REDACTED] por personal de la Visitaduría General sede Tenango del Valle, con el objeto de aplicar un cuestionario anónimo a los docentes que se encontraban presentes. Se observa que se constató la alta percepción entre los docentes de que el trato en su trabajo no era de respeto y cordialidad, ni recibían un trato digno y de igualdad en su centro de trabajo. Sobresaliendo entre todos que el 68% de los profesores entrevistados manifestaron que fueron víctimas de acoso u hostigamiento laboral en su centro de trabajo y que dicho problema no fue resuelto al interior del plantel o canalizado con autoridad competente.

91. Con base en lo anterior se puede afirmar que las conductas desplegadas por **SPR1** contra el personal docente de la [REDACTED], y concretamente contra **V1, V2, V3 y V4**, fue realizado de manera sistémica es decir, más de una vez, dado que hay coincidencia entre lo manifestado por las víctimas respecto a las llamadas de atención, que las exhibió frente a demás personal, alumnos y padres de familia; respecto a la forma grosera en que se dirigió a ellas, que realizó comentarios con la intención de intimidarlas y humillarlas, que, **SPR1** categorizó al personal en "buenos" y "malos", e incluso, hizo comparaciones entre ellos, impidiendo que hubiera una retroalimentación para mejorar la calidad en la educación.

92. Las situaciones que expresaron **V2, V3 y V4**, denotan que el trato que recibieron fue de constante humillación, intimidación, faltas de respeto, descalificación del trabajo realizado, comparándolas con sus demás compañeros, por lo que tal proceder por parte de **SPR1** las colocó en un estado de indefensión y riesgo maximizado por la asimetría de poder existente entre **SPR1**, en su carácter de director y **V2, V3 y V4** en su calidad de docentes. Tan es así que, manifestaron



soportar dicho maltrato durante varios años por miedo a denunciar a su agresor y resentir represalias en su contra.

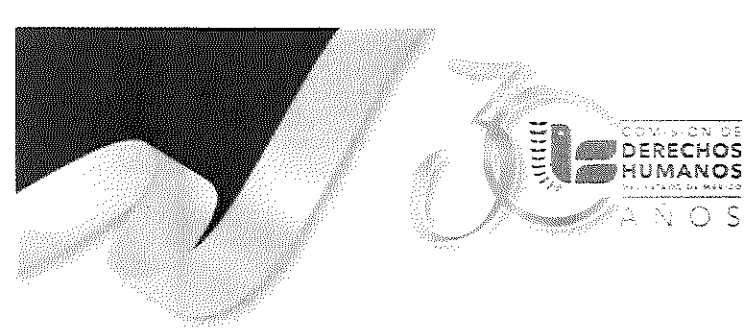
D. La dinámica en la conducta, debe ser variada

93. De lo referido en el inciso que antecede se puede constatar que las conductas que desplegó **SPR1** fueron diversas porque entre ellas se pueden contar humillaciones a través de comentarios, malos tratos, descalificación al trabajo realizado, faltas de respeto, comparación entre compañeros, intimidación, llamadas de atención en público, etc.

E. La finalidad de la conducta debe ser mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las víctimas

94. Según manifestaron **V2**, **V3** y **V4**, y así se acreditó a través de las evidencias 25, 26, 27 y 28 relacionadas con las afectaciones sufridas por las víctimas como consecuencia de la violencia laboral, el proceder de **SPR1** les ocasionó, queriéndolo o no, daños psicológicos e incluso, psiquiátricos como en el caso de **V4** quienes, en términos generales, presentaron: angustia, miedo, estrés, alteraciones del sueño, impotencia, disminución de la confianza en sí misma, disminución de la autoestima, tensión, ansiedad y depresión.

95. Es importante traer a contexto que, con motivo del acoso laboral de que fueron objeto, **V2** **sufrió una parálisis facial** en fecha catorce de febrero de dos mil veintidós, **V3** se sintió estancada y sin entusiasmo para continuar dando lo mejor de ella, al tiempo que le ocasionó consecuencias emocionales tales como impotencia, disminución de la confianza en sí misma, disminución de la autoestima y la



motivación en el trabajo, en tanto que **V4** tuvo que asistir con un psiquiatra quien le recetó medicamento controlado para calmar los nervios y la ansiedad.

96. Es importante reiterar que, en el caso de **V4**, solicitó un cambio de plantel con el fin de evitar padecer la violencia laboral que ejercía **SPR1** sobre su persona ya que la situación de acoso laboral no cesaba y ya presentaba daños psicológicos.

Bajo esas consideraciones, se concluye que **SPR1** contravino las obligaciones constitucionales impuestas a todas las autoridades en el ámbito de sus atribuciones: **respetar, proteger y garantizar** los derechos humanos de las víctimas, al llevar a cabo acciones que configuran acoso laboral.

V.IV.I.II. Sección Segunda. Del Hostigamiento Sexual que SPR1 ejerció contra V1 y V2

97. Igual que en el acoso laboral, **SPR1** contravino las obligaciones de **respetar, proteger y garantizar** los derechos de las víctimas, pues contrario a su deber, les impidió una estancia libre de violencia sexual en su centro de trabajo al haber ejercido contra ellas actos constitutivos de hostigamiento sexual contra **V2** y **V4**.

Efectivamente, y de manera concordante con la Recomendación 03/2023 emitida por esta Casa de la Dignidad y las libertades, en la cual se consideraron como elementos que configuran el hostigamiento sexual: 1. La subordinación laboral; 2. Un comportamiento de índole sexual, que puede darse a través de conductas verbales, no verbales físicas y/o virtuales; 3. La no reciprocidad por parte de la persona hostigada y 4. Que los actos de acoso tienen consecuencias sobre las personas hostigadas, es que se exponen las consideraciones que sustentan la afirmación



hecha en el sentido de que, desde el enfoque de los derechos humanos, **SPR1** ejerció hostigamiento sexual contra **V1** y **V2**.

A. Subordinación laboral

98. Este elemento quedó acreditado en el numeral 1 de la Sección que antecede ya que, como se refirió en dicho apartado, **V4** se desempeñó como profesora en la [REDACTED] del 17 de marzo de 2019 a julio de 2022 en tanto que **V2** actualmente se sigue desempeñando como docente en dicha institución.

99. Ahora bien, conforme a las personas implicadas se tiene a las siguientes:

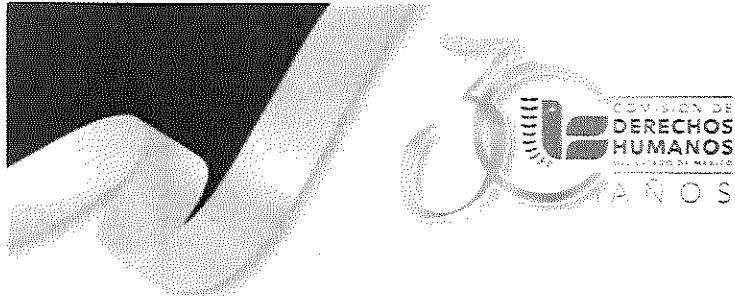
Víctimas. Son **V2** y **V4**, al ser las personas que resintieron la agresión de **SPR1**

Agresor. En este caso es **SPR1**, es la persona que agredió a **V2** y **V4**.

B. Un comportamiento de índole sexual, que puede darse a través de conductas verbales, no verbales físicas y/o virtuales

Respecto de V2 se tiene:

100. La evidencia marcada con el numeral 13, consistente en la denuncia de hechos que **V2** presentó contra **SPR1** ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la que se lee lo siguiente:

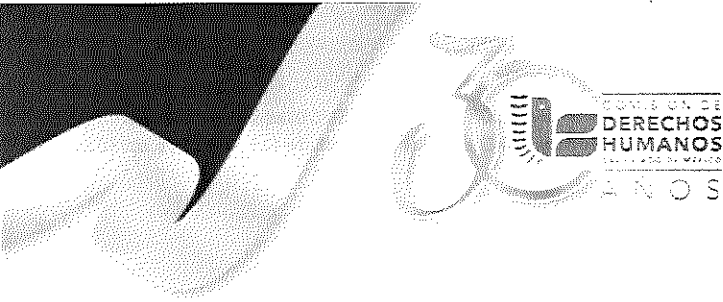


La que suscribe quién labora en la [REDACTED] desde hace 27 años, vengo a denunciar hechos que probablemente sean constitutivos de delito en contra del [SPR1] quien tiene laborando en esta institución hace casi diez años y **quien de manera directa, reiterada y abusando de su superioridad jerárquica ya que dada la subordinación en la cual me encuentro desde su llegada a esta institución de manera lujuriosa me hostigaba y acosaba sexualmente** ya que en varias ocasiones me ha mandado llamar a la dirección escolar y **me revisaba de arriba hacia abajo y esta acción me hacía sentir incomoda pues no me decía nada importante** solo cosas irrelevantes como ¿qué tal va con los alumnos?, argumentando que él es un excelente servidor público y de manera por demás dolosa me indico que si yo quería él me podía tener muchas consideraciones si accedía a sus acciones de y/o propuestas libidinosas, pero como nunca hice caso a sus insinuaciones comenzó a observar todos los detalles en mi desempeño laboral y me hizo muchas llamadas de atención por cualquier motivo, me hacía visitas al salón constantemente para hacerme observaciones sobre mi trabajo y control de grupo.

En repetidas ocasiones me mandó grabar con un alumno llamado [REDACTED] del cual desconozco sus apellidos, encontrándome en total desventaja e indefensión poniéndome en peligro ya que fui objeto de burlas y críticas ya que en una reunión de consejo técnico me exhibió frente a mis compañeros y les dijo que vieran a los maestros que no sabían dar clases, esto me tomó por sorpresa ya que no pensé que llegara a tanto, me sentí muy mal.

En el año 2016 participe en las elecciones para delegada sindical causando una gran molestia en el [...] SPR1 el cual cuando se antero me llamo a su oficina y me amenazó diciéndome que si participaba me las vería con él **volviéndome a hacer insinuaciones de tipo sexual con la diferencia que en esta ocasión me tocó mis partes íntimas de mi cuerpo, sometiéndome por la espalda recargándome en el escritorio haciendo movimientos y frotamientos pero en ese momento lo buscaron y fue como pude salir de su oficina.**

Corolario a lo anterior tuve mucho temor de denunciar dichos hechos ya me encontraba totalmente vulnerada en mis derechos como mujer, violentada en todo momento existiendo un riesgo absoluto con sus amenazas. Después de ganar las elecciones sindicales me hostigaba y acosaba a diario, me llamaba a su oficina para ofenderme de manera directa pues en varias ocasiones me dijo que yo solo causaba estropicios en su escuela y que **no me merecía ese puesto ya que no tenía la presencia**



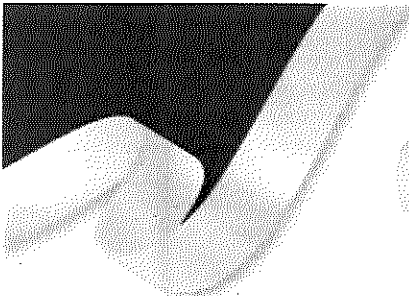
sobajándome, denigrando y humillándome en todo momento, manifestándome "QUE SI YA ME HABIA VISTO EN UN ESPEJO QUE PARA ESE PUESTO SE NECESITAN GENTE CON CARÁCTER NO ALGUIEN COMO YO, QUE ERA UNA PENDEJA Y MUY DESAGRADABLE PARA DESEMPEÑAR DICHO CARGO", este tipo de comentarios los hizo durante los tres años que duró mi participación.

Creí que al terminar con mi compromiso sindical las cosas cambiarían y dejaría de ofenderme, pero no fue así ...

Acudí a la presidencia donde pedí una audiencia con la licenciada de los derechos de la mujer y me dijo que hiciera la denuncia correspondientes por los malos tratos que he recibido por parte del [SPR1] pero como se suspendió toda actividad por la emergencia sanitaria SARS-COVID no pude hacer mi denuncia formal; ya en pandemia me saturó de trabajo, me cito como más de 30 veces para estar presente en reuniones que realizaba a las 5, 6 y 7 de la noche siendo estos trabajos nocturnos injustificados, reuniones fuera de mi horario escolar, me saturó de trabajo, me estreso pues enviaba actividades fuera de horario (11:59 de la noche) más de tres actividades y si no contestabas de inmediato era motivo suficiente para hacerme llamadas, me citaba en la escuela cuando ninguno de mis compañeros iba ya que las clases eran virtuales, a mí me hacía ir a la escuela.

Son muchos los malos tratos que he recibido del director escolar pues utiliza mis actividades para evidenciar mi trabajo y expresar que están mal, incluso tomaba mis papeleras de trabajo y me los aventaba al piso siendo violentada en todo momento, que no entiendo, que no lleno los requisitos, me clasifica como una maestra que apenas quiero despegar y que definitivamente no doy una siendo que tengo una trayectoria de 27 años ininterrumpidos de trabajo, me llama analfabeta, que no leo porque hago todo mal y que si no puedo con el paquete que renuncie.

En este regresó a clases la situación se ha tornado más intolerable pues publica actividades en la plataforma de classroom muy repetitivas, me hace ver videos 3 o 4 al día de 45 minutos cada uno y para cerciorase que los veo pide capturas de pantalla y si no las envío inmediatamente llama por teléfono y me dice que me quiere en la escuela al otro día a las 7:00 de la mañana para que me justifique por qué no vi el video, pero no me permite hablar y solo me regaña frente a compañeros en dirección, esto me ha generado problemas familiares pues con todas las actividades no me permite relacionarme de una manera activa con mi familia pues es más tiempo que me



la paso haciendo actividades de tipo escolar hasta en sábados y domingos de tantas correcciones que hay que hacer a todo lo que nos pide en classroom y aunque se cumple con el trabajo siempre dice que está mal, en repetidas ocasiones ha dicho que dará acompañamiento pero solo son exhibiciones, yo le externe que me siento muy saturada de trabajo pues solo me la paso sentada en la computadora para cumplir pero que comprendiera que tengo familia, que tengo otras obligaciones en mi hogar y que en verdad si me gustaría que me explicara de manera personalizada y hasta el día de hoy ha ido incrementando la violencia por parte de esta persona.

Con fecha 14 de febrero de 2022 me dio una parálisis facial la cual ha dejado secuelas en mi persona tanto físicas como psicológicas, derivado a que son 10 años de soportar a [SPR1].⁶⁷

[lo resaltado es fuera de texto]

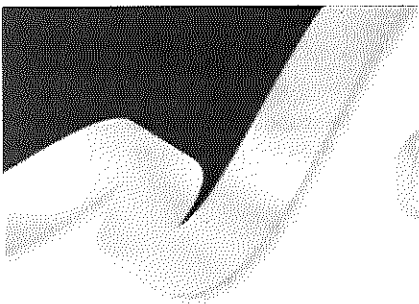
Por cuanto a V4 se cuenta con:

101. La evidencia marcada con el numeral 14, relativa a la denuncia de hechos presentada ante la ante el Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, dependiente de la fiscalía general de Justicia del Estado de México la que, en lo que importa, señala:⁶⁸

La que suscribe quién labora en la [REDACTED]
[REDACTED] ubicada en la calle [REDACTED]
[REDACTED] clave
de centro de trabajo [REDACTED] con clave de servidor público [REDACTED] vengo a denunciar hechos que probablemente sean constitutivos de delito en contra del **SPR1** Director Escolar quien tiene laborando en esta institución hace casi diez años y quien de manera directa, reiterada y abusando de su superioridad jerárquica ya que dada la subordinación en la cual me encuentro desde su llegada a esta institución **de manera lujuriosa me hostigaba y acosaba sexualmente ya que en varias ocasiones pues he recibido propuestas indebidas, miradas incómodas, restricción con mis compañeros docentes, se me ha violentado laboralmente, se me ha prohibido**

⁶⁷ Visible a foja 324 a 327.

⁶⁸ C.fr.: Evidencia 14



firmar en el registro de docentes en días que se han laborado sin justificación alguna o, en su caso, firmar únicamente hasta hablar personalmente con esta persona por la mañana y en la hora de la salida en la dirección escolar.

Al iniciar a laborar, recibía "un café" casi a diario por parte del director, según él, me lo enviaba porque era costumbre y así se hacía con todos los compañeros de nuevo ingreso, al siguiente día del mismo modo, y así durante una semana, cabe mencionar que al momento que el director entra a mi área de trabajo (Orientación de 2° con el pretexto de dar instrucciones e información, se pudo percatar que los cafés estaban servidos y acumulados en mi mueble, pues no me pareció apropiado recibirlos, sin embargo, continuó enviando los cafés. Al segundo día le solicité que ya no enviará más y continuo, pues ya no me pareció apropiado recibirlos, lo cual dio inicio al hostigamiento y acoso sexual, así como a la violencia laboral, denigrando constantemente mi trabajo e intimidando mi persona, pues me señalaba con el dedo mientras levantaba la voz.

Posteriormente me llamaba continuamente a dirección escolar para señalar mis supuestos errores, al inicio me hablaba bien, pero me veía de manera morbosa, sin embargo me dijo que podría mejorar si aceptaba acompañamiento (asesorías académicas por él) respondí que sí, sin embargo bastó con una primera ocasión que fui a dirección sola, donde de manera morbosa me veía y trataba de acercarse a mí, le dije que me molestaban sus formas y que me respetara, pero desde ahí se molestó más, me seguía llamando, hostigando y acosando sexualmente ya que no pierde oportunidad de insinuarme actos libidinosos al grado que me ha llegado a tocar sin mi consentimiento, generando un miedo absoluto pero soportando todos esos malos tratos ya que soy un servidor público que se debe a su trabajo, tomando la decisión de que cada que me manda llamar a su oficina asisto acompañada siempre, pero al ver que no voy sola se pone violento y pide que nos retiremos.

Después de lo sucedido mi estancia en la escuela ha sido muy difícil ya que en ningún momento ha parado de manera directa, reiterada y abusando de su superioridad jerárquica el hostigamiento y acoso sexual, así como la violencia laboral ya que en todo momento tengo restringido hablar durante horarios libres, con mi compañero en ese momento como Orientador, así como en el receso, a la hora de entrada o salida, de la misma manera con los maestros y personal de servicio, se me llamaba la atención

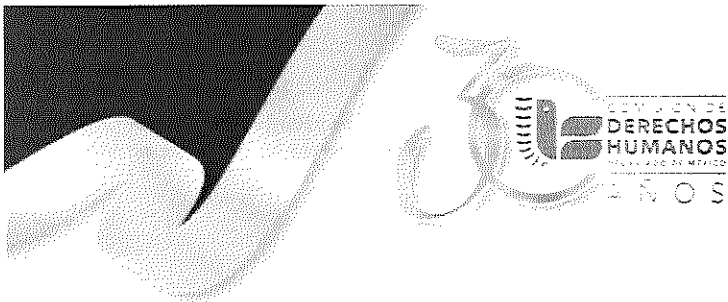
diciéndome que yo tenía muchas cosas que hacer, y comenzaban las observaciones y comparaciones por mi trabajo.

En diversas fechas, al momento de mi entrada a la escuela he encontrado subrayadas las hojas de firma con marca textos como si no hubiese asistido, llegando la suscrita a las 7:00 am, y, si por retraso he llegado máximo 7:08 se me hacen llamadas de atención durante todo el día, ya sea presencial o en línea, se me hacen llamadas a dirección más de 8 veces al día, sin brindar información alguna del porque se me llamó a dirección, y cuando llego a dirección paso más de 15 minutos esperando la atención del llamado, sin importar que los estudiantes se quedan sin atención, cabe mencionar que cuando he entrado sola, ya que como refiero con antelación trato de ir acompañada, me dice (SIN QUE HAYA TESTIGOS), insistiendo que si acepto el acompañamiento académico que me propone, (ACEPTANDO SUS PROPUESTAS DE CARÁCTER SEXUAL), a lo cual, he respondido en todo momento que NO y me retiro, esperando entrar sólo cuando entren mis demás compañeros, pero me exhibe y me grita delante de ellos, incluso al tratar de salir en una ocasión me sujetó del brazo hablándome al oído diciéndome que las mulas entienden más que yo.

Se me ha ridiculizado frente a docentes, directivos, padres de familia y alumnos, con palabras y frases inapropiadas como "NI MODO QUE ME QUITE EL CINTURÓN Y TE DÉ" lo cual es un trato poco profesional, denigra mi persona, hace menos mi trabajo laboral frente a mis alumnos, frente a padres de familia y mis compañeros, logrando que mi autoridad frente a mis alumnos disminuya, causándome además daño moral.

Tal hostigamiento lleva sucediendo ya casi 3 años, sin embargo al ver que ha incrementado de una manera insoportable, me veo en la necesidad de realizar la presente denuncia, pues he comenzado a temer por mi integridad, he tenido que asistir con un Psiquiatra para comenzar a tomar medicamento controlado para calmar los nervios y ansiedad que el acoso sexual y laboral de parte de él me ha provocado, se han llegado a acuerdos y límites hablados, los cuales no ha respetado y como antes mencionaba, el hostigamiento ha incrementado, reclamándole desde este momento la reparación del daño integral por los gastos que he tenido que erogar por los hechos que denuncié en la presente indagatoria así como las faltas que he tenido al no permitirme registrar mi asistencia.





Se me han exigido de manera arbitraria realizar un informe donde le dé a conocer mis actividades personales después de las 2:00pm, es decir, al término de mi jornada laboral y de mis fines de semana, es incongruente y violatorio de mis derechos humanos abusando absolutamente de la autoridad que tiene por ser el Director de la institución.

Al día siguiente, si no envío la información solicitada, me llama la atención argumentando "falta de profesionalismo y dedicación a mi trabajo ya que soy una inútil pero que lo pendeja se me quita con el acompañamiento académico que me propone".

Se me han negado en más de una ocasión permisos económicos, a los que tengo derecho como trabajadora, los cuales me han sido descontados y registrados como faltas injustificadas, estos permisos han sido solicitados por motivos personales y urgentes, a decir verdad, también porque, ya no me dan ganas de ir a la escuela por sus acciones nefastas hacia mí.

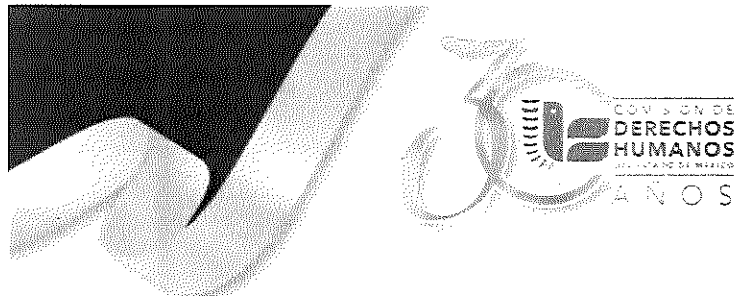
Con fecha 25 de Octubre del año en curso, el director me levantó un Acta Administrativa, donde menciona más de 4 faltas injustificadas en dicho mes, mencionando fechas específicas las cuales están avaladas con incapacidades por parte de nuestra unidad de salud, ISSEMYM, por posible covid-19 y teniendo el director conocimiento de la incapacidad, pues fue notificado, el mismo día de la falta, la cual fue vista y autorizada por el director, lo cual indica que los procesos y actas que el maestro me exige firmar, no están justificadas.

Me responsabiliza de procesos administrativos que no me corresponden; como llevar un control de los docentes en cuanto a su registro de asistencia, diciendo que los retardos me los registrará y descontará a mí, lo cual se me hace absurdo.

Corolario a lo anterior tuve mucho temor de denunciar dichos hechos ya me encontraba totalmente vulnerada en mis derechos como mujer, violentada en todo momento existiendo un riesgo absoluto con sus amenazas."⁶⁹

[lo resaltado no es de origen]

⁶⁹ Consultable a fojas 328 a 331 ídem.



102. Documentos que, conforme al estándar probatorio en materia de derechos humanos, presumen un comportamiento de índole sexual de **SPR1** hacia **V2** y **V4**, y de los cuales se destacan:

- **conductas verbales**, como las propuestas que les realizó con el pretexto de un supuesto *"acompañamiento académico"* o para *"tener consideraciones por parte de él"* o la restricción de hablar con compañeros de trabajo;
- **conductas no verbales**, como las miradas morbosas, el envío de regalos, como el *"café"*, con el fin de *"obtener algo a cambio"* y
- **conductas físicas**, En ambos casos las víctimas refirieron que padecieron tocamientos en su cuerpo, una de ellas, específicamente en su parte íntima.

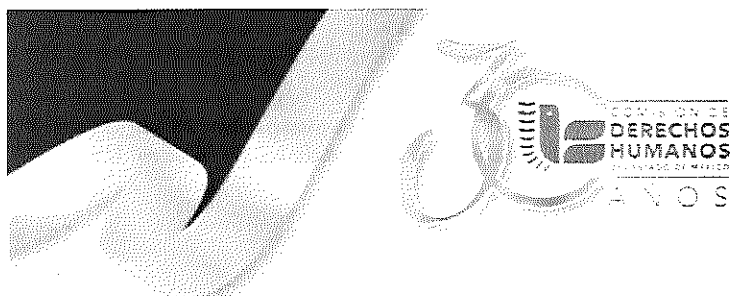
C. La no reciprocidad por parte de las personas hostigadas

103. En este punto, **V2** manifestó *"pero como nunca hice caso a sus insinuaciones comenzó a observar todos los detalles en mi desempeño laboral"*

104. Sobre este punto **V4** manifestó: *"le dije que me molestaban sus formas y que me respetara"*, [refiriéndose a sus propuestas] *"he respondido en todo momento que no"*.

105. Afirmaciones que ponen de manifiesto la falta de reciprocidad a las propuestas de **SPR1** por parte de las víctimas.

D. Que los actos de acoso hayan tenido consecuencias sobre las personas hostigadas



106. Como ha quedado previamente establecido, de los Informes Especializados en Género ambos de fecha de veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós (evidencias 25 y 26), la especialista en Psicología, determinó que **V2** y **V4** tuvieron un daño psicológico derivado de la violencia laboral y el hostigamiento sexual que recibieron por parte de **SPR1** con las consiguientes consecuencias emocionales previamente señaladas.

107. Aunado a lo anterior, en el caso de **V4**, se suma el resumen clínico de siete de junio de dos mil veintitrés, signado por Especialista en Psiquiatría del ISSEMYM, [evidencia 28] de la cual se observa que **V4**, lleva 1 año y 5 meses en tratamiento por ansiedad generalizada.⁷⁰

Con base en lo anterior, se puede sostener que, conforme al estándar probatorio en materia de derechos humanos **SPR1** contravino las obligaciones constitucionales de **respeto, protección y garantía** de los derechos de las víctimas, es decir llevó a cabo acciones propias de hostigamiento sexual, con lo cual no garantizó a las víctimas una estancia digna y decorosa en su centro de trabajo y tampoco una permanencia libre de violencia sexual.

108. Por lo anterior es factible afirmar que existen indicios que hacen presumir que **SPR1** inobservó diversa normatividad de carácter administrativo, e incluso penal, que pudieran hacer configurar algún tipo de responsabilidad en dichas materias tales como las contenidas en el:

⁷⁰ C.fr.: Evidencia 26.

- Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el que se prevé que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.⁷¹
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 6, fracción I, V y VI,⁷² 10⁷³, 11⁷⁴, 13⁷⁵. Todos sobre la violencia laboral en las formas de hostigamiento sexual y acoso laboral-mobbing.

⁷¹ **Artículo 23.** 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

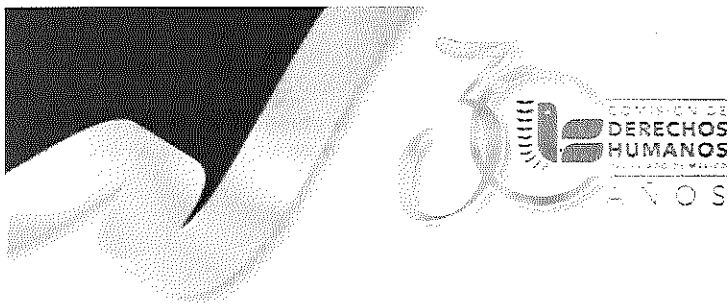
⁷² **Artículo 6.** Los tipos de violencia contra las mujeres son: I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; [...] V. La violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y [...]

⁷³ **Artículo 10.-** Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

⁷⁴ **Artículo 11.-** Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

⁷⁵ **Artículo 13.-** El hostigamiento sexual es 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. El acoso sexual es una forma de violencia 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.





- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, artículos 7, fracciones I, V, VIII⁷⁶, 9⁷⁷, 10⁷⁸, 12⁷⁹.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, artículo 93, fracción XIX, el cual contempla como causa de rescisión de la relación laboral, el incurrir en actos de violencia laboral (acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral).
- Código Penal del Estado de México, artículo 269. El cual tipifica al delito de Hostigamiento sexual.⁸⁰
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios artículos 50, fracciones 10 y 11⁸¹ y 52, fracción VI⁸². Contempla como falta

⁷⁶ **Artículo 7.-** Los tipos de Violencia contra las Mujeres son: I. La Violencia Psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; [...] V. La Violencia Sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y [...] VIII. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

⁷⁷ **Artículo 9.-** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.

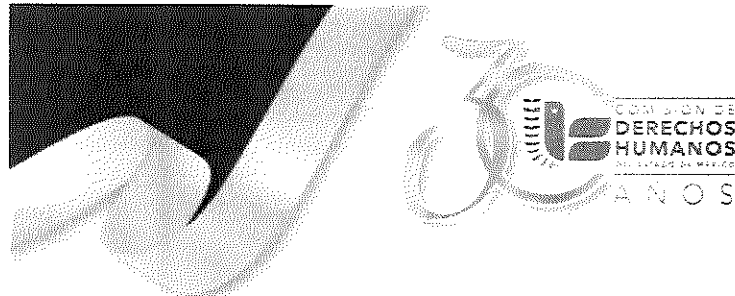
⁷⁸ **Artículo 10.-** Constituye Violencia Laboral la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el hostigamiento y/o acoso sexual, la negativa o impedimento a las mujeres de llevar a cabo la lactancia materna y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.

⁷⁹ **Artículo 12.** El Hostigamiento Sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; se expresa en conductas verbales o no verbales, escritas, físicas o a través de las tecnologías de la información y la comunicación, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

⁸⁰ **Artículo 269.-** Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; y se le impondrán de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa. Si el sujeto activo fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido del cargo y se le inhabilitará para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público de uno a tres años.

⁸¹ **Artículo 50.** Incurre en falta administrativa no grave, el servidor público que, con sus actos u omisiones, incumpla o transgreda las obligaciones siguientes: X. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas y servidores públicos con los que tenga relación con motivo de éste. XI. Observar un trato respetuoso con sus subalternos.

⁸² **Artículo 52.** Para efectos de la presente Ley, se consideran faltas administrativas graves de los servidores públicos, mediante cualquier acto u omisión, las siguientes: [...] VI. Cometer o tolerar conductas de hostigamiento y acoso sexual.



administrativa no grave el incumplir con observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas y servidores públicos con los que tenga relación con motivo de éste y observar un trato respetuoso con sus subalternos.

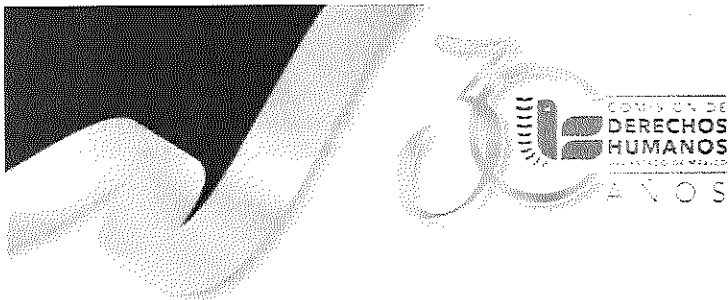
V.IV.II. Obligaciones Inobservadas a cargo de SPR2, SPR3 y SPR4

109. Del estudio y análisis de las constancias que integran el expediente de queja, se advierte que **SPR2, SPR3 y SPR4** inobservaron las obligaciones constitucionales de **promover, proteger y garantizar** los derechos de **V1, V2, V3 y V4** al trabajo, a no ser sometidas a acoso laboral y no se sometidas a hostigamiento sexual con lo cual, debido a su omisión, ejercieron violencia institucional contra las víctimas en atención a lo siguiente:

110. El artículo 20 de la **LGAMVLV**, impone como obligación de las autoridades federales, estatales y municipales prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que se les pueda infligir a las mujeres en aras de garantizar su derecho a una vida libre de violencia.

111. Partiendo de esta premisa, se observa que **V1, V2, V3 y V4**, entre otros docentes, solicitaron al entonces Secretario de Educación del Gobierno del Estado, mediante escrito de doce de noviembre de dos mil veintiuno,⁸³ la destitución de **SPR1**, debido al acoso laboral de que eran objeto.

⁸³ Evidencia 1



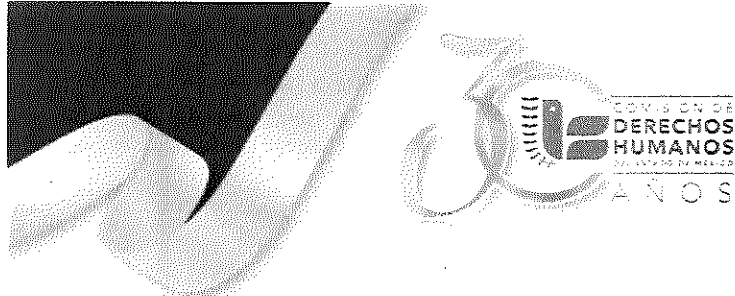
112. Si bien dicha petición fue turnada a **SPR2, SPR3 y SPR4** para su atención, los referidos servidores públicos no llevaron a cabo una acción concreta y definitiva para garantizar a **V1, V2, V3 y V4** su derecho al trabajo; su derecho a no ser sometidas a acoso laboral y hostigamiento sexual, omisión que se tradujo en violencia institucional contra las personas citadas en último término.

113. Efectivamente, conforme a las definiciones que de violencia institucional se establecieron en el apartado **V.2.3.**, una forma en que se actualiza la violencia institucional es por las omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que tengan como fin obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a investigar y sancionar los diferentes tipos de violencia que padecen. Supuesto que se actualizó al presente asunto.

114. Se afirma lo anterior porque si bien el veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno se llevó a cabo una reunión para dar seguimiento la solicitud formulada al Secretario de Educación, a juicio de **V1, las autoridades de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado apoyaron a SPR1, al minimizar lo ocurrido al interior de la escuela y porque después de dicha reunión no se generó una nueva, es decir, no se le dio seguimiento al asunto.**

115. A lo anterior se suma la declaración del **SPR3⁸⁴**, en la que manifestó que *"las áreas de la Subdirección Regional acudieron a la [REDACTED] / llevaron a cabo una visita integral, de tal forma que se revisó la parte académica, administrativa y*

⁸⁴ Comparecencia de uno de febrero de dos mil veintidós ante esta Comisión de Derechos Humanos. Evidencia 9.



jurídica;⁸⁵ y de tal visita, **solo se concluyó con unos puntos de mejora y sugerencias, pero nada que originara el dar vista o intervención a otra área o instancia.** [lo resaltado no es de origen], manifestación de la cual destaca la consideración de **SPR3** de que, a su juicio, **no se advirtió algo que originara dar vista o intervención a otra área o instancia.**

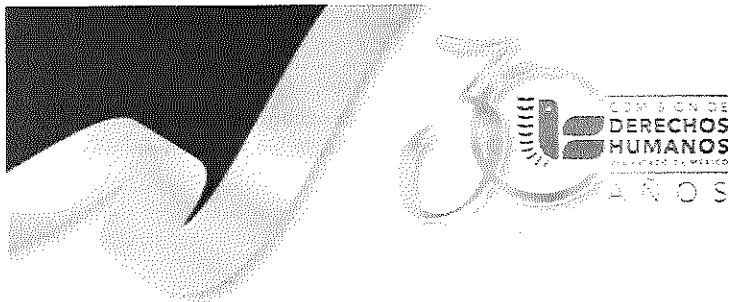
116. Adicionalmente, el diecisiete de abril de dos mil veintitrés **V2** y **V4**, informaron a **SPR2** que sufrieron hostigamiento sexual por parte de **SPR1** sin que de autos se desprenda que **SPR2** haya llevado a cabo alguna acción concreta para proteger y garantizar la integridad de las personas citadas al inicio de este párrafo.⁸⁶

117. También se tiene la solicitud de **cambio de plantel** de **V1**, propuesta por **SPR3** al Director de Coordinación Regional de Educación Básica **como "estrategia de solución"** a la problemática suscitada en la [REDACTED] **al revictimizar a V1, primero**, porque en dicha solicitud se afirmó que: "... *presentar una conducta resistente, omisa, de nula disposición, de mala comunicación y falta de compromiso, atribuido al directivo en mención, desde el ciclo escolar anterior, 2021-2022 y para el presente 2022-2023, la actividad académica en la Institución ha venido siendo muy deficiente e interrumpida.*"⁸⁷ sin tomar en cuenta las razones por las cuales **V1** estima "complicado" poder trabajar con **SPR1** y, segundo, porque se estima incongruente que si el escrito de fecha doce de noviembre de dos mil veintiuno, que se dirigió al Secretario de Educación del Gobierno del Estado señaló como pretensión la destitución de **SPR1** se dé como respuesta cambiar de plantel a **V1**.

⁸⁵ Si bien, **SPR3** manifestó haber llevado a cabo una visita a la [REDACTED] a efecto de revisar la parte académica, administrativa y jurídica; en donde determinó solo algunos puntos de mejora y sugerencias, recalcando que no se observó nada que originara dar vista o intervención a otra área o instancia, también lo es que, en autos no se observa evidencia de esta visita, con la que se pudiera corroborar los puntos de mejora que fueron observados, así como los motivos y razonamientos con base en los cuales concluyeron la no intervención de alguna otra área o instancia.

⁸⁶ Evidencia 27

⁸⁷ Consultable a fojas 213.



118. En las referidas consideraciones, esta Casa de la Dignidad y las Libertades concluye que, no obstante que **SPR2, SPR3 y SPR4** tuvieron conocimiento del acoso laboral ejercido por **SPR1** en agravio de **V1, V2, V3 y V4** y del hostigamiento sexual ejercido contra **V2 y V4**; los servidores públicos responsables omitieron llevar a cabo acciones eficaces con el fin de no obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos de las víctimas, entre ellas, que se investigara y, en su caso, se sancionaran las conductas denunciadas.

119. Esta última circunstancia es particularmente grave si se considera que **SPR1 sigue en contacto directo con las víctimas, en una relación de supra subordinación, sin que de autos se desprenda se haya materializado una medida de protección hacia ellas** pese a que el ministerio público solicitó el otorgamiento de dichas medidas y de autos no se cuenta con documento que acredite la implementación de tales acciones a favor de **V1, V2, V3 y V4** generando así violencia institucional contra las víctimas.

Todas estas constituyen los motivos y fundamentos legales por los cuales se puede afirmar que, conforme al estándar probatorio en materia de derechos humanos **SPR2, SPR3 y SPR4** contravinieron las obligaciones de **promover, proteger y garantizar** los derechos de las víctimas, es decir omitieron hacer, lo que estuviera a su alcance para procurar que **V1, V2, V3 y V4** conocieran sus derechos y sus respectivos mecanismos de defensa, al tiempo que también omitieron llevar a cabo las acciones para proteger los derechos de las víctimas, pues de autos no se advierte que hubieren llevado a cabo las acciones necesarias para solucionar el problema y menos aún garantizaron tales derechos ya que de constancias se advierte que **SPR1** sigue siendo el jefe de **V1, V2 y V3**.

120. En mérito de lo referido en líneas que anteceden se puede afirmar que existen indicios que hacen presumir que **SPR2, SPR3 y SPR4** inobservaron diversa normatividad de carácter administrativo, e incluso penal, que pudieran configurar algún tipo de responsabilidad, tales como las contenidas en el:

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 18 y 20.⁸⁸ Referente a la violencia institucional.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, artículos 17 y 20.⁸⁹
- Código Nacional de Procedimientos Penales, artículo 222 el cual contempla el deber de denunciar inmediatamente al Ministerio Público, a quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, proporcionándole todos los datos que tuviere.⁹⁰

⁸⁸ **Artículo 18.-** Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

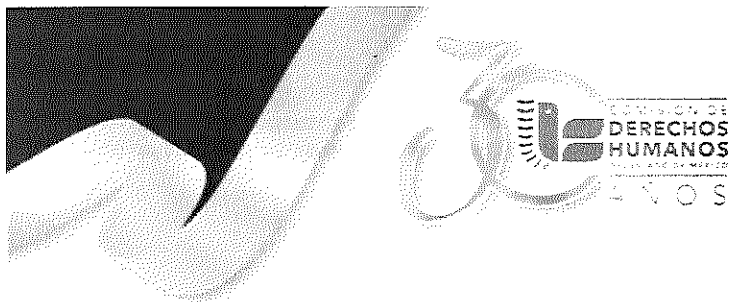
Artículo 20.- Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige.

⁸⁹ **Artículo 17.-** Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, en los términos de las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios y la normatividad municipal, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia de género.

Artículo 20.- Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los Gobiernos Estatal y Municipales realizarán las acciones conducentes para prevenir, atender, investigar, sancionar la violencia de género a fin de que se repare el daño infligido de conformidad con lo dispuesto por las disposiciones judiciales aplicables.

⁹⁰ **Artículo 222.** Deber de denunciar Toda persona a quien le conste que se ha cometido un hecho probablemente constitutivo de un delito está obligada a denunciarlo ante el Ministerio Público y en caso de urgencia ante cualquier agente de la Policía. Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a los imputados, si hubieren sido detenidos en flagrancia. [...]





→ Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios artículo 50, fracción II, el cual prevé como obligación de los servidores públicos a denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir, que pueden constituir faltas administrativas.⁹¹

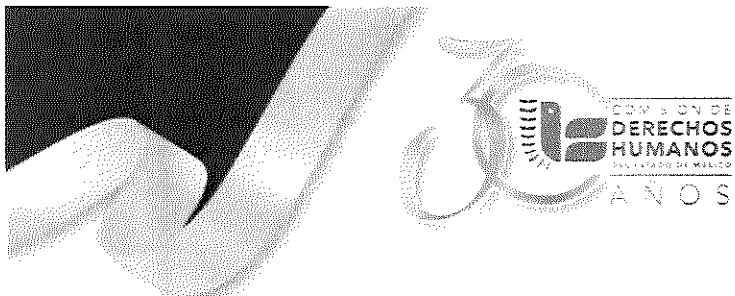
VI. NEXO CAUSAL

121. Acorde a lo referido en el romano que antecede se puede afirmar que **SPR1** transgredió el derecho al trabajo de **V1, V2, V3 y V4** en condiciones dignas, al proferirles comentarios despectivos y humillantes con relación a la labor que desempeñaban, además de que atentó contra el derecho de **V2 y V4**, a no ser sometidas a hostigamiento sexual. Con lo cual dejó de cumplir con sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las víctimas.

122. Adicionalmente, **V1, V2, V3 y V4** también fueron objeto de violencia institucional porque aún y cuando **SPR2, SPR3 y SPR4** tuvieron conocimiento de la queja interpuesta por la violación a los derechos humanos de las víctimas no llevaron a cabo una acción concreta y definitiva para atender y garantizar los derechos de esta, dejando así de cumplir con sus obligaciones constitucionales de promoción, respeto y garantía.

123. Así es que **V1, V2, V3 y V4** presentaron daños tanto físicos como psicológicos, entre los que destacan: depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en

⁹¹ Artículo 50. Incurre en falta administrativa no grave, el servidor público que con sus actos u omisiones, incumpla o transgreda las obligaciones siguientes: [...] II. Denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir, que puedan constituir faltas administrativas en términos del artículo 95 de la presente Ley.



la concentración, baja autoestima, relaciones personales restringidas, disturbios del sueño, reducción de la satisfacción con el trabajo y estrés laboral.

VII. ACCIONES TRANSFORMADORAS

124. Por los hechos aquí documentados, conforme a lo dispuesto en los artículos 5, párrafo tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México,⁹² en relación con los numerales 1, fracciones IV y V, 12, fracción XLII, 13, fracciones II, III, IV y V de la Ley de Víctimas del Estado de México;⁹³ artículo 101 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México;⁹⁴ en atención a las

⁹² 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.

⁹³ **Artículo 1.** La presente Ley es de orden público e interés social, así como de aplicación y observancia obligatoria en el Estado Libre y Soberano de México, y tiene por objeto:

[...]

IV. Velar por la protección de las víctimas y ofendidos, así como proporcionar ayuda, asistencia y una reparación integral.

V. Establecer las sanciones respecto al incumplimiento por acción o por omisión de cualquiera de sus disposiciones.

Artículo 12. Las víctimas y ofendidos tienen, conforme a la Ley y sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos jurídicos, de manera enunciativa, los derechos siguientes:

[...]

XLII. A que se les repare de manera oportuna, plena, diferenciada, integral y efectiva el daño que han sufrido como consecuencia del delito que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición, a través de la coordinación de las instancias gubernamentales implicadas.

[...]

Artículo 13. Para los efectos de la Ley se entenderá que la reparación integral será otorgada a partir de la resolución o determinación de un órgano local, nacional o internacional por el cual le sea reconocida su condición de víctima, comprendiendo las medidas siguientes:

[...]

II. La rehabilitación busca facilitar a las víctimas u ofendidos, hacer frente a los efectos sufridos por causa del delito o de las violaciones de derechos humanos ocurridas con motivo de un hecho delictuoso.

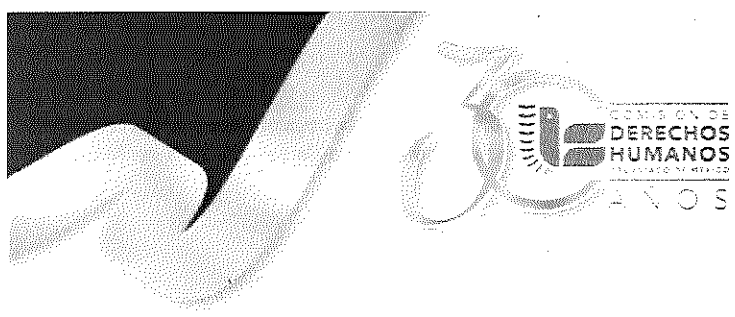
III. La compensación ha de otorgarse a la víctima u ofendido de forma apropiada y proporcional a la gravedad del delito cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la violación de derechos humanos ocurrida con motivo de un hecho delictuoso y de conformidad a los requisitos establecidos en la presente Ley.

IV. La satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas y ofendidos, las cuales identifican la verificación de los hechos y la revelación pública y completa de la verdad, salvaguardando la protección e integridad de la víctima, ofendido, testigos o personas que hayan intervenido.

V. Las medidas de no repetición buscan que el delito o la violación de derechos sufrida por la víctima u ofendido no vuelva a ocurrir.

[...]

⁹⁴ **Artículo 101.-** En las Recomendaciones debe señalarse las medidas que procedan para la efectiva conservación y restitución a los afectados en sus derechos fundamentales y, en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado.



circunstancias particulares del asunto, este Organismo pondera aplicables las siguientes acciones, soportadas en estándares que establecen un enfoque en derechos humanos.

125. Es importante establecer que cada uno de los trámites, acciones y medidas establecidas en la presente recomendación, así como el seguimiento respectivo, constituye una responsabilidad de la autoridad recomendada que debe asumir en función de los deberes contenidos en el artículo 1º, párrafo tercero, de la CPEUM.⁹⁵

126. Es menester puntualizar, que la Corte Interamericana de Derechos Humanos estableció que la obligación de garantizar impone a las autoridades prevenir, investigar y sancionar toda violación a los derechos humanos, el pronto restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por dicha violación.⁹⁶

VIII. MEDIDAS DE REPARACIÓN

127. Con base en lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 27 fracción II y V, 62 fracciones I y II, 74 fracción VIII, y 75 fracción IV de la Ley General de Víctimas; 1, 2, 10, 11, 12, 13, fracciones II y V de la Ley de Víctimas del Estado de México este Organismo pondera aplicables las siguientes:

⁹⁵ **Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

[...]

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.

[...]

⁹⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*, Sentencia de 29 de julio de 1988 (Fondo) Serie C No. 4, párr.166, disponible en: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf.



VIII.I MEDIDAS DE REHABILITACIÓN

128. Considerando que las medidas de rehabilitación se encuentran orientadas a la restitución de funciones o adquisición de nuevas competencias que requieran las víctimas conforme a las nuevas circunstancias consecuencia de los hechos victimizantes es por lo que se estima pertinente se brinden las siguientes.

VIII.I.I Atención Psicológica y/o Psiquiátrica

129. Acreditada la vulneración a los derechos humanos de las víctimas **V1, V2, V3 y V4**, es preciso que la autoridad recomendada gestione y obtenga de la instancia pública competente, la rehabilitación psicológica y/o psiquiátrica que requieran a efecto de que, en su caso, puedan afrontar la vulneración a derechos humanos de que fueron objeto y recuperar su salud mental por lo que, en un lapso que no exceda de quince días hábiles contados a partir de la aceptación del presente documento Recomendatorio, la ahora Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México deberá documentar las gestiones que lleve a cabo, a efecto de proporcionar a **V1, V2, V3 y V4**, la atención psicológica y/o psiquiátrica que corresponda, previa autorización y consentimiento documentados cabalmente.

130. La autoridad recomendada en el contexto de sus gestiones, deberá procurar que tales servicios se encuentren en un perímetro conveniente y accesible para su traslado.

131. Para tal efecto la autoridad recomendada deberá informar y acreditar lo conducente al cumplimiento de este punto dentro de un plazo de **quince días** hábiles siguientes al en que haya aceptado el presente documento Recomendatorio.

VIII.I.II Asesoría Jurídica

132. Como segunda medida de rehabilitación, la autoridad responsable deberá gestionar ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México, brinde a **V1, V2, V3 y V4** el servicio de asesoría Jurídica, si así lo requieren, a efecto de coadyuvar con la integración de las investigaciones penales y administrativa que se llevan a cabo, respecto de las conductas ilegales en que podrían haber incurrido las personas servidoras publicas **SPR1, SPR2, SPR3 y SPR4**.

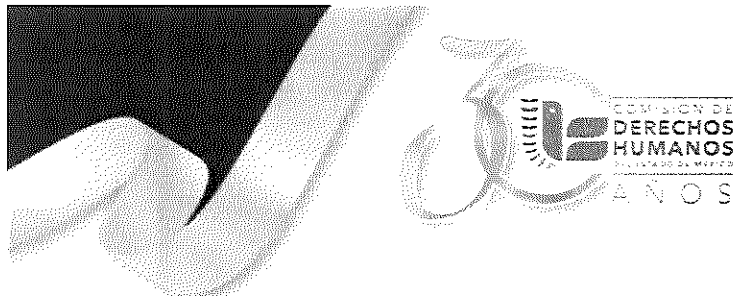
133. Para tal efecto la autoridad recomendada deberá informar y acreditar lo conducente al cumplimiento de este punto dentro de un plazo de **quince días** hábiles siguientes al en que haya aceptado el presente documento Recomendatorio.

VIII.II. MEDIDAS DE SATISFACCIÓN.

134. La medida de satisfacción se encuentra prevista en los artículos, 73 fracciones I y V de la Ley General de Víctimas y 13, fracción IV de la Ley Víctimas del Estado de México, y buscan reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas y ofendidos, así como la identificación en la verdad sin transgredir la protección e integridad de las víctimas. En esta línea se estima procedente formular las siguientes recomendaciones:

VIII.II.I Disculpa Institucional





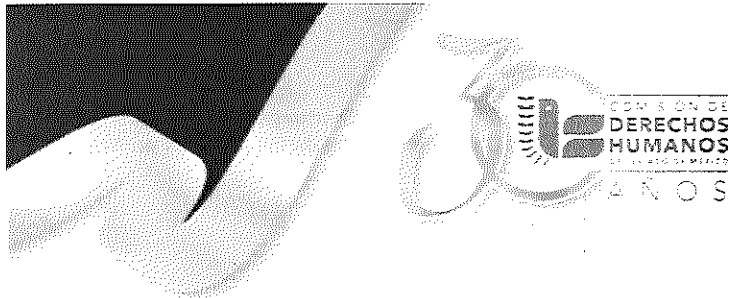
135. Medida de satisfacción orientada a reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas, la autoridad recomendada deberá ofrecer a estas una **disculpa institucional**. Dicha estrategia constituye un acto de reconocimiento de la responsabilidad y el interés genuino de reparación respecto de las violaciones a Derechos Humanos acreditadas en esta Recomendación.

136. En el caso, el acto de la disculpa pública se deberá ofrecer en un lugar adecuado para un evento de esta magnitud, que cubra los requisitos mínimos que requiere este acto protocolario; además, la disculpa debe ser ofrecida **por conducto del Superior Jerárquico de SPR1, estando este último presente**, en forma escrita y entregada personalmente a **V1, V2, V3 y V4**, con la presencia de un representante de este Organismo, y conforme al "Protocolo para ofrecer una disculpa pública derivada de las Recomendaciones emitidas por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México"⁹⁷.

VIII.II.II Integrar copia de la presente Recomendación al expediente personal de las personas servidoras públicas responsables SPR1, SPR2, SPR3 y SPR4.

137. Como segunda medida de satisfacción, con independencia de las resoluciones que en otras instancias o proceso se lleguen a emitir, la autoridad responsable deberá agregar en un plazo de quince días hábiles siguientes al en que acepte el presente documento recomendatorio, copia certificada del mismo a los expedientes laborales de las personas **SPR1, SPR2, SPR3 y SPR4** que se determinó como responsables de

⁹⁷ Consultable en la Gaceta de Derechos Humanos, número 380 del 3 de noviembre de 2022.
<http://187.216.192.133/SISTEMAS/PJC/DOCUMENTOS/CONTRATOS/216.pdf>.



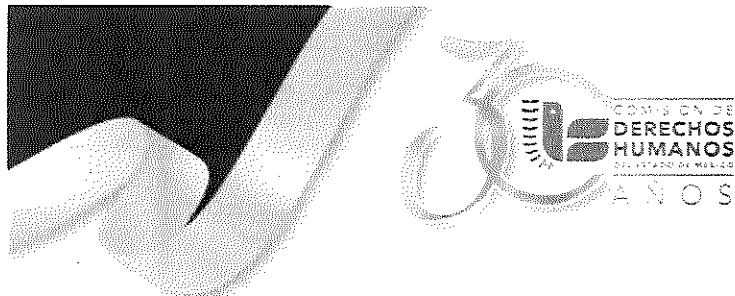
violaciones a Derechos Humanos, debiendo remitir a esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, dentro del indicado plazo, la evidencia que acredite su cumplimiento.

VIII.III. MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

138. En observancia a las disposiciones establecidas en el artículo 74 de la Ley General de Víctimas y el correlativo 13, fracción V de la Ley análoga en la entidad, las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. En este caso, esta Comisión estima conveniente la implementación de las siguientes medidas:

VIII.III.I. CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS, ESPECÍFICAMENTE SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO, A NO SER SOMETIDO A ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL ASÍ COMO A NO SER SOMETIDO VIOLENCIA INSTITUCIONAL.

139. Dado que la dignidad humana, es de interés superior, es por lo que los servidores públicos deben estar en permanente capacitación en materia de DDHH a fin de sensibilizarlos y capacitarlos para que exista un respecto irrestricto a los derechos humanos de las personas, por ello la autoridad recomendada deberá gestionar, dentro de un plazo de quince días hábiles siguientes al en que acepte el presente documento recomendatorio, la capacitación que, de forma obligatoria deberán **tomar todo el personal de la escuela secundaria técnica [REDACTED]** **[REDACTED] así como los servidores públicos responsables**, en materia de derechos humanos concretamente sobre el Derecho al Trabajo, a no ser sometidos



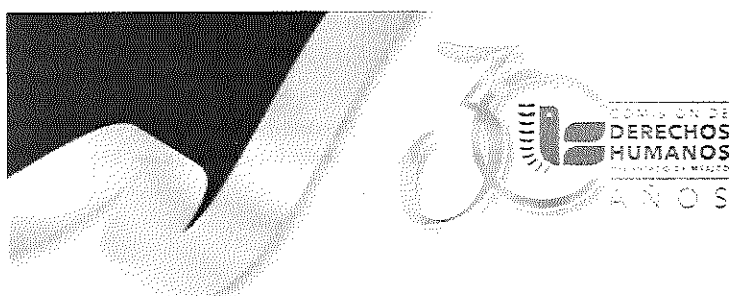
a Acoso Laboral, Hostigamiento y acoso sexual así como a no ser sometido a violencia institucional.

140. Para lo anterior, la autoridad responsable deberá presentar a este organismo el nombre del curso, el temario, el alcance de este, número de personas servidoras públicas al que está dirigido, el objetivo que pretende alcanzar, la duración en horas, el temario concreto, los objetivos específicos, así como el acreditamiento del curso por parte de las personas servidoras públicas participantes.

VIII.III.II Difusión de la presente Recomendación en la página electrónica Oficial de la ahora Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México

142. Como segunda medida de no repetición se cita la difusión de la presente Recomendación en la página electrónica oficial de la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México ya que la obligación de promover tiene dos objetivos principales, por una parte, que las personas conozcan sus derechos y mecanismos de defensa y, por otra, avanzar en la satisfacción de tales derechos, con lo cual se pretende orientar al desarrollo y empoderamiento de los ciudadanos desde y para sus derechos.

143. En tal virtud, dentro de un plazo de quince días hábiles siguientes al en que sea aceptada la presente Recomendación la autoridad recomendada deberá hacerla pública en su página electrónica oficial, a efecto de que el personal que labora en la citada Secretaría tenga conocimiento de los derechos y obligaciones que les asisten cuando se encuentren en situaciones como las aquí descritas y, por otra parte, se logre el empoderamiento de los ciudadanos desde y para sus



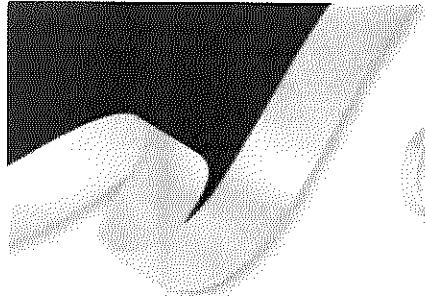
derechos, informando a su personal y a la sociedad en general qué deben hacer y a qué autoridad deben acudir cuando consideren que son objeto de hostigamiento y/o acoso sexual, pretendiendo que la difusión de los mismos permee en una conducta institucional tendente a erradicar este tipo de actos.

144. En mérito de lo antes expuesto y fundado, con sustento en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 16, párrafo cuarto y 102, apartado B, párrafos primero, segundo, tercero y quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 16 de la Constitución Política de los Estado Libre y Soberano de México, 13 fracción VIII, 28 fracción XIV, 99 fracción III, 101 y 103 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, este Organismo Constitucional Autónomo formula a la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México las siguientes:

X. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Considerando que las **medidas de rehabilitación** se encuentran orientadas a la restitución de funciones o adquisición de nuevas competencias que requieran las nuevas circunstancias en que se encuentre la víctima como consecuencia de los hechos victimizantes, se recomienda a la autoridad responsable otorgar a las víctimas las siguientes:

- **Atención Psicológica y/o Psiquiátrica**, en términos del numeral VIII.I.I del apartado relativo a medidas de reparación.



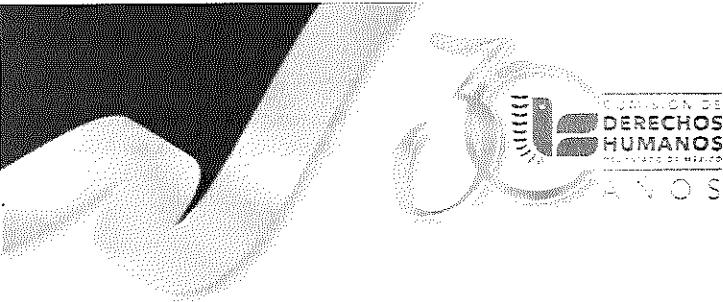
- **Asesoría Jurídica**, en términos del numeral VIII.I.II del apartado relativo a medidas de reparación.

SEGUNDA. Las **medidas de satisfacción** buscan reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas y ofendidos así como la verdad de los hechos y el encuentro público, sin transgredir la integridad de las víctimas o personas relacionadas por lo que se recomienda a la autoridad responsable, las siguientes:

- Ofrecer una **Disculpa Institucional** a las víctimas, en términos del numeral VIII.II.I. del apartado correspondiente a las medidas de satisfacción.
- Glosar constancia del presente documento Recomendatorio en el expediente laboral de **SPR1, SPR2, SPR3 y SPR4**, en términos del numeral VIII.II.II.

TERCERA. Con las **medidas de no repetición** se pretende evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza. Con dicha finalidad es que se recomienda a la autoridad responsable realizar las siguientes:

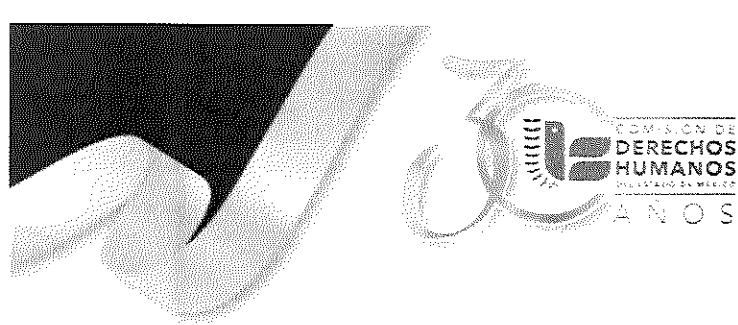
- Capacitación en Derechos Humanos, específicamente sobre el Derecho al Trabajo, a no ser sometido a Acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual así como a no ser sometido a violencia institucional de conformidad con lo establecido en el apartado **VIII.III.I.**



- **Difundir la presente recomendación en la página electrónica oficial de Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México por los motivos expresados en el numeral VIII.III.II.**

145. Por otra parte, sin que esto forme parte de los puntos recomendatorios, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 222 del Código Nacional de Procedimientos Penales y 50, fracción II de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México, se instruye a la Unidad Jurídica y Consultiva de la Comisión de Derechos Humanos, entregue al Agente del Ministerio Público adscrito al Centro de Justicia para las Mujeres en Tenango del Valle, de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, copia certificada de la presente Recomendación para que la misma sea agregada y tomada en consideración en las carpetas de investigación con números: [REDACTED] y NIC: [REDACTED] NUC: [REDACTED] y NIC: [REDACTED] y NUC: [REDACTED] con el número de NIC: [REDACTED], al momento de esclarecer los hechos cometidos en agravio de **V1, V2, V3 y V4**, por la probable responsabilidad penal en que pudieron haber incurrido los servidores públicos **SPR1, SPR2, SPR3 y SPR4**.

146. De igual forma, se instruye a la Unidad Jurídica y Consultiva de la Comisión de Derechos Humanos, para que con copia certificada de la presente Recomendación de vista al Órgano Interno de Control de la ahora Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de México para que sea agregada al expediente [REDACTED] con la finalidad de que sea tomada en cuenta la investigación efectuada por este



Organismo para establecer la probable responsabilidad administrativa o no de **SPR1, SPR2, SPR3 y SPR4.**

147. Las Recomendaciones emitidas por este Organismo, de acuerdo con lo señalado por el artículo 16 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, tienen el carácter de públicas y se emiten con el propósito fundamental de contribuir a que los servidores públicos de la entidad y de los municipios se apeguen invariablemente a lo prescrito por la ley.

148. Para efecto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 105 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México,¹⁵ **me permito solicitar amablemente que su respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, que no es delegable, se informe a este Organismo dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación.**

149. Asimismo, las pruebas correspondientes a la acreditación del cumplimiento del presente documento **deberán hacerse llegar dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en la que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.**

150. Es pertinente expresar a usted que en términos de lo dispuesto en el numeral 109 de la citada Ley, **cuando una Recomendación no sea aceptada o cumplida, por las autoridades o servidores públicos, éstos deben fundar, motivar y hacer pública su negativa;** asimismo, la Legislatura del Estado a petición de la Comisión, podrá solicitar su comparecencia a efecto de que justifique su negativa u omisión.

151. En términos del artículo 107 de la Ley de esta Defensoría de Habitantes, una vez aceptada la Recomendación, las autoridades o servidores públicos están obligados a cumplirla en sus términos y a dar publicidad a las acciones llevadas a cabo.

152. Finalmente, no omito comentarle que este Organismo Público Autónomo tiene la obligación de incluir en los informes que presenta a los tres Poderes del Estado de México, las Recomendaciones que se hubiesen formulado y que además deberán ser difundidas para conocimiento de la sociedad.

ATENTAMENTE



MTRA. EN D. MYRNA ARACELI GARCÍA MORÓN
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO



COMISIÓN DE
DERECHOS
HUMANOS
DEL ESTADO DE MÉXICO

 **PRESIDENCIA** 

Toluca de Lerdo, Estado de México, a los diecinueve días del mes de diciembre de dos mil veintitrés. La que suscribo, Fabiola Manteca Hernández, Primera Visitadora General de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley de este organismo constitucional autónomo --

---(CENH, P. 3)---

que la presente hoja, que contiene la firma de la Presidenta de esta Casa de la Dignidad y las Libertades, corresponde a la última página de la Recomendación 134/23 emitida el día de la fecha por la titular de esta Institución. **DOY FE.**

FMH/SVS