

## **RECOMENDACIÓN NÚMERO 05/2025**

### **SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS RELATIVOS A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN LA MODALIDAD DE ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ASI COMO A LA DEBIDA DILIGENCIA EN AGRAVIO DE V, ATRIBUIBLES A PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE OAXACA.**

Oaxaca de Juárez, Oaxaca; a 28 de marzo de 2025.

**LIC. EMILIO MONTERO PÉREZ  
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO ESTATAL  
DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE OAXACA.**

1

Distinguido Director General:

1. La Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 102, apartado “B”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 114, apartado “A”, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 1º, 2º, 3º, 5º, 13 fracciones I y II inciso a), 30 fracción IV, de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, así como 1º, 46 fracción IX, 70 inciso a), 76 y 158 de su Reglamento Interno, ha examinado los hechos y evidencias del expediente DDHPO/0018/RIJ/(10)/OAX/2023, relacionado con violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia, en su modalidad de acoso laboral y hostigamiento sexual, así como a la debida diligencia en agravio de V, atribuibles a personas servidoras públicas del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.



2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8 de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, y 8, párrafo tercero de su Reglamento Interno; 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo de la Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública; 1, 2, fracción V, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 1, 3, 7, fracción VI, 10, fracción III, 56 y 57 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno del Estado de Oaxaca; 1, 2, fracción III, 5, 9, 10 y 11 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Oaxaca. Los datos se pondrán en conocimiento de la autoridad recomendada a través de un listado adjunto en el que se describe el significado de las claves utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección a los datos correspondientes.

2

3. Para una mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para distintas personas involucradas relacionadas con los hechos, son los siguientes:

Significado	Clave
Victima	V
Autoridad responsable	AR
Persona Servidora Pública	PSP
Persona	P

4. En la presente Recomendación, la referencia a diversas instituciones e instrumentos legales se hará con acrónimos o abreviaturas a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las que podrán identificarse como sigue:



Nombre	Acrónimo/abreviatura
Comisión Interamericana de Derechos Humanos.	CmIDH
Comité Contra la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.	CEDAW
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	CPEUM/Constitución Federal
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.	Constitución de Oaxaca
Convención Americana sobre Derechos Humanos.	Convención Americana/Pacto de San José
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.	Convención De Belem Do Pará
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	CrIDH
Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca.	DDHPO/Defensoría/Organismo Local
Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca	IEEPO/Instituto
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	Ley General de Acceso
Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género.	Ley Estatal de Acceso
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Suprema Corte de la Justicia de la Nación	SCJN

## I. HECHOS.

5. El 24 de mayo de 2023 se recibió en esta Defensoría el escrito de queja de V, en el que manifestó que el 28 de abril de ese año, durante una reunión del Consejo Técnico de la Secundaria Técnica, se vio involucrada en un altercado con AR7; como consecuencia de ello, el 2 de mayo de 2023 en asamblea, los integrantes de la Delegación Sindical D-II-98 decidieron que V fuera puesta a disposición por los directivos de la Secundaria Técnica.

6. En cumplimiento a esa determinación, el 11 de mayo de 2023, AR4 puso a disposición a V de la Supervisión Escolar. Al omitir acatar dicha decisión, el 17 de mayo de 2023, la delegación sindical antes citada y a la que pertenecen AR4 y AR7 decidió cerrar la Secundaria Técnica, colocando al siguiente día candados para impedir su acceso.



7. A consecuencia de este evento, con la ayuda de madres y padres de familia, V pudo ingresar al plantel; sin embargo, la estructura educativa de la Secundaria Técnica solicitó a los alumnos de V que no asistieran a las clases que ella impartía, con el argumento de que no tenía validez como maestra.

8. Debido a lo sucedido, V acudió con AR4 a quien le solicitó le permitiera impartir su asignatura; sin embargo, éste le realizó propuestas y tocamientos de tipo sexual a cambio de solucionar el problema. Al no acceder a las propuestas de AR4, los actos de acoso laboral en su contra continuaron, a tal grado de que su salón de clases fue cerrado con candado con la finalidad de impedirle realizar sus funciones como docente.

9. En razón de lo anterior, este Organismo Local radicó el expediente DDHPO/0018/RIJ/(10)/OAX/2023; para la investigación de los hechos, se recabó la documentación relacionada con las posibles violaciones a derechos humanos, se realizaron diligencias y se obtuvieron informes de la autoridad involucrada, cuya valoración lógico-jurídica es objeto de análisis en el capítulo de observaciones y valoración de pruebas de la presente Recomendación.

4

## II. EVIDENCIAS

10. Escrito de queja de 24 de mayo de 2023 presentado por V, en el que señaló ser víctima de violencia laboral por parte de personas servidoras públicas del IEEPO.

11. Escrito de V, recibido el 16 de junio de 2023 en esta Defensoría, en el que amplió los hechos motivo de su inconformidad y precisó las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la problemática laboral suscitada en la Secundaria Técnica.

12. Oficio número IEEPO/DADH/DQC/1862/2023, de 23 de junio de 2023, suscrito por el Director para la Atención de los Derechos Humanos del IEEPO, al que adjuntó lo siguiente:

**12.1.** Oficio sin número de 30 de mayo de 2023, suscrito por AR8, mediante el cual otorgó respuesta al requerimiento formulado por esta DDHPO, al que adjuntó entre otras, las siguientes constancias:

**12.1.1.** Acta Circunstancial de 28 de febrero de 2023, en la que se advirtió que AR1, AR2, AR3 y AR4 acordaron hacer un llamado energético verbal a SP6 por omitir levantar una nota administrativa en agravio de V.

**12.1.2.** Acta Circunstancial de 28 de abril de 2023, firmada por AR1, AR2, AR3 y AR4 en la que hicieron constar los hechos acontecidos durante la reunión técnico-pedagógica del Consejo Técnico de la Secundaria Técnica.

**12.1.3.** Acta de Acuerdos de la Delegación D-11-98 de 2 de mayo de 2023, en la que se hizo constar la asamblea presidida por AR5, en la que se determinó que V fuera puesta a disposición por los directivos de la Secundaria Técnica.

**12.1.4.** Oficio 143 de 11 de mayo de 2023, mediante el cual AR4 puso a disposición a V de la Supervisión Escolar.

**12.1.5.** Acta Circunstancial de 11 de mayo de 2023, suscrita por AR4, AR8 y AR9, en la que se observó que pretendieron entregarle a V una nota de extrañamiento por su comportamiento.

**12.1.6.** Oficio sin número de 16 de mayo de 2023, a través del cual AR8 le ordenó a V concentrarse en la Supervisión Escolar a su cargo.

**12.1.7.** Acta de Acuerdos de 17 de mayo de 2023, en la que se hizo constar que, en reunión extraordinaria de la delegación sindical de la que forman parte AR4 y AR7, se decidió el cierre de la Secundaria Técnica.

**12.1.8.** Acta Circunstancial de 18 de mayo de 2023, suscrita por AR1, AR2, AR3 y AR4, en la que hicieron constar que se impidió el acceso de V a la Secundaria Técnica.

**12.1.9.** Acta de Hechos de 19 de mayo de 2023, firmada por AR1, AR2, AR3 y AR4, en la que se hizo constar la reunión celebrada con madres y padres de familia, en donde les hicieron saber el comportamiento de V.

**12.1.10.** Oficio sin número de 24 de mayo de 2023, firmado por AR1, AR3, AR3 y AR4, en el que se advirtió que la estructura educativa acudió a los salones de clases donde impartía V sus clases, para informarles que ya no pertenecía a la Secundaria Técnica.

**12.1.11.** Oficio sin número de 24 de mayo de 2023, en el que AR8 solicitó la intervención de AR11, a fin de que le informara a V sobre su separación de la Secundaria Técnica.

6

**12.1.12.** Acta de Hechos de 26 de mayo de 2023, elaborada por PSP2, PSP3, PSP4 y AR4, con motivo del incidente ocurrido en la parcela denominada “El Morrito”.

**12.1.13.** Oficio sin número de 5 de junio de 2023, suscrito por AR8 quien comunicó a V su puesta a disposición en la Unidad de Educación Secundaria.

**12.1.14.** Oficio 165 de 6 de junio de 2023, suscrito por AR3 y AR4, mediante el cual notificaron a AR10 sobre lo sucedido en la parcela denominada “El Morrito”.

**12.1.15.** Oficio IEEPO/SGSE/UES/2751/2023 de 19 de julio de 2023, suscrito por AR10, quien ordenó a AR8 que se le permitiera a V registrar su asistencia.

**12.1.16.** Oficio IEEPO/SGSE/UES/2796/2023 de 26 de julio de 2023, firmado por AR10, en el que requirió a AR8 que atendiera el acoso laboral perpetrado en contra de V.

**12.1.17.** Oficio IEEPO/SGSE/UES/2913/2023 de 11 de agosto de 2023, suscrito por AR10, a través del cual informó a V, que a partir de esa fecha reanudaría sus labores en la Secundaria Técnica.

**12.1.18.** Minuta de Mesa de Trabajo de 11 de agosto de 2023, en la que se acordó que AR10 realizaría las gestiones correspondientes para que las autoridades escolares se abstuvieran de cometer actos de hostigamiento laboral en perjuicio de V.

**12.1.19.** Oficio IEEPO/DSR/UDIJ/008/2023 de 7 de septiembre de 2023, en el que AR11 notificó a V que debía presentarse en la Delegación de Servicios Educativos ubicada en Juchitán de Zaragoza, Oaxaca.

7

**13.** Escrito de 7 de agosto de 2023, suscrito por V, en el que comunicó a esta DDHPO que AR8 no acató lo ordenado por AR10.

**14.** Escrito de V de 1 de septiembre de 2023, en el que informó que el 28 de agosto de esa anualidad, solicitó a AR4 y AR8 su asignación de horario y grupos; sin embargo, se negaron a reinstalarla en sus funciones.

**15.** Acta Circunstanciada de 7 de mayo de 2024, en la que personal de esta Defensoría hizo constar las condiciones laborales en las que se encontraba V.

**16.** Acta Circunstanciada de 7 de mayo de 2024, en la que se advirtió que una defensora adjunta de la DDHPO recabó el testimonio de PSP5, con relación a que AR8 le instruyó no prestarle libros a V.



**17.** Acta Circunstanciada de 7 de mayo de 2024, en la que una persona servidora pública de esta Defensoría recabó el testimonio de PSP8, referente al hostigamiento sexual sufrido por V a manos de AR4.

**18.** Valoración Psicológica de 20 de junio de 2024, emitida por una especialista de esta Defensoría, en la que determinó que V presentó trastornos de ansiedad generalizada y depresión mayor con episodios recurrentes en relación con lo vivido en su contexto laboral.

**19.** Acuerdo de 12 de agosto de 2024, en la que personal de esta Defensoría hizo constar la recepción de las constancias que integran la Carpeta de Investigación, de las que destacan:

**19.1.** Entrevista ministerial rendida el 11 de julio de 2023 por PSP8, en la que manifestó que fue testigo de que el 17 de mayo de ese año, V se encontraba llorando en la Secundaria Técnica debido a que AR4 le había hecho insinuaciones indecorosas.

8

**19.2.** Entrevista ministerial rendida el 18 de julio de 2023 por P, en la que refirió que el 17 de mayo de esa anualidad se percató que V estaba llorando, y al preguntarle el motivo respondió que AR4 le había hecho insinuaciones indecorosas a cambio de solucionar su problemática.

**19.3.** Dictamen en materia de Psicología de 21 de julio de 2023, elaborado por PSP7, adscrita al Instituto de Servicios Periciales de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca, en el que concluyó que V presentó depresión y ansiedad leve, a consecuencia de ser víctima de acoso laboral.

**20.** Acta Circunstanciada de 18 de marzo de 2025, en la que se hizo constar la conversación telefónica sostenida, en esa misma fecha, entre personal de esta Defensoría y V, ocasión en la que informó datos precisos y actualizados sobre el estado actual que guarda el proceso penal instaurado en contra de AR4.



### **III. SITUACIÓN JURÍDICA.**

**21.** El 26 de junio de 2023 se inició la carpeta de investigación por el delito de hostigamiento sexual en el ámbito laboral en perjuicio de V atribuible a AR4 en la Agencia del Ministerio Público de la Fiscalía Local de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca.

**22.** La carpeta de investigación se judicializó dando origen a la Causa Penal radicada en el Juzgado de Control de Juchitán de Zaragoza, con sede en El Espinal, Oaxaca. El 17 de abril de 2024, se llevó a cabo la audiencia inicial; posteriormente, el 22 de ese mismo mes y año, se celebró la audiencia de ampliación de término constitucional en la que se dictó auto de no vinculación a proceso en favor de AR4; con motivo de ello, el 25 de abril de esa anualidad V promovió Recurso de Apelación, el cual actualmente se encuentra en trámite.

**23.** Por otra parte, a la fecha de la emisión de la presente Recomendación, no se cuenta con evidencias que permitan establecer que se haya iniciado algún procedimiento administrativo de investigación relacionado con los hechos materia de queja en el Órgano Interno de Control del IEEPO.

9

### **IV. OBSERVACIONES Y VALORACIÓN DE PRUEBAS**

**24.** Del análisis realizado al conjunto de evidencias del expediente de queja DDHPO/0018/RIJ/(10)/OAX/2023, en términos de lo dispuesto en los artículos 67 de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, en relación con el 76 de su Reglamento Interno, con un enfoque lógico-jurídico de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de los precedentes emitidos por la DDHPO, así como de criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la SCJN, como de la CrIDH, esta Defensoría acreditó violaciones a los derechos humanos relativos a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, por actos de acoso y hostigamiento sexual, así como debida diligencia en agravio de V, atribuibles a personas servidoras públicas del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.



**25.** Antes de exponer por qué este Organismo Local considera que los actos y omisiones atribuibles al personal del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca transgredieron los derechos humanos de V, es importante contextualizar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres en Oaxaca, a consecuencia de la violencia de género que enfrentan cotidianamente en los ámbitos de la vida pública y privada. Asimismo, se hará énfasis en los diferentes tipos de violencia que, al ser perpetrados en contra de las mujeres, pueden traerles como consecuencia afectaciones en su estado físico, psicoemocional, así como psicosocial, tal y como se expone en los párrafos subsecuentes.

#### **A. Contexto. La violencia en contra de la mujer en Oaxaca.**

**26.** La Organización de las Naciones Unidas, señala que, si bien las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como a las mujeres, su impacto varía de acuerdo con el género de la víctima. Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género; esto significa que está directamente vinculada a la desigualdad en la distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer.<sup>1</sup>

10

**27.** Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas Mujeres define la violencia de género como actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). *Violencia de género: un problema de derechos humanos, 1996, página 5.*

<sup>2</sup> <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>.



**28.** De acuerdo con la Ley General de Acceso, la violencia contra las mujeres está catalogada como toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado<sup>3</sup>.

**29.** La Ley General de Acceso establece que la violencia puede ejercerse de manera psicológica, física, patrimonial, económica y sexual en contra de las mujeres, en diferentes ámbitos, tales como: familiar, laboral y docente, en la comunidad, institucional, política, digital, mediática y violencia feminicida.<sup>4</sup>

**30.** Sobre el tema de violencia, esta Defensoría precisó en su Informe Especial “Violencia contra las Mujeres en el Ejercicio Público”<sup>5</sup> que la violencia no es solo física, algunas palabras y expresiones de nuestra cotidianidad —en la calle, en casa, en el trabajo, en las redes sociales— pueden afectar a las mujeres con la misma fuerza. La intimidación, la humillación y la culpa son todas formas de violencia que dañan la autoestima de las mujeres. Pero no solo eso, las palabras también tienen el poder de reforzar ciertos prejuicios y justificar comportamientos agresivos. De hecho, son las formas de hablar arraigadas en varios aspectos culturales, las que se convierten en formas de pensar.

11

**31.** En lo que se refiere al ámbito laboral, el cual abordaremos en la presente Recomendación, se vislumbra que las formas de violencia hacia las mujeres tienen expresiones diversas, como el acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial, mayores restricciones de contratación (estado civil, gravidez), dificultad de acceder a puestos de toma de decisiones y relegación a tareas subordinadas y de servicios, entre otras. Sus efectos son muy nocivos en la vida de la mujer y van desde un descenso en su productividad, pasando por el ausentismo, hasta la generación de trastornos físicos.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.

<sup>4</sup> Artículos 6 y 7 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.

<sup>5</sup> DDHPO. Informe Especial “Violencia contra las Mujeres en el Ejercicio Público”, página 39.

<sup>6</sup> Consulta en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100938.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100938.pdf).



**32.** En la Recomendación 11/2024, publicada el 16 de octubre de 2024 por esta DDHPO, se mencionó que en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 264,986 (doscientas sesenta y cuatro mil novecientos ochenta y seis) mujeres de 15 años y más, del año 2016 al 2021, sufrieron en Oaxaca situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida; de las cuales, 122,407 (ciento veintidós mil cuatrocientos siete) personas del sexo femenino vivió este tipo de violencia en los últimos 12 meses. En ese contexto, 28.4% señaló que la principal persona agresora fue un(a) compañero(a) de trabajo; de igual forma, 85.3% de los casos tuvo lugar en las instalaciones del trabajo.<sup>7</sup>

**33.** Asimismo, en la citada Recomendación se indicó que, en cuanto a los tipos de violencia que enfrentaron las mujeres en su vida laboral, en el año que antecedió a la encuesta, 3.7% señaló haber sufrido violencia psicológica, 5.0% física o sexual y 23.5% situaciones de discriminación laboral.<sup>8</sup>

**34.** Respecto a la violencia psicológica ejercida en contra de las mujeres, en el ámbito laboral, como pudieran ser: insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, amenazas, entre otras, la Ley General de Acceso, señala que ese tipo de conductas pueden conllevar a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.<sup>9</sup>

**35.** En relación con la violencia en los centros de trabajo, en la ENDIREH 2006 elaborada por el INEGI, se indicó que las mujeres que declararon haber experimentado acoso laboral, se les preguntó en específico, qué clase de acoso sufrieron; por lo que, el 8.7% de las mujeres declararon ser humilladas o denigradas, el 6.5% las ignoraron o las hicieron sentir menos por ser mujeres, el 2.0% les hicieron insinuaciones o propuestas sexuales, las acariciaron o manosearon sin su

<sup>7</sup> DDHPO. Recomendación 11/2024, párrafo 57.

<sup>8</sup> Idem, párrafo 58.

<sup>9</sup> Artículo 6, fracción I de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.



consentimiento o las obligaron a tener relaciones sexuales y otras más declararon haber tenido represalias por no acceder a sus propuestas sexuales.<sup>10</sup>

**36.** De conformidad con la Ley General de Acceso, la violencia sexual atenta contra la libertad, dignidad e integridad física de las mujeres y la cataloga como un abuso de poder, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.<sup>11</sup>

**37.** A través de las Recomendaciones 04/2024 y 11/2024, esta DDHP se ha pronunciado en contra de cualquier tipo de violencia, incluyendo la violencia de género en perjuicio de las mujeres. Las cifras que día con día se reflejan en Oaxaca relacionadas con violencia de género, dan cuenta de una problemática vigente en el Estado, en el que lejos de que las autoridades implementen y operen estrategias efectivas para garantizar en el sentido más amplio de aquéllas, atendiendo con perspectiva de género e identificando los elementos interseccionales, han minimizado la problemática con la falta de acciones y/o medidas óptimas para la prevención, atención, sanción y eliminación de todos los tipos de violencia en contra de las mujeres en la entidad.

13

**38.** En virtud de lo antes expuesto, para esta Defensoría resulta procedente realizar el presente pronunciamiento, relacionado con la vulneración a sus derechos humanos relativos a una vida libre de violencia, en sus modalidades de acoso laboral y hostigamiento sexual, así como debida diligencia en agravio de V, transgresiones que se desarrollan a continuación:

## **B. La violencia contra las mujeres en su centro de trabajo.**

### **a) Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.**

<sup>10</sup> Consulta en:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825451639/702825451639\\_1.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/2104/702825451639/702825451639_1.pdf).

<sup>11</sup> Artículo 6, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.



**39.** El artículo 1° de la Convención De Belém Do Pará, define a la violencia contra la mujer como: “[...] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. En el mismo sentido el artículo 3 de la misma Convención consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en el que se prevé que: “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. Dicha disposición ha creado un eco en las legislaciones regionales que han replicado el establecimiento de preceptos dirigidos a proteger y garantizar este derecho.

**40.** La Ley General de Acceso en su artículo 5, fracción IV, define que violencia contra las mujeres es: “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”.

**41.** Por su parte la jurisprudencia de la CrIDH interpretando a la Convención De Belém Do Pará, señaló que: “la violencia contra la mujer (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que trasciende todos los sectores de la sociedad (...) y afecta negativamente sus propias bases”<sup>12</sup>

14

**42.** El derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la no discriminación. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado que: “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”. Esta “violencia de género [...] va en menoscabo de la aptitud para disfrutar de los derechos económicos, sociales y culturales en pie de igualdad”<sup>13</sup>

<sup>12</sup> CrIDH, “Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México”. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

<sup>13</sup> CrIDH, “Caso I.V. Vs. Bolivia”, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia del 30 de noviembre de 2016, párr. 253.



**43.** En concordancia con lo anterior, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en las Naciones Unidas en septiembre de 2015 y con la que México está comprometida, en su objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de Género”, en la meta 5.2 se establece que se deben *“Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado”*.

**b) Actos de acoso laboral en agravio de V.**

**44.** El “*Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación*” de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 111 que lo acompaña, ha definido el acoso laboral como *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*.

**45.** De acuerdo a las constancias que integran el expediente de mérito, el 28 de abril de 2023, V asistió a una reunión técnico-pedagógica del Consejo Técnico de la Secundaria Técnica, donde después de abordar los temas académicos y generales le correspondía participar sobre el tema del autobús escolar y al comentar sobre el comportamiento de algunos de los compañeros sobre el uso del transporte, dichos comentarios molestaron a AR7, presidente del Comité, quien en respuesta comenzó a gritarle y agredirla verbalmente en presencia de AR4 y AR8, así como de 23 compañeros más quienes se encontraban en la reunión.

**46.** Debido al incidente, V solicitó a AR8 su intervención para calmar a AR7; sin embargo, solo se limitó a hacerle a V una seña con la mano para que guardara silencio, haciendo caso omiso a su petición; razón por la cual, AR7 continuó gritándole y aumentando el tono de sus insultos hacia ella.

**47.** Nerviosa y angustiada por ello, V le roció agua en el rostro a AR7 y le dijo *“gracias a Dios que fue agua”*, por lo que los ahí reunidos empezaron a gritarle, sin considerar que AR7 había sido el primero en agredirla. Como consecuencia de ese



hecho, ese mismo día, se levantó un acta circunstanciada suscrita por AR1, AR2, AR3 y R4 en la que solo externaron el comportamiento de V, mas no así el de AR7.

**48.** Con el objeto de resolver la problemática suscitada entre V y AR7, el 2 de mayo de 2023, se llevó a cabo una asamblea presidida por AR5, misma que estuvo conformada por personal docente, administrativo e intendencia. En la citada reunión, solo se le dio la oportunidad a AR7 de manifestar los actos cometidos en su agravio, dando lectura a un escrito en el que plasmó únicamente el comportamiento de V, dejándola en estado de indefensión, toda vez que no fue convocada para manifestar las agresiones perpetradas en su contra.

**49.** Como resultado de dicha asamblea, sin llevar a cabo una investigación previa de los hechos y sin fundamento legal, se decidió que V fuera puesta a disposición por los directivos de la secundaria técnica; así que, en cumplimiento a lo acordado, mediante oficio 143, de 11 de mayo de 2023, AR4 puso a V a disposición de AR8, Supervisor Escolar, sin que en el citado oficio fundara su proceder.

16

**50.** Referente a la puesta a disposición de V, esta Defensoría advirtió que AR4, en su calidad de encargado de la Dirección de la Secundaria Técnica, no contaba con facultades para poner a disposición al personal de ese plantel, toda vez que las fracciones V y VI del artículo 29 del Reglamento Interno del IEEPO, disponen que la Dirección Administrativa es el área a la que le corresponde proponer al Titular de la Oficialía Mayor, los cambios de adscripción del personal que labora en ese Instituto, atendiendo a las necesidades del servicio educativo en la entidad; además de conocer y dar seguimiento a las acciones e incidencias propias de las relaciones laborales del Instituto con sus trabajadores.

**51.** No pasa inadvertido para esta DDHPO, que el hecho de que AR4 haya puesto a V a disposición de AR8, sin contar con facultades para ello, transgredió su derecho a la legalidad y seguridad jurídica, garantizados en el sistema jurídico mexicano en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, el cual debe de estar debidamente motivando y fundamentado respecto a la causa legal que lo originó.



**52.** Para esta Defensoría, el cumplimiento de los derechos a la legalidad y seguridad jurídica, imponen sin duda, límites a las atribuciones de las autoridades; por lo que, su actuar no debe regir de ninguna manera de forma arbitraria e ilegal, tal y como sucedió en el presente caso.

**53.** De lo antes reseñado, es evidente para esta DDHPO que el actuar de AR4 y AR8 no fue imparcial y equitativo con la problemática suscitada entre V y AR7, puesto que solo apoyaron AR7 e incluso, permitieron que en la reunión del 28 de abril de 2023 agrediera verbalmente a V dado que no realizaron ninguna acción para detenerlo; causando con ello, opresión de género por la desigualdad, desacreditación e injusticia, que avalados ante su jerarquización no le dieron la oportunidad a V a defenderse y de manera arbitraria resolvieron ponerla a disposición, a pesar de no contar con facultades para ello.

**54.** Posteriormente, el acoso laboral en contra de V continuó, toda vez que de acuerdo con el acta circunstanciada de 11 de mayo de 2023, AR4, AR8 y AR9 pretendieron entregarle a V una nota de extrañamiento sobre su comportamiento, así como el oficio de puesta a disposición; sin embargo, ante la negativa de recibir dichos documentos por parte de V, AR4, AR8 y AR9 determinaron que dejaba de pertenecer a la Secundaria Técnica.

**55.** Más grave aún, el 17 de mayo de 2023 la delegación sindical de la que forman parte AR4 y AR7, en reunión extraordinaria decidieron que, por no acatar la orden de puesta a disposición por parte de V se cerraría la puerta de acceso de la Secundaria Técnica para impedir su ingreso.

**56.** Debido a esa decisión, según el escrito de V presentado ante la DDHPO, ese mismo día una alumna comunicó a V que AR1, AR2 y AR3, habían acudido a su salón de clases para informarles que al día siguiente se cerraría la Secundaria Técnica. Lo anterior, se corroboró con el contenido del oficio sin número de 24 de mayo de 2024, en el que AR1, AR2, AR3 y AR4, refirieron que la estructura educativa acudió a los salones de clases donde daba clases V, para comunicar a



las alumnas y alumnos que V no pertenecía ese plantel educativo debido a un problema laboral.

**57.** El 18 de mayo de 2023, de acuerdo con el escrito presentado por V antes referido, la puerta de acceso de la Secundaria Técnica se encontraba cerrada, por lo que al intentar ingresar AR5, AR6, AR7, AR12, AR13, AR14 y AR15 le indicaron que no lo permitirían. Lo expresado por V crea credibilidad al concatenar su dicho con el contenido del acta de 18 de mayo de 2023 suscrita por AR1, AR2, AR3 y AR4, en la que se indicó que solo se permitió la entrada a los alumnos de la Secundaria Técnica.

**58.** Ante tal impedimento, con la ayuda de madres y padres de familia, así como de vecinas y vecinos cortaron la malla perimetral de la Secundaria Técnica, logrando ingresar V a las instalaciones; sin embargo, al llegar al salón de clases que tenía asignado, también advirtió que éste se encontraba cerrado con un candado.

**59.** El 19 de mayo de 2023, según acta de hechos de esa fecha, AR1, AR2, AR3 y AR4 llevaron a cabo una reunión con madres y padres de familia, en donde hicieron del conocimiento el comportamiento de V, omitiendo así el actuar de AR7. A causa de ello, nuevamente V no tuvo la posibilidad de dar su versión de los hechos respecto a lo ocurrido el 28 de abril de esa anualidad, dejándola de nueva cuenta en estado de indefensión.

**60.** Posteriormente, en el escrito presentado por V el 16 de junio de 2023 ante esta Defensoría, refirió que comenzaron a quitarle sus grupos, por lo que algunos de los alumnos tomaron sus clases con otros profesores y otros con V. Lo antes señalado por V, resultó ser compatible con lo manifestado por P, madre de familia, quien en la entrevista rendida en el trámite de la Carpeta de Investigación refirió *“el director y demás maestros seguían con la amenaza de no validar sus calificaciones si seguían entrando a las clases de la maestra [V], que todos debían tomar la clase con [PSP1] pues solo la calificación de ella tendría valor en las boletas de calificaciones”*.



**61.** Ante tales actos y agresiones en contra de V, para esta Defensoría es posible señalar que el hecho de que AR1, AR2 y AR3 acudieran a los salones donde V impartía clases para solicitarle a su alumnado que no tomaran la asignatura con ella, e incluso, amenazarlos de que si continuaban asistiendo a clases sus calificaciones no tendrían validez, constituye claramente un acto de desacreditación y humillación hacia ésta, generando un ambiente de discriminación, hostil e intimidante para la víctima.

**62.** Por otra parte, no pasó desapercibido para esta Defensoría que, el 27 de mayo de 2023, PSP2, PSP3 y PSP4 responsables del sector pecuario, notificaron a AR4 que una persona desconocida había cortado el alambrado de la parcela denominada “El Morrito”, ocasionando que 30 cabezas de ganado bobino escaparan del lugar; razón por la cual, AR4 levantó un acta de hechos misma que fue suscrita por él, así como por PSP2, PSP3 y PSP4 en la que hicieron mención que el hecho sería notificado a las autoridades municipales y educativas para su conocimiento, haciendo responsable a quien o quienes resultaran responsables.

**63.** En cumplimiento a ello, mediante oficio 165, de 6 de junio de 2023, AR3 y AR4, notificaron a AR10, en su calidad de autoridad educativa, respecto a lo ocurrido en la parcela “El Morrito”, culpando a V sin sustento y sin antes llevar a cabo una investigación previa, toda vez que en el citado curso mencionaron que esos acontecimientos no habían sucedido en años anteriores y que precisamente por la desestabilización generada por V es cuando ocurrieron.

**64.** Es indudable para esta Defensoría que el acoso laboral en contra de V no solo continuó por AR4 sino también por parte de AR8, en virtud de que el 16 de mayo de 2023, AR8 mediante oficio sin número, le solicitó a V presentarse en la Supervisión Escolar; sin embargo, al no obtener respuesta favorable, el 24 de mayo de 2023, AR8 solicitó la intervención de AR11 con la finalidad de que éste le informara a V sobre su separación de la Secundaria Técnica.



**65.** Al no lograr que V se incorporara a la Supervisión Escolar, el 5 de junio de 2023, AR8 le notificó que había sido puesta a disposición ahora de la Unidad de Educación Secundaria.

**66.** Lo anterior, conlleva a afirmar que AR8 evidentemente quería hacer válida la determinación de la delegación sindical, así como la de AR4, separándola de sus funciones y de su área de trabajo, a pesar de no contar con facultades para ello, pues como se mencionó con anterioridad, solamente la Dirección Administrativa es el área a la que le corresponde proponer al Titular de la Oficialía Mayor, los cambios de adscripción del personal que labora en el IEEPO.

**67.** Con la finalidad de atender la problemática presentada por V, el 19 de julio de 2023, mediante oficio IEEPO/SGSE/UES/2751/2023, AR10 ordenó a AR8 que se aprobara a V registrar su asistencia en esa Supervisión a su cargo, hasta en tanto se resolviera su situación laboral.

**68.** Además, a través del similar IEEPO/SGSE/UES/2796/2023 de 26 de julio de 2023, AR10 también solicitó a AR8 que el acoso laboral perpetrado en contra de V cesara y se le permitiera que sus condiciones de trabajo permanecieran como antes; es decir, que se le consintiera impartir clases en la Secundaria Técnica.

**69.** Sin embargo, mediante escrito de 7 de agosto de 2023, V comunicó a esta DDHPO que AR8 no acató lo ordenado por AR10, tan es así que, el 24 de julio de 2023, nuevamente AR8 le notificó a V que se tenía que presentar en la Supervisión Escolar, debido a su puesta a disposición.

**70.** El 11 de agosto de 2023, a través del oficio IEEPO/SGSE/UES/2913/2023, AR10 le informó a V que, tomando en consideración las necesidades del servicio, así como el interés superior de la niñez y juventud oaxaqueña, a partir de esa fecha y hasta el término del ciclo escolar 2023-2024 reanudaría sus servicios en la Secundaria Técnica; no obstante, nuevamente se desestimó dicha orden, pues el 7 de septiembre de 2023, a través del oficio IEEPO/DSR/UDIJ/008/2023, AR11 le notificó a V, que derivado de las acciones que violentaron y afectaron el derecho de



los menores estudiantes de la multicitada Secundaria Técnica debía de presentarse en la Delegación de Servicios Educativos de Juchitán de Zaragoza, firmando ahí su registro laboral.

**71.** Lo anterior, denota la falta de cumplimiento por parte de AR8 y AR11 a lo ordenado por AR10, incumpliendo con ello el artículo 25, fracción VI del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, el cual dispone que son obligaciones de los trabajadores el de obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio.

**72.** Omisión que derivó en vejar, humillar, molestar e inhibir gravemente la capacidad de V para gozar de sus derechos, que en este caso en particular, era desarrollar sus funciones de docencia con su alumnado en la Secundaria Técnica; tan es así que, el 28 de agosto de 2023, al presentarse en el plantel con su oficio emitido por AR10 para cumplir con su disposición, solicitó AR4 y AR8 la asignación de horario y grupos, pero solo se limitaron a burlarse de ella y evitaron presentarla, durante la ceremonia de honores a la bandera ante el alumnado, así como frente a madres y padres de familia como profesora. Enseguida, V continuó insistiéndoles a AR4 y AR8 sobre la asignación y horario de sus grupos, pero ésta fue ignorada y solo le comentaron que buscara un rincón en donde sentarse y que, si quería dar clases, debían acudir las autoridades superiores para reinstalarla.

**73.** La falta de asignación de horario y grupos a V por parte de AR4 y AR8 fue documentada por personas servidoras públicas de esta Defensoría, luego de que el 7 de mayo de 2024 se constituyeran en las instalaciones de la Secundaria Técnica donde advirtieron que V se encontraba sentada en una silla afuera de un salón de clases el cual estaba cerrado con un candado. Al entrevistar a V, ésta manifestó que desde el mes de agosto de 2023 se encontraba en esas condiciones laborales, por lo que, se veía en la necesidad de llevar diariamente de su domicilio una silla, mesa y una laptop, porque los directivos de la Secundaria Técnica habían determinado cerrar el salón y no le permitían impartir clases.



**74.** En esa misma diligencia del 7 de mayo de 2024, personal de la DDHPO recabó la entrevista de PSP5, encargada de la biblioteca de la Secundaria Técnica, quien refirió que AR8 le ordenó que no le prestara libros a V.

**75.** Como se desprende de los párrafos citados, las constantes y múltiples acciones perpetradas en contra de V, sin lugar a duda provocaron en ella un ambiente laboral hostil<sup>14</sup>, ya que AR4 y AR8 descalificaron las agresiones sufridas por V realizadas el 28 de abril de 2023 por AR7 y solo se limitaron a la defensa de éste, lo cual implica violencia de género.

**76.** Respecto a la violencia de género, la Organización de las Naciones Unidas precisó que las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como a las mujeres; sin embargo, su impacto varía de acuerdo con el género de la víctima. Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género; esto significa que está directamente vinculada a la desigual en la distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino<sup>15</sup>. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo es el solo hecho de ser mujer. En el presente caso, fue evidente la falta de empatía y desacreditación ante lo sucedido a V por el hecho de ser mujer, apoyando solamente el actuar de AR7 a pesar de haber agredido verbalmente a V.

**77.** De ahí que, sistemáticamente AR4, AR8 y AR11 no respetaron sus condiciones generales del trabajo, pues en diferentes momentos, intentaron ponerla a disposición de áreas diversas a la Secundaria Técnica; además, descalificaron su

<sup>14</sup> Conducta o actuaciones que generan un entorno laboral que resulta intimidatorio, adverso o degradante para las personas trabajadoras. Observación General (CEAR) al Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111), adoptada en la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. OIT. 2003. Disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:3066659,%202002,%20p%C3%A1gina%20consultada%20el%2016%20de%20noviembre%20de%202021](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3066659,%202002,%20p%C3%A1gina%20consultada%20el%2016%20de%20noviembre%20de%202021).

<sup>15</sup> Organización de las Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL). Violencia de género: un problema de derechos humanos, 1996.



actividad realizada ante el alumnado, así como ante madres y padres de familia; asimismo, la intimidaron y humillaron al impedirle el acceso a la Secundaria Técnica, así como al salón de clases, lo cual prueba fehacientemente que V fue víctima de acoso laboral consumado por AR4, AR8 y AR11.

**78.** De igual modo, no pasó desapercibido para esta Defensoría, que el acoso laboral en contra de V no inició el 28 de abril de 2023, fecha en la cual sufrió agresiones por parte de AR7, pues de acuerdo con el acta circunstancial de 28 de febrero de 2023, AR1, AR2, AR3 y AR4 acordaron hacer un llamado energético verbal a PSP6 por haber omitido elaborar una nota administrativa en contra de V por no haber participado, junto con su grupo de clases, en el acto cívico del 24 de febrero de 2023, lo cual lleva a afirmar que AR4 realizaba continuamente actos de acoso laboral, no solo para controlar a V, sino también al resto del personal del plantel educativo, pues en este caso, acordó con AR1, AR2 y AR3 ejercer presión a PSP6 para que le instrumentara a V el acta administrativa respectiva.

**79.** En relación con el acoso laboral, la SCJN, lo definió como: *“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 por quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”*

**80.** Por lo antes expuesto, esta Defensoría cuenta con elementos suficientes para acreditar que V fue víctima de violencia laboral por parte de AR1, AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9, AR11, AR12, AR13, AR14 y AR15 a través del cúmulo de actos y comportamientos hostiles hacía su persona, que conllevaron a impedir que V impartiera sus clases, toda vez que de manera arbitraria e irregular la opacaron y desacreditaron ante el alumnado, así como ante madres y padres de familia.

**81.** Además, dichas acciones provocaron en ella afectaciones de naturaleza psicoemocional, dado que en el dictamen en materia de psicología emitido el 21 de julio de 2023, durante el trámite de la Carpeta de Investigación, PSP7, perito oficial del Instituto de Servicios Periciales de la Fiscalía General del Estado de Oaxaca determinó que V presentó síntomas de depresión y ansiedad leve, que se enmarcaron claramente a consecuencia del acoso laboral sufrido.

**82.** Lo anterior se robustece con la valoración psicológica realizada a V el 20 de junio de 2024 por una especialista de esta DDHPO, pues en ella concluyó que clínicamente V presentó trastornos de ansiedad generalizada y de depresión mayor con episodios recurrentes en relación con lo vivido en su contexto laboral.

### **c) Actos de violencia sexual en contra de V.**

**83.** La Ley General de Acceso en su numeral 13, refiere que 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”*.



**84.** Por su parte, la CEDAW en la Recomendación 19 sostiene que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando, por su condición de mujer, se le somete a violencia, por ejemplo: el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo el cual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Agrega que, este tipo de conductas pueden ser humillantes y constituir un problema de salud y de seguridad; además, de ser discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, inclusive crear un medio de trabajo hostil.

**85.** Esta defensoría protectora de derechos humanos muestra preocupación ante los casos de violencia sexual en los centros laborales; en el presente caso, V no solo fue víctima de acoso laboral tal y como se acreditó en el apartado correspondiente, sino también resultó agredida sexualmente, como se describe a continuación.

**86.** Retomando lo sucedido el 28 de abril de 2023, como se mencionó anteriormente, en una reunión técnico-pedagógica del Consejo Técnico de la Secundaria Técnica, V fue agredida verbalmente por AR7 y ante la omisión de intervención por parte de AR8, V le roció agua en el rostro a AR7, conducta que derivó en su irregular puesta a disposición, misma que no fue acatada por V.

25

**87.** Posteriormente, siendo aproximadamente las 10:30 horas del 17 de mayo de 2023, una alumna le informó a V que, en esa misma fecha, AR1, AR2 y AR3 se habían presentado en los salones de clases solicitando a las alumnas y alumnos que no entraran a las clases con V puesto que no tenía validez como profesora; además, les informaron que al siguiente día tenían que presentarse en la biblioteca toda vez que se iba a cerrar la escuela.

**88.** Ante el conocimiento de dicha problemática, alrededor de las 11:45 horas del mismo 17 de mayo de 2023, V se presentó en la oficina de AR4 a quien le solicitó que no cerraran la escuela y que le permitiera impartir sus clases; sin embargo, AR4 le contestó riéndose “*ya no hay nada que hacer, ya solo con una cogida se resuelve, es*



*una cogida*”; haciendo caso omiso a su propuesta V le volvió a insistir, pero le contestó: “*ya, ya guirundee*<sup>16</sup>”; enseguida se paró y al bajar la mano, aparentemente sin intención la golpeó en los glúteos y le dijo “*ya vez por estar parada ahí*”.

**89.** Respecto a los actos de índole sexual, la Primera Sala de la SCJN sostuvo en la sentencia de amparo directo en revisión 3186/2016, que se deben establecer reglas para la valoración de los testimonios de las víctimas de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer con una perspectiva de género. Dichas reglas deben ser observadas por las personas impartidoras de justicia en este tipo de casos, siendo las siguientes:

a) Se deben considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En consecuencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho;

26

b) Se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. Debido a ello se debe entender que no debe ser inusual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo. Por lo tanto, dichas variaciones no podrán constituir fundamento alguno para restar valor probatorio a la declaración de la víctima;

c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros;

d) Se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y,

<sup>16</sup> Guirundee. Palabra zapoteca que significa “hoyo de vagina”



e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos<sup>17</sup>

**90.** Bajo esos lineamientos, para esta Defensoría es evidente que la propuesta de AR4 hacia V consistente en tener relaciones sexuales a cambio de no cerrar la escuela secundaria y permitirle impartir clases al alumnado, fue realizada sin personas presentes que lo atestiguaran y sin la existencia de pruebas gráficas o documentales del hecho violento; por lo tanto, al ser una acción que se comete por el agresor en secrecía, la declaración de V constituye una prueba fundamental por sí sola; además, que al tratarse de una de las formas de violencia contra la mujer, como lo es el hostigamiento sexual, su análisis requiere ser tratado con perspectiva de género.

**91.** Respecto a elementos subjetivos de V, se aduce la relación de subordinación real de la víctima frente a su agresor (AR4) en el ámbito laboral; de igual forma, existe el hecho de que por ser mujer pertenece a un grupo vulnerable e históricamente discriminado, pues es bien sabido, que en la actualidad aún se sigue luchando en alcanzar la igualdad con el género masculino.

27

**92.** En cuanto a las pruebas circunstanciales para acreditar el hostigamiento sexual en contra de V, esta Defensoría observó que la víctima tenía un motivo real por el cual se vio en la necesidad de acudir a la oficina de AR4, que en el presente caso era solicitarle, de manera urgente, que al siguiente día no cerraran la escuela y le permitieran impartir sus clases, situación que, dada su vulnerabilidad por sus condiciones laborales adversas y de subordinación, éste aprovechó para realizarle tocamientos e insinuarle propuestas de índole sexual, a cambio de acceder a su petición.

**93.** Asimismo, esta DDHPO advirtió la existencia de testimonios que acreditan que la violencia sexual en agravio de V ocurrió, toda vez que de las constancias que integran la carpeta de investigación respectiva, se observó la entrevista ministerial rendida el

<sup>17</sup> Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Op. Cit. Párr. 102.



18 de julio de 2023 por P quien refirió que el 17 de mayo de 2023, aproximadamente a las 12:45 horas, acudió a la Secundaria Técnica para entregarle un libro a su hija; posteriormente, al dirigirse hacia la salida se percató que V iba caminando hacia su salón de clases llorando; razón por la cual, se acercó a ella y al preguntarle qué le sucedía, ésta le respondió que había ocurrido una situación incómoda con AR4 toda vez que le había hecho insinuaciones indecorosas para que resolviera su situación laboral.

**94.** De igual forma, en la citada carpeta de investigación obra la entrevista de PSP8 rendida el 11 de julio de 2023, en la que manifestó que el 17 de mayo de 2023 se encontraba en las instalaciones de Secundaria Técnica en virtud que compartía tres grupos escolares con V y siendo aproximadamente las 12:30 horas observó que V se encontraba en el cubículo de la Subdirección; enseguida la vio salir intranquila, desesperada y llorando. Al terminar su horario laboral buscó a V y le preguntó si todo estaba bien, contestándole que había buscado a AR4 para solicitarle que no la dejarán fuera de la escuela y le permitieran impartir sus clases; pero en respuesta a sus peticiones, AR4 le había hecho insinuaciones indecorosas. Lo antes expresado por PSP8, también lo hizo saber el 7 de mayo de 2024, a personal de esta Defensoría, quien acudió en esa fecha para realizar diversas diligencias respecto al caso que nos ocupa.

28

**95.** Sobre las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, la CrIDH en el Caso Rosendo Cantú y otra Vs México, precisó que deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos. En atención a ello, en el caso de V, resulta congruente afirmar que debido a las decisiones tomadas por parte de la autoridad escolar de cerrar la escuela y no permitirle impartir sus clases, V intentara solucionar la problemática, ya que esa determinación se debió a no acatar su puesta a disposición. Además, existen indicios de que V salió afligida, alterada y llorando de la oficina de AR4, pues los testimonios son concordantes entre sí, aunado a que coinciden con el lugar, día y hora del suceso.



**96.** Asimismo, en las ya citadas reglas, también se mencionan dictámenes médicos psiquiátricos y exámenes médicos que concatenadas con la declaración de la víctima de violencia sexual pueden servir como elementos de convicción.

**97.** Al respecto, esta Defensoría cuenta con la valoración psicológica realizada a V el 20 de junio de 2024, elaborada por una especialista de esta Institución, en la que refirió que V presentó signos de tristeza, alteración del sueño, sentimientos de enojo y desesperanza respecto a su situación laboral; además, síntomas psicósomáticos severos los cuales son intranquilidad y nerviosismo constante que han perdurado por más de 6 meses, los cuales provocaron un impacto directo y significativo en su vida personal, social y familiar respecto a su funcionamiento.

**98.** Por tanto, la especialista en psicología de esta Defensoría concluyó que clínicamente V presentó trastornos de ansiedad generalizada y de depresión mayor con episodios recurrentes en relación con lo vivido en su contexto laboral, lo cual conllevó a un impacto clínicamente visible en su dinámica personal, familiar y social.

**99.** Ante las consideraciones antes expuestas, esta DDHPO arribó a la conclusión que respecto al acto de violencia, como es el hostigamiento sexual que manifestó haber sido víctima V perpetrado por AR4 y dado el valor preponderante que se le debe dar a la información testimonial vertida por ésta, debido a la secrecía en que ocurrieron las agresiones sufridas, concatenadas con los elementos de pruebas adicionales, como lo fueron hechos circunstanciales, testimoniales que sirvieron como indicios de que efectivamente ocurrió la violencia sexual en su agravio, así como el resultado de la evaluación psicológica en la que presentó ansiedad generalizada y signos de depresión severa relacionada con lo vivido en su contexto laboral que se convirtieron en un ambiente traumático y, finalmente ante la obligación de las autoridades de juzgar la violencia hacia las mujeres con perspectiva de género, esta Defensoría cuenta con elementos de convicción para determinar que V fue víctima de hostigamiento sexual por parte de AR4.

**100.** En vista de lo expuesto, esta Defensoría pudo evidenciar que V fue víctima de violencia sexual en el ámbito laboral por conductas atribuibles a AR4, superior



jerárquico de la víctima, quien en el ejercicio de sus funciones incumplió lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Pará”; así como la Recomendación General No. 19, del Comité de la CEDAW.

#### **D. Deber de actuar con debida diligencia como principio de actuación.**

**101.** La CrIDH en su Opinión Consultiva 23/2017, precisa que: “[...] *el deber de actuar con debida diligencia también corresponde, de manera general, a la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Convención Americana a toda persona sujeta a su jurisdicción, según la cual el Estado mexicano debe adoptar todas las medidas apropiadas para proteger y preservar los derechos consagrados en la Convención, así como organizar todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público*”<sup>18</sup>

30

**102.** La CmIDH, en su informe *“Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes e industrias extractivas”*, sostuvo que, en el ámbito nacional, la debida diligencia se percibe como la obligación del Estado mexicano de actuar apropiadamente para prevenir las violaciones a los derechos humanos dentro de su esfera de atribuciones mediante acciones exhaustivas que permitan el acceso efectivo de los derechos humanos de toda persona bajo su jurisdicción.<sup>19</sup>

**103.** La debida diligencia se introdujo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, inicialmente bajo la perspectiva de “riesgos”, ámbito en el que la CrIDH y la CmIDH han estudiado casos en los que se ha establecido que: “i) las autoridades estatales sabían, o debían haber sabido, de la existencia de un riesgo

<sup>18</sup> CrIDH, Opinión Consultiva OC-23/17: “Obligaciones estatales en relación con el medio ambiente en el marco de la protección y garantía de los derechos a la vida y a la integridad personal – Interpretación y alcance de los artículos 4.1 y 5.1, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”, solicitada por la República de Colombia, de 15 de noviembre de 2017, párrafo 59.

<sup>19</sup> CIDH. “Pueblos indígenas, comunidades afrodescendientes e industrias extractivas”, 31 de diciembre de 2015, párrafo 84, y CrIDH. “Caso de la Masacre de Pueblo Bello Vs. Colombia”, Sentencia de 31 de enero de 2006, párrafo 123



real e inmediato para [...] un individuo o grupo de individuos determinado, y que ii) tales autoridades no adoptaron las medidas necesarias dentro del ámbito de sus atribuciones que, juzgadas razonablemente, podían esperarse para prevenir o evitar ese riesgo”.

**104.** Para esta Defensoría, en el caso de mujeres víctimas de discriminación y violencia, la debida diligencia adquiere una connotación especial, toda vez que en el Caso González y otras “Campo Algodonero” Vs. México, se indicó que los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer. Asimismo, los Estados deben adoptar medidas preventivas en casos específicos en los que es evidente que determinadas mujeres y niñas pueden ser víctimas de violencia. Todo esto debe tomar en cuenta que, en casos de violencia contra la mujer, los Estados tienen, además de las obligaciones genéricas contenidas en la Convención Americana, una obligación reforzada a partir de la Convención De Belém Do Pará.<sup>20</sup>

31

**105.** Por tanto, las instituciones de carácter gubernamental tienen la obligación de cumplir con la garantía de ambientes sanos, libres de violencia y buenas prácticas que puedan ser modelos de actuación y cumplimiento a las obligaciones legales con perspectiva de género en el ámbito de los derechos humanos, lo anterior mediante la adopción de las medidas de prevención, atención y erradicación de la violencia de género.

**106.** En cumplimiento a dicha obligación, el IEEPO, cuenta con el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral y No Discriminación”,

<sup>20</sup> CrIDH. Caso González y otras “Campo Algodonero” Vs. México. Sentencia 16 de noviembre de 2009, (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas), párrafo 258.



cuyo objetivo es esclarecer la actuación institucional para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral. Asimismo, en dicho protocolo se establecen los procedimientos respecto a los mecanismos institucionales, las autoridades facultadas en el accionar del mismo, así como las responsabilidades y obligaciones que se les confieren para proteger el bienestar de las personas afectadas; sin embargo, en el presente caso, las autoridades educativas no apegaron su actuar al citado Protocolo, tal y como se detalla a continuación:

**107.** Bajo ese contexto, cabe traer a colación la “Minuta de Mesa de Trabajo”, de 11 de agosto de 2023, en la que se refirió que el 9 de junio de esa anualidad se había recibido un escrito por parte de V en el que denunció actos de hostigamiento laboral, violencia de género, acoso sexual y discriminación cometidos en su agravio, atribuibles a AR4 y AR8, toda vez que le impedían ingresar con normalidad a la Secundaria Técnica, además de insultarla y querer ponerla a disposición.

**108.** En dicha minuta, también se precisó que el 15 de junio de 2023, se había recibido el oficio IEEPO/DADH/DQC/1760/2023, suscrito por el Director para la Atención de los Derechos Humanos de ese Instituto, mediante el cual requirió que finalizara la violencia en contra de V atribuible al personal de la Secundaria Técnica y, en caso de que se advirtiera alguna falta administrativa cometida por sus agresores, se iniciara el procedimiento de investigación respectivo.

**109.** En la Mesa de Trabajo aludida se acordó que, con la finalidad de salvaguardar los Derechos Humanos del personal que participó en esa reunión, AR10 realizaría las gestiones correspondientes para que las autoridades de la Secundaria Técnica, se abstuvieran de cometer cualquier acto que resultara en hostigamiento laboral en perjuicio de V, a efecto de salvaguardar sus derechos humanos y laborales y con ello evitar la continuidad o consumación de cualquier daño de difícil reparación.

**110.** No obstante, en el presente caso la garantía del derecho de V a una vida libre de violencia en el ámbito laboral no fue atendida, en virtud de que no se restituyeron sus derechos humanos y laborales, pues continúa sin impartir sus clases en la



Secundaria Técnica y permanece sentada en una silla afuera del que era su salón de clases, el cual se encuentra cerrado con la finalidad de impedir que realice sus funciones docentes, sin que exista alguna resolución jurisdiccional o administrativa en su contra que justifique el impedimento.

**111.** Por otra parte, esta Defensoría advirtió que en ningún momento AR10, como encargada de resolver el asunto de acoso laboral y hostigamiento sexual en perjuicio de V, tal y como se acordó en la Mesa de Trabajo realizada el 11 de agosto de 2023, adoptara medidas para denunciar los hechos, pese a que existe el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca”<sup>21</sup>, y como consecuencia, el citado Protocolo nunca se aplicó en beneficio de V y por el contrario, en las diferentes reuniones que se llevaron a cabo para la supuesta atención del caso, resultó en una revictimización hacia V que la colocó en mayor riesgo.

**112.** En el aludido Protocolo, en el apartado Estrategias de Atención a Víctimas, en su numeral 2, inciso c) dispone que la denuncia de hechos de violencia laboral puede presentarse por terceras personas quienes hayan tenido conocimiento directo o indirecto de este tipo de conductas. De acuerdo con el numeral 3, las denuncias se deben presentar ante la persona Ombudsperson, Grupo de Trabajo para la Igualdad Laboral y No Discriminación del IEEPO, ya sea a través de correo electrónico, por documento escrito de la queja o bien de forma presencial.

**113.** Lo anterior, para que la persona Ombudsperson analice las condiciones estructurales de vulnerabilidad de la víctima; las existencias o no de relaciones desniveladas de poder; la urgencia del caso y por último la gravedad de la conducta y/o situación de peligro de la víctima, con la finalidad de que sugiera las medidas de protección que considere pertinentes como pudieran ser: reubicación en lugar distinto de trabajo, cambio de turno, grupo o sede cuando sea pertinente, garantía de goce de sus derechos laborales, entre otras.

---

<sup>21</sup> Consulta en: <https://www.oaxaca.gob.mx/ieepo/wp-content/uploads/sites/75/2021/11/Protocolo-para-la-PAS-Violencia-Laboral-IEEPO.pdf>



**114.** Además, dicho protocolo faculta a la persona Ombudsperson, para hacer uso de los servicios institucionales en materia de psicología, orientación jurídica, médica o cualquier otro servicio que requiera la víctima.

**115.** Asimismo, la víctima de violencia laboral deberá ser escuchada, guiada y acompañada durante el proceso; aunado a ello, se deberá resguardar su bienestar físico y psicológico y de ser necesario, se incluirán las medidas de seguridad, en caso de temor a represalias hacia quien haya presentado la queja, siendo que en el presente caso, al no haber denunciado el acoso laboral en perjuicio de V, se le privó de tener la atención oportuna y especializada relativa a víctimas de violencia laboral, dentro del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.

**116.** De igual forma esta DDHPO observó que no se cuentan con constancias que acrediten que V, como víctima de violencia sexual por parte de AR4 fuera atendida, a falta de un Protocolo interno del IEEPO en tema de hostigamiento y/o acoso sexual, conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal<sup>22</sup>, el cual fue creado con el objeto de que la mujer en situación de hostigamiento sexual y/o acoso sexual pudiera seguir los procedimientos ante el Comité de Ética de cada una de las dependencias, toda vez que dichos comités se encuentran facultados para la recepción de este tipo de denuncias. Además, de recibir apoyo o intervención especializada de carácter médico, psicológico, jurídico o cualquier otro que resultara necesario.

**117.** Esta Defensoría considera que las personas servidoras públicas del IEEPO tienen la obligación de cumplir con el ordenamiento jurídico, de fuente nacional e internacional, previniendo, atendiendo y erradicando la violencia laboral, en particular la violencia de género respecto de las mujeres que laboran en esa Institución.

---

<sup>22</sup> Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal. Periódico Oficial, Gobierno del Estado, Poder Ejecutivo Sexta Sección, tomo CIII, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, 2 de octubre de 2021.



**118.** Además, esta DDHPO hace hincapié en la importancia de que el IEEPO tenga una política de “cero tolerancia” a dichas conductas de violencia, estableciendo programas de prevención, que garantice la credibilidad de lo expresado por la víctima.

**119.** Acorde a lo antes expuesto, esta Defensoría pudo evidenciar que, el personal del IEEPO no realizó las acciones efectivas y suficientes encaminadas a la atención, con debida diligencia, sobre los hechos denunciados por V, respecto el acoso laboral y hostigamiento sexual perpetrado en su contra, al omitir aplicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, así como el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, lo que contribuyó a que V no recibiera la atención especializada que se debe de proporcionar en los casos de violencia laboral y sexual.

**120.** Lo anterior, se puede afirmar toda vez que, en ninguna de las respuestas emitidas por el IEEPO se incluyó información relativa a la existencia de un mecanismo de prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de la violencia contra mujeres, tampoco se notó la intención de la autoridad en implementarlo, a pesar de ser un tema prioritario.

35

**121.** Respecto de lo anterior, y con base en los argumentos esgrimidos previamente, esta Defensoría acreditó la falta a la debida diligencia ante la ausencia de medidas efectivas de prevención, protección, atención, investigación y de ser el caso, sanción y reparación de los actos de violencia, prevaleciendo entonces, el clima de impunidad que imperó como respuesta institucional ante dichos actos, colocando a V en una condición de riesgo que le ocasionó diversas afectaciones en su desarrollo laboral, inestabilidad en el contexto psicoemocional, de salud e incluso en su contexto familiar.

## **E. RESPONSABILIDAD.**

### **Responsabilidad de las personas servidoras públicas.**



**122.** Conforme al párrafo tercero del artículo 1° de la Constitucional Federal, *“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”*.

**123.** La promoción, el respeto, protección y garantías de derechos humanos reconocidas en el artículo antes referido, también se encuentran previstos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, así como en los distintos tratados y convenciones de derechos humanos suscritos por el Estado Mexicano, por ello, su cumplimiento obligatorio no deriva sólo del mandato Constitucional, sino también de los compromisos internacionales adquiridos mediante la suscripción y/o ratificación de dichos tratados.

**124.** Tal como ha quedado acreditado en la presente Recomendación, AR1, AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9, AR11, AR12, AR13, AR14 y AR15 a través del cúmulo de actos y comportamientos hostiles hacia V, vulneraron el derecho de V a una vida libre de violencia en el ámbito laboral, por actos de acoso laboral, transgrediendo lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Pará”; así como la Recomendación General No. 19 del Comité Contra la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

**125.** AR4 es responsable por ejercer actos de hostigamiento sexual en agravio de V, infringiendo lo dispuesto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención De Belem Do Pará”;



así como la Recomendación General No. 19 del Comité Contra la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

**126.** La responsabilidad de AR10 quedó acreditada por no actuar con la debida diligencia para que el acoso laboral y hostigamiento sexual perpetrado en contra de V finalizara; de igual forma, es responsable por omitir en presentar la denuncia respectiva atendiendo a lo dispuesto en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, lo que conllevó a que no se iniciara una investigación por los actos de violencia de género y/o violencia laboral, para que V tuviera acceso a medidas de protección.

#### **F. Reparación integral del daño y formas de dar cumplimiento.**

**127.** Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad profesional e institucional, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente y otra es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, de la CPEUM; 1º, párrafo cuarto de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, 65 inciso c) de la Ley General de Víctimas, 65 de la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, fracción III, y 71, de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos de Pueblo de Oaxaca, que prevén la posibilidad de que, al acreditarse una violación a los derechos humanos, atribuible a personas servidoras públicas del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan, para lograr la efectiva restitución de las personas afectadas en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieran ocasionado, para lo cual el Estado debe investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos establecidos en la Ley.

**128.** Para tal efecto, en términos de los artículos 1, párrafos tercero y cuarto, 2, fracción I, 7, fracciones I y III, 26, 27, fracciones II, III, IV y V, 62, fracción I, 64, fracciones I, II y VII, 65 inciso c), 73, fracción V, 74, fracción VIII, 75 fracción IV, 88,



fracción II y XXIII, 96, 97, fracción I, 106, 110, fracción IV, 111, fracción I, 126, fracción VIII, 130 y 131 de la Ley General de Víctimas; 1 párrafos tercero y cuarto, 2, fracción 1, 7, fracciones I, II y III, 25, 26, fracciones II, III, IV y V, 62, fracción I, 64, fracciones I, II y VII, 65, fracción III, 73, fracción V, 74, fracción VIII, 75, fracción IV, 95, fracciones II y XXIII, 101, 102, fracción I y III, 115, fracción IV, 116, fracción I, 128, fracción VII, 132 y 133 de la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca y demás normatividad aplicable al caso en concreto en la materia, al acreditarse violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia, en su modalidad de acoso laboral y hostigamiento sexual, así como a la debida diligencia en perjuicio de V, se deberá inscribir a V en el Registro Estatal de Víctimas, a fin de que tenga acceso a los Recursos de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, conforme a las disposiciones previstas en la Ley General de Víctimas y Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca; para ello, esta Defensoría remitirá copia de la presente Recomendación a la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas de Oaxaca.

**129.** Siendo aplicable al caso, lo previsto en los artículos 18, 19, 20, 21, 22 y 23 de los “Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del Derecho Internacional Humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones”, que consideran en su conjunto que, para garantizar a las víctimas la reparación integral, proporcional a la gravedad de la violación y las circunstancias de cada caso, es necesario cumplir los principios de restitución, indemnización, rehabilitación, compensación, satisfacción, garantías de no repetición, obligación de investigar los hechos, así como identificar, localizar, detener, juzgar y, en su caso, sancionar a los responsables.

38

**130.** Al respecto, la CrIDH ha indicado que la reparación es un término genérico que comprende las diferentes maneras cómo un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido. Por ello, la reparación comprende diversos “modos específicos” de reparar que “varían según la lesión producida.”<sup>23</sup> En

<sup>23</sup> “Caso Garrido y Baigorria vs. Argentina”. Sentencia de 27 de agosto de 1998. Reparaciones y Costas, párrafo 41.



este sentido, dispone que *“las reparaciones que se establezcan deben guardar relación con las violaciones declaradas”*.

**131.** En ese tenor, a fin de que la autoridad esté en posibilidad de dar cumplimiento a la presente Recomendación y calificar el propio cumplimiento de cada uno de los puntos recomendatorios, será necesario que se comprometa y efectúe sus obligaciones en la materia, establecidas en las citadas leyes. Para ello, a continuación, se puntualiza la forma en que podrán acatarse cada uno de los puntos Recomendatorios.

**a) Medidas de Rehabilitación.**

**132.** Estas medidas se establecen para buscar facilitar a las víctimas y a sus familiares hacer frente a los efectos sufridos por causa de las violaciones de derechos humanos, de conformidad con los artículos 27, fracción II y 62, fracción I de la Ley General de Víctimas; 26, fracción II y 62, fracción I de la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, así como del artículo 21 de los Principios y Directrices antes referido. La rehabilitación incluye *“la atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales”*.

39

**133.** En el presente caso, de conformidad con la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, en un plazo de tres meses contados a partir de aceptada la Recomendación, deberá proporcionar a V atención psicológica, la cual deberá brindarse, por personal profesional especializado y de forma continua, atendiendo a su edad y necesidades específicas; asimismo, proveer los tratamientos convenientes a su situación, esto de ser necesario. La atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible, con su consentimiento; lo anterior, para dar cumplimiento al punto recomendatorio segundo.

**b) Medidas de Compensación.**

**134.** Las medidas de compensación dispuestas por los artículos 27, fracción III y 64 de la Ley General de Víctimas, así como 26, fracción III y 64 de la Ley de Víctimas del



Estado de Oaxaca, consisten en reparar el daño causado, sea material o inmaterial. El daño inmaterial, como lo determinó la CrIDH, comprende: “[...] *tanto los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia*”.<sup>24</sup>

**135.** La compensación debe otorgarse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación de derechos humanos sufrida por las víctimas, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta incluye los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación de derechos humanos, como el daño moral, lucro cesante, la pérdida de oportunidades, los daños patrimoniales, tratamientos médicos o terapéuticos y demás gastos que hayan provenido de los hechos violatorios de derechos humanos.

**136.** Para tal efecto, en un plazo de tres meses, contados a partir de la aceptación del presente instrumento recomendatorio, el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, deberá colaborar con la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, para la inscripción en el Registro Estatal de Víctimas de V, a través de la noticia de hechos de la presente Recomendación, acompañada del Formato Único de Declaración diseñado por esa Comisión Ejecutiva, y una vez que se emita el dictamen correspondiente conforme a las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño que se le causó, que incluya una compensación justa en términos de la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, para lo cual esta Defensoría remitirá copia de la presente Recomendación a fin de que se proceda conforme a sus atribuciones, ello con la finalidad de dar cumplimiento al punto primero recomendatorio.

40

### **c) Medidas de Satisfacción.**

<sup>24</sup>“Caso Bulacio Vs. Argentina”. Sentencia de 18 de septiembre de 2003 (Fondo, Reparaciones y Costas), párrafo 90.



**137.** Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27, fracción IV y 73, fracción V, de la Ley General de Víctimas y 26, fracción IV y 73, fracción V de la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, se puede realizar mediante la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a las autoridades y personas servidoras públicas responsables de violaciones a derechos humanos.

**138.** En el caso aquí expuesto, la satisfacción consiste en que en un plazo de 15 días naturales, a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se instruya a quien corresponda, para que personal del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca colabore ampliamente con la autoridad investigadora, en el trámite y seguimiento de la denuncia administrativa que esta Defensoría de los Derechos Humanos presente en el Órgano Interno de Control de ese Instituto en contra de las personas servidoras públicas responsables citadas en la presente Recomendación, con lo cual se dará cumplimiento al punto recomendatorio tercero.

**139.** De igual forma, con objeto de cumplir con el punto recomendatorio cuarto, el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, en un plazo de treinta días hábiles, deberá realizar un acto de reconocimiento de responsabilidad y disculpa pública satisfactoria en favor de la víctima; el lugar, autoridades participantes y modalidades del mismo, deberán ser acordados con V y la Defensoría. En dicho acto, la dependencia recomendada deberá reconocer las violaciones a los derechos humanos que han quedado acreditadas y aceptar su responsabilidad, asegurándose que el texto de la disculpa se publique al menos en dos medios de comunicación impresos locales, preferentemente los de mayor circulación.

41

#### **d) Medidas de Restitución.**

**140.** Las medidas de restitución se encuentran puntualizadas en los artículos 27, fracción I y 61 de la Ley General de Víctimas, así como 26, fracción I y 61 de la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, las cuales consisten en la restitución de los derechos conculcados de las víctimas, como el restablecimiento de la libertad, derechos jurídicos, identidad, ciudadanía y derechos políticos, vida y unidad familiar,



regreso digno y seguro al lugar original de residencia u origen, reintegración en el empleo y devolución de bienes o valores de su propiedad que hayan sido incautados o recuperados por las autoridades.

**141.** En ese contexto, con el objeto de cumplir el punto quinto Recomendatorio, se deberá instruir a quien corresponda para que, dentro de un plazo razonable, con perspectiva de género y enfoque diferenciado, libre de prejuicios, estereotipos y de cualquier otro elemento que pueda propiciar situaciones de discriminación, violencia o revictimización, se atienda el contexto del caso expuesto en la presente Recomendación y se restituyan los derechos de V aprobando que realice sus actividades docentes en la Secundaria Técnica.

#### **e) Medidas de No Repetición.**

**142.** Las medidas de no repetición se encuentran descritas en los artículos 27, fracción V, 74 y 75 de la Ley General de Víctimas y 26, fracción III, 74 y 75, de la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, consisten en implementar las acciones preventivas necesarias para que los hechos violatorios de Derechos Humanos no vuelvan a ocurrir.

42

**143.** En ese sentido, con la finalidad de dar cumplimiento al punto sexto del presente pronunciamiento, se deberá instruir a quien corresponda para que, en el plazo de tres meses, a partir de la aceptación del presente pronunciamiento, se realice un diagnóstico sobre las capacidades institucionales y los procesos de atención a víctimas y/o posibles víctimas de violencia laboral, en su modalidad de acoso laboral y hostigamiento sexual; así como, de sus mecanismos de vinculación, coordinación y respuesta a fin de brindarles la debida asistencia institucional que en su caso requieran.

**144.** Asimismo, una vez efectuado el citado diagnóstico, se deberá instruir a quien corresponda para que, en un plazo no mayor a seis meses, posterior a la aceptación de la presente Recomendación, se adopten las medidas administrativas necesarias para dejar sin efectos el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la



Violencia Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca; y en su lugar, ese Instituto deberá emitir un Protocolo para la Prevención, Atención, Investigación y Sanción de casos de Acoso Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual deberá ser elaborado acorde con el contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal; lo anterior para dar cumplimiento al punto séptimo Recomendatorio.

**145.** De igual forma, es necesario que la autoridad recomendada, diseñe e imparta por personal calificado en la materia, en el plazo de tres meses después de la aceptación de la presente resolución, un curso integral de atención victimológica con perspectiva de género y un enfoque de sensibilización, en los que se aborde el contenido de la presente Recomendación, así como de las acciones relacionadas con la detección, identificación y atención a víctimas y/o posibles víctimas de acoso u hostigamiento laboral y sexual en el ámbito laboral e institucional. Además, también deberán incluirse los temas relacionados con la debida diligencia en la atención a los asuntos relacionados con dichos actos ilícitos, los cuales deberán ser cursados por lo menos, en los planteles pertenecientes al Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, en especial a la Secundaria Técnica en donde sucedieron los hechos que nos ocupan y en particular a AR1, AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9, AR10, AR11, AR12, AR13, AR14 y AR15 y demás personas servidoras públicas que considere pertinente, de forma presencial y/o en línea, a fin de que puedan ser consultados con facilidad; lo anterior, con la finalidad de dar cumplimiento al punto octavo recomendatorio.

43

**146.** También, durante los siguientes seis meses, contabilizados a partir de la aceptación del presente pronunciamiento, se deberá difundir programas o campañas de visibilización, prevención y erradicación de la violencia contra la mujer en todas las áreas del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca; de igual forma, se deberá de comunicar a todas las áreas de ese Instituto la presente Recomendación, como medida de no repetición; lo anterior, con el fin de dar cumplimiento al punto noveno Recomendatorio.



**147.** Igualmente, en un plazo no mayor a tres meses, a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se deberá emitir una circular en la que se informe a todas las áreas del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, el área facultada para recibir quejas en relación con los casos de violencia laboral, en sus modalidades de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual; además, en la citada circular también se informará el procedimiento para interponer dichas inconformidades; lo anterior, con la finalidad de dar cumplimiento al décimo punto Recomendatorio.

### **G. Colaboración**

**148.** Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 80 y 82 de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, es procedente solicitar la siguiente colaboración:

**149.** A la Comisión Ejecutiva de Atención Integral a Víctimas del Estado de Oaxaca. Para que, con base en lo establecido en el artículo 1° de la Ley General de Víctimas; y 1° de la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca, coadyuve con la autoridad recomendada en la atención que deba brindarse a la víctima para proceder a la reparación integral.

44

**150.** Así también, para que se les inscriba a V en el Registro Estatal de Víctimas y pueda acceder a las ayudas y apoyos que tanto la Ley General de Víctimas como la Ley de Víctimas del Estado de Oaxaca establecen.

**151.** En consecuencia, esta Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, con fundamento en lo establecido por los artículos 71 y 73 de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca y, 158 de su Reglamento Interno, le formula a usted Director General del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, respetuosamente, las siguientes:

### **V. RECOMENDACIONES.**



**PRIMERA.** En un plazo de tres meses, contados a partir de la notificación de la presente Recomendación, se instruya a quien corresponda para que, en colaboración con la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, se inscriba a V en el Registro Estatal de Víctimas, a través de la noticia de hechos que se realice a esa Comisión Ejecutiva con la presente Recomendación, y que esté acompañada de los Formatos Únicos de Declaración de esa Institución, para que, una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumentos recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a V, que incluya una compensación, en términos de los preceptos antes señalados y se envíen a este Organismo Local las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA.** En un plazo de tres meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se instruya a quien corresponda para que, en coordinación interinstitucional, el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca y la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención Integral a Víctimas, brinde a V la atención psicológica que requiera, por personal profesional especializado, y de forma continua hasta que alcance su sanación psíquica y emocional, atendiendo a sus necesidades y características particulares como son la edad y género, otorgándose gratuitamente, de forma inmediata y de manera accesible para la víctima, con su previo consentimiento, por el tiempo que resulte necesario e incluir la provisión de medicamentos idóneos y gratuitos que en su caso se requieran; hecho lo anterior, se envíen a esta Defensoría de los Derechos Humanos las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**TERCERA.** En un plazo de quince días naturales, computados a partir de la notificación de la presente Recomendación se instruya a quien corresponda, para que personal del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca colabore ampliamente con la autoridad investigadora, en el trámite y seguimiento de la denuncia administrativa que esta Defensoría de los Derechos Humanos presente en el Órgano Interno de Control de ese Instituto en contra de las personas servidoras públicas responsables citadas en la presente Recomendación, con la finalidad de que dicha instancia realice la investigación respectiva y resuelva conforme a derecho corresponda, de conformidad con la Ley General de



Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, y se envíen las constancias que acrediten su cumplimiento.

**CUARTA.** Dentro del plazo de treinta días hábiles, contado a partir de la aceptación de la presente Recomendación, el Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, deberá realizar un acto de reconocimiento de responsabilidad y disculpa pública satisfactoria en favor de la víctima; el lugar, autoridades participantes y modalidades del mismo, deberán ser acordados con V y la Defensoría. En dicho acto, la dependencia recomendada deberá reconocer las violaciones a los derechos humanos que han quedado acreditadas y aceptar su responsabilidad, asegurándose que el texto de la disculpa se publique al menos en dos medios de comunicación impresos locales, preferentemente los de mayor circulación, remitiendo a esta Defensoría las constancias que acrediten su cumplimiento.

**QUINTA.** De igual manera, se instruya a quien corresponda para que, dentro de un plazo razonable, con perspectiva de género y enfoque diferenciado, libre de prejuicios, estereotipos y de cualquier otro elemento que pueda propiciar situaciones de discriminación, violencia o revictimización, se atienda el contexto del caso expuesto en la presente Recomendación y se restituyan los derechos de V aprobando que realice sus actividades docentes en la Secundaria Técnica; enviando a esta Defensoría de los Derechos Humanos las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

46

**SEXTA.** Se instruya a quien corresponda para que, en el plazo de tres meses, a partir de la aceptación del presente pronunciamiento, se realice un diagnóstico sobre las capacidades institucionales y los procesos de atención a víctimas y/o posibles víctimas de violencia laboral, en su modalidad de acoso laboral y hostigamiento sexual; así como, de sus mecanismos de vinculación, coordinación y respuesta a fin de brindarles la debida asistencia institucional que en su caso requieran, remitiendo a esta Defensoría de los Derechos Humanos las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

**SÉPTIMA.** Una vez efectuado el citado diagnóstico, se instruya a quien corresponda para que, en un plazo no mayor a seis meses, posterior a la aceptación de la presente



Recomendación, se adopten las medidas administrativas necesarias para dejar sin efectos el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral y No Discriminación del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca; y en su lugar, ese Instituto deberá emitir un Protocolo para la Prevención, Atención, Investigación y Sanción de casos de Acoso Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual deberá ser elaborado acorde con el contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal; debiendo enviar a esta Defensoría de los Derechos Humanos las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

**OCTAVA.** En el plazo de tres meses, contados a partir de la emisión del citado Protocolo, se instruya a quien corresponda para que se diseñe e imparta, por personal calificado en la materia, un curso integral de atención victimológica con perspectiva de género y un enfoque de sensibilización, en los que se aborde el contenido de la presente Recomendación, así como de las acciones relacionadas con la detección, identificación y atención a víctimas de acoso u hostigamiento laboral y sexual en el ámbito laboral e institucional; además, también deberán incluirse los temas relacionados con la debida diligencia en la atención a los asuntos relacionados con dichos actos ilícitos, los cuales deberán ser cursados por lo menos, en los planteles pertenecientes al Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, en especial a la Secundaria Técnica en donde sucedieron los hechos que nos ocupan y en particular a AR1, AR2, AR3, AR4, AR5, AR6, AR7, AR8, AR9, AR10, AR11, AR12, AR13, AR14 y AR15 y demás personas servidoras públicas que considere pertinente, de forma presencial y/o en línea, a fin de que puedan ser consultados con facilidad; hecho lo anterior, deberá remitir a esta Defensoría de los Derechos Humanos copia de las documentales con las que se acredite su cumplimiento.

47

**NOVENA.** Asimismo, durante los siguientes seis meses, contabilizados a partir de la aceptación del presente pronunciamiento, se deberá difundir programas o campañas de visibilización, prevención y erradicación de la violencia contra la mujer en todas las áreas del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca; de igual forma, se deberá comunicar a todas las áreas de ese Instituto la presente Recomendación, como medida de no repetición; debiendo remitir a este Organismo Local copia de las documentales con las que se acredite su cumplimiento.



**DÉCIMA.** En un plazo no mayor a tres meses, a partir de la aceptación de la presente Recomendación, se deberá emitir una circular en la que se informe a todas las áreas del Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, el área facultada para recibir quejas en relación con los casos de violencia laboral, en sus modalidades de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual; además, en la citada circular también se informará el procedimiento para presentar dichas inconformidades.

**DÉCIMA PRIMERA.** Designar a la persona servidora pública de alto nivel con poder de decisión que fungirá como enlace con esta Defensoría de los Derechos Humanos, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a esta DDHPO.

**152.** De conformidad con lo establecido en los artículos 102 Apartado “B” de la CPEUM y su correlativo 114 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, la presente Recomendación tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de hacer una declaración respecto a una conducta irregular por parte de servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la Ley, así como de obtener la investigación que proceda por parte de la dependencia o de la autoridad competente, para que, dentro de sus atribuciones, aplique las sanciones correspondientes y se subsanen las irregularidades cometidas.

48

**153.** Con lo anterior, no se pretende desacreditar a las instituciones, ni constituye un agravio a las mismas o a sus titulares; por el contrario, las Recomendaciones deben ser concebidas como instrumentos indispensables para las sociedades democráticas, fortaleciendo el Estado de Derecho a través de la legitimidad que con su acatamiento adquiere la autoridad y funcionarios ante la sociedad.

**154.** Dicha legitimidad se fortalecerá de manera progresiva, cada vez que se logre que autoridades y servidores públicos sometan su actuación a la norma jurídica, y a los criterios de justicia, que conlleven al respeto a los derechos humanos.

**155.** Con fundamento en el artículo 73 de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca, la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación deberá ser informada dentro del término de quince días hábiles

siguientes a su notificación. De no hacerlo así, concluido el plazo, dará lugar a que se interprete que no fue aceptada.

**156.** Asimismo, con base en el mismo fundamento jurídico, se solicita a usted que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta DDHPO en un término de quince días hábiles siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación. Para tal fin, será remitida copia certificada de la presente resolución al Área de Seguimiento de Recomendaciones de esta Defensoría, para su respectivo seguimiento.

**157.** En caso de que la Recomendación no sea aceptada, esta Defensoría lo hará del conocimiento de la opinión pública, de conformidad con lo dispuesto en artículo 77 de la Ley de la Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca. De acuerdo con lo previsto por el artículo 159 del Reglamento Interno de esta DDHPO, se procederá a la publicación de la síntesis de la presente Recomendación en la Gaceta y página web de este Organismo Autónomo.

## **LA DEFENSORA**

**MTRA. ELIZABETH LARA RODRÍGUEZ**