

**RECOMENDACIÓN 311/2023**

**SOBRE LAS VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, Y ACCESO A LA JUSTICIA EN SEDE ADMINISTRATIVA EN EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA, EN CIUDAD DE MÉXICO, POR ACTOS DE ACOSO SEXUAL EN AGRAVIO DE V1, V2, V3 Y V4.**

**Ciudad de México, a 15 de diciembre de 2023.**

**DR. MANUEL DE JESÚS ESPINO  
BARRIENTOS  
DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO  
NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL  
TÉCNICA**

**MTRO. ROBERTO SALCEDO AQUINO  
SECRETARIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

*Apreciables titulares:*

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 3, párrafo primero, 6, fracciones I, II y III, 15, fracción VII, 24, fracciones II y IV, 26, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 128 al 133 y

136, de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias del expediente **CNDH/6/2023/4108/Q**, sobre el caso de por violaciones a los derechos humanos en agravio de V1, V2, V3 y V4.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas que intervinieron 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 CPEUM; 4°, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos 78, párrafo primero y 147 de su Reglamento Interno; 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 1, 3, 9 y 11 fracción VI, 16, 113 fracción I y párrafo último, así como 117, párrafo primero de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 1, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Los datos referidos se pondrán en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado adjunto en el que se describirá el significado de las claves utilizadas, la cual tiene el deber de dictar las medidas de protección correspondientes.

3. Para una mejor comprensión del presente documento, las claves utilizadas para las distintas personas involucradas en los hechos son las siguientes:

<b>CALIDAD</b>	<b>CLAVE</b>
Víctima	V
Autoridad Responsable	AR
Presunto agresor	P

4. En la presente Recomendación se hace referencia en reiteradas ocasiones a distintas instituciones, dependencias y ordenamientos, de los cuales se presenta un cuadro con los acrónimos o abreviaturas utilizadas para facilitar la lectura y evitar su constante repetición:

NOMBRE	ACRÓNIMO
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Organismo Nacional Comisión Nacional
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Comisión Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CrIDH
Convención Americana de Derechos Humanos	CADH
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Convención <i>Belém dó Pará</i>
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	CONALEP
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV
Ley General de Víctimas	LGV
Órgano Interno de Control Específico	OIC
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Unidad de Operación Desconcentrada para la Ciudad de México del CONALEP	CONALEP CDMX

## I. HECHOS

5. El 1° de marzo de 2023 se recibió queja ante esta Comisión Nacional por parte de V1, V2, V3 y V4, grupo de trabajadoras que fueron objeto de acoso sexual por parte de P, en las instalaciones del Plantel Aeropuerto en horario laboral; así

como discriminación por parte de personal de CONALEP, tanto del Plantel Aeropuerto, como de su OIC y administrativos de CONALEP CDMX.

6. La autoridad responsable indicó que P, ya no estaba en contacto con las agraviadas dado que no se presentaba a trabajar más en esa institución al haber solicitado su jubilación.

7. Con la finalidad de investigar los hechos planteados este Organismo Nacional inició el expediente **CNDH/6/2023/4108/Q**, en el que requirió en diversas ocasiones información al CONALEP CDMX y se recabaron las evidencias correspondientes, cuya valoración lógica jurídica será realizado en el apartado de Observaciones y análisis de las pruebas de la presente Recomendación.

## II. EVIDENCIAS

8. Queja en línea presentada ingresada el 1 de marzo de 2023, mediante el cual un grupo de trabajadoras solicitaron la intervención de este Organismo Nacional por acoso sexual y discriminación en el CONALEP CDMX en su contra.

9. Actas circunstanciadas de 26 de abril y 2 de mayo de 2023, en las cuales se hacen constar diversas gestiones para obtener el informe de la autoridad, dada su morosidad en enviarlo a esta Comisión Nacional.

10. Oficio UOD/SAJ/210/2023 del 9 de mayo de 2023, emitido por la Sub coordinación de Apoyo Jurídico de CONALEP CDMX en esa institución, por medio del cual rinde el informe de contestación; al que adjuntó lo siguiente:

10.1. Copia simple de queja de V1 dirigida al director del Plantel Aeropuerto, de 1 de agosto de 2017, por hechos que configuran supuestos de acoso sexual.

**10.2.** Memorándum 334- 17 de 8 de agosto de 2017, emitido por AR1, donde se exhorta a P a no realizar acoso sexual.

**10.3.** Copias simples de quejas de V2, V3 y V4 dirigidas al director del Plantel Aeropuerto, de 7 y 9 de febrero de 2023, por hechos que configuran supuestos de acoso sexual.

**10.4.** Oficio 132/AE/0193/2023 del 9 de febrero de 2023, signado por AR1, a través del cual remite las quejas de V1, V2, V3 y V4 al Subcoordinador de Apoyo Jurídico, solicitando apoyo administrativo y legal que correspondan.

**10.5.** Oficio UOD/SAJ/071/2023 del 13 de febrero de 2023, signado por la Subcoordinadora jurídica, a través del cual informa a AR2 sobre el inicio de procedimiento administrativo según el contrato colectivo de trabajo, conminando a que las víctimas señalen modo, tiempo y lugar de los hechos, así como evidencias documentales y testimoniales, para posteriormente celebrar una audiencia.

**10.6.** Acta circunstancial de hechos de 15 de febrero de 2023, donde consta se desahoga audiencia con las víctimas y P, en presencia de AR2.

**10.7.** Solicitud de P dirigida a AR1 el 15 de febrero de 2023, en la cual pide licencia pre pensionaria a su favor.

**10.8.** Oficio 132-AE-0233-23 del 16 de febrero de 2023, signado por AR2, a través del cual solicita licencia pre pensionaria para P, ante el Coordinador de Recursos y Servicios Generales de CONALEP Ciudad de México.

**10.9.** Oficio UOD/CRSG/948/23, del 1 de marzo de 2023, signado por la Subcoordinación Administrativa dirigida a AR, en el cual se informa que fue autorizada la licencia pre pensionaria de P, vigente del 1 de marzo al 31 de mayo de 2023.

**10.10.** Oficio UOD/079/2023 de 6 de marzo de 2023, emitido por el Titular de CONALEP CDMX, dirigido a AR2, a través del cual informa el resultado del dictamen por el acta administrativa levantada en contra de P, donde se ordena una amonestación escrita en el expediente de P.

**11.** Acta circunstanciada de 15 de mayo de 2023, en la cual se hace constar que, V agrega información adicional en su queja, como antecedentes e inconformidades con la respuesta emitida por CONALEP; también envió vía electrónica el documento *“Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual”* de esa institución educativa.

**12.** Correo electrónico de 30 de mayo de 2023 enviado por V a personal del OIC y otras áreas en CONALEP donde se solicita información sobre la denuncia presentada por acoso sexual.

**13.** Oficio UOD/SAJ/275/2023 de 14 de junio de 2023, emitido por la Subcoordinadora, a través del cual rinde su ampliación de información, donde se repite lo vertido en el primer oficio de respuesta.

**14.** Acta circunstanciada de 29 de junio de 2023, en la cual se hace constar la comunicación telefónica con V3, donde se agrega información adicional a la queja.

**15.** Acta circunstanciada de 17 de agosto de 2023, en la cual se hace constar la comunicación con V1, donde consta la falta de respuesta del OIC respecto de su queja.

16. Oficio No. 11125/OIC705/2023 de 29 de noviembre de 2023, emitido por la Titular del OIC en CONALEP, en el cual da respuesta a la solicitud de información requerida por esta Comisión Nacional, donde informa que no tienen procedimiento ni sanción algunos por los hechos de la queja.

### III. SITUACIÓN JURÍDICA

17. El 7 y 9 de febrero de 2023 se presentaron denuncias ante AR por acoso sexual y laboral, originando audiencia y acta administrativa de hechos levantada en presencia de las agraviadas, P, AR y personal del CONALEP CDMX y del sindicato; así como dictamen de 6 de marzo de 2023 emitido por el Titular de CONALEP CDMX.

18. A la par de este procedimiento administrativo interno, se desarrolló el de licencia pre pensionaria a favor de P: solicitud el 15 de febrero de 2023, enviada por AR al día siguiente a la Coordinación de Recursos y Servicios Generales de CONALEP CDMX y autorizada el 1° de marzo por la Sub coordinación Administrativa.

19. Se hicieron del conocimiento las quejas en el OIC del CONALEP desde el 1 de marzo de 2023, sin que conste en el expediente el seguimiento o respuesta a ésta, a pesar de las solicitudes de seguimiento enviadas por V1 vía correo electrónico y las solicitudes de información emitidas por esta Comisión Nacional.

### IV. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE PRUEBAS

20. Del análisis lógico jurídico de los hechos y evidencias que integran el expediente **CNDH/6/2023/4108/Q**, en términos de lo dispuesto en el artículo 41, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, haciendo uso de un

enfoque lógico jurídico de máxima protección de las víctimas, con perspectiva de género, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de los precedentes emitidos por este Organismo Nacional, así como de criterios jurisprudenciales aplicables de la SCJN y de la CrIDH, se cuenta con evidencias que acreditan violaciones a los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia y acceso a la justicia en sede administrativa.

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

**21.** El artículo 1º de la CPEUM establece los estándares básicos para el actuar de toda autoridad y, por lo tanto, de todo servidor público ante los derechos humanos, así como la prohibición clara de toda práctica discriminatoria<sup>1</sup>, esto implica las obligaciones generales en materia de derechos humanos, como promover, respetar, proteger y garantizar, siguiendo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

**22.** Así como, la obligación de no discriminar que es una de las salvaguardas principales en el ámbito de los derechos humanos, pues la discriminación implica el desconocimiento de la dignidad de las personas y la negación de la universalidad de los derechos básicos. De esta manera, el principio de igualdad y no discriminación protegen la dignidad de las personas, como piedras angulares del libre y pleno goce y ejercicio de los derechos humanos.

---

<sup>1</sup> *“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.*

*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.*

Defen

**23.** La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define en su artículo 1º como “*violencia contra la mujer*” todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada<sup>2</sup>.

**24.** Establece en sus artículos 3 y 4 el derecho en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole, así como la obligación de proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares.

**25.** De esta manera, la Asamblea General de ONU instó a los Estados a “*proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares*”<sup>3</sup>.

**26.** En el sistema internacional, la expresión “*discriminación contra la mujer*” de la CEDAW, define la discriminación contra la mujer como “... *Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”.

---

<sup>2</sup> ONU, disponible en <http://www.ohchr.org/sp/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx> consulta agosto de 2023.

<sup>3</sup> ONU, Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

**27.** La Convención *Belém dó Pará* refiere que la violencia contra la mujer es “...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”<sup>4</sup>. Incluso, va más allá, al incluir en el artículo 6, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

**28.** El Comité de la *CEDAW* señaló que la definición de discriminación debe interpretarse en el sentido de que la violencia física y psicológica en contra de la mujer implica privarla del goce efectivo, el ejercicio y aún del conocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales, agregó que, “*los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización*”.

**29.** En el marco interno, la LGAMVLV establece en su artículo 5°, fracción IV que la 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*”<sup>5</sup>.

**30.** Además, refiere varios tipos de violencia entre los que se encuentran la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual. En cuanto a modalidades, señala que la violencia contra las mujeres se presenta en el ámbito familiar, laboral (como en este caso que deriva en Recomendación), docente, el hostigamiento y sexual, violencia en la comunidad, la institucional, la obstétrica y el feminicidio<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> CrIDH, Caso Perozo y otros vs. Venezuela, párr. 295.

<sup>5</sup> LGAMVLV, artículo 6°.

<sup>6</sup> *Ídem*, artículo 5, fracción 5.

*Defen*

**31.** En la jurisprudencia internacional, en la sentencia del caso González y Otras vs. México de la CrIDH, señaló que según lo establece la CADH, la violencia contra la mujer no sólo constituye una violación de los derechos humanos, sino que 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 independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”*<sup>7</sup>.

**32.** La Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, la violencia contra la mujer señala que 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”*.

**33.** Por otra parte, la Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU explica que la violencia contra la mujer en México sólo puede entenderse en el contexto de *“una desigualdad de género arraigada en la sociedad”*. La Relatora refirió la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, lo cual proporciona independencia económica y ofrece nuevas oportunidades de formarse. Estos factores, aunque a la larga permitan a las mujeres superar la discriminación estructural, pueden exacerbar la violencia y el sufrimiento a corto plazo<sup>8</sup>.

**34.** Los estándares jurídicos expuestos ponen de manifiesto la prohibición expresa de incurrir en toda forma de violencia contra la mujer, que denota una discriminación, así como afectaciones a su integridad física y psicológica, entre otras consecuencias. Esto ha significado el surgimiento de un derecho humano de

---

<sup>7</sup> CrIDH, Caso Rosendo Cantú y otra vs. México, párr. 108.

<sup>8</sup> Sumarios de Jurisprudencia Violencia de Género 2da. Edición actualizada 2011, párr. 134.

las mujeres a vivir una vida libre de violencia, para cuyo respeto, protección y garantía las autoridades tienen que cumplir con deberes genéricos y específicos.

**35.** De acuerdo con el Protocolo sobre perspectiva de género emitido por la SCJN, se reitera que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que inhibe su capacidad de gozar de sus derechos humanos; y que, esa violencia se manifiesta en diversos tipos, entre ellos, la violencia sexual, que consiste en: *“aquellas acciones y omisiones que ponen en riesgo o dañan la libertad, integridad y desarrollo psicosexual. Entre las conductas que comprende están el acoso, hostigamiento...”*<sup>9</sup>, situaciones que tal como se mostró en los antecedentes y hechos, acontecieron en el presente caso.

**36.** En dicho documento se especifica sobre la modalidad que implica contacto físico o no, por ejemplo, realizar comentarios sexuales sobre el cuerpo o la apariencia de una persona, forzarle a hablar sobre sus parejas o relaciones sexuales, piropos, miradas sexualmente sugerentes, tomar fotos o grabar videos sin consentimiento, o inclusive la circulación de aquellas que aparezcan en redes sociales o perfiles de aplicaciones de mensajería de texto, cuyo objeto o resultado sea la sexualización de las personas<sup>10</sup>, como se observó en el presente caso.

**37.** Y cuando hay contacto físico destaca que, el acoso u hostigamiento con contacto físico comprende acciones como tocamientos y roces contra otra persona, abrazos o besos de manera sexual, inclusive al saludar<sup>11</sup>, como también se observó con dos agraviadas.

**38.** Por último, la violencia institucional, que este Organismo Nacional también observa en el curso de los hechos de esta investigación respecto de las agraviadas

---

<sup>9</sup> SCJN, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, págs. 49 y 68.

<sup>10</sup> *Ídem*, pág 70.

<sup>11</sup> *Íbidem*.

víctimas, “... actos u omisiones de las servidoras y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, que pueden generar discriminación y que pueden impactar en la satisfacción y ejercicio de derechos humanos (...) no actuar o no hacerlo diligentemente al investigar delitos de violencia contra mujeres, omitir aplicar la perspectiva de género en sus funciones, etcétera”<sup>12</sup>, supuestos en los que se coloca el personal del OIC y CONALEP CDMX.

## **B. Obligaciones generales y específicas de las autoridades de CONALEP CDMX**

**39.** En el artículo 4º de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se establece que las autoridades tienen entre otros, los deberes generales para evitar transgresiones a los derechos de las mujeres.

- Abstenerse de practicar la violencia contra la mujer
- Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares
- Establecer en la legislación nacional sanciones penales, civiles, laborales y administrativas para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia
- Elaborar con carácter general enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia

---

<sup>12</sup> *Ídem*, pág 75.

- Adoptar medidas para que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y los funcionarios que han de aplicar las políticas de prevención, investigación y castigo de la violencia contra la mujer reciban una formación que los sensibilice respecto de las necesidades de la mujer.

**40.** La *CEDAW* en el artículo 2º, señala el deber de eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, *“generando una política encaminada a eliminar la discriminación sobre una base de igualdad con los hombres y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación”*.

**41.** Ahora bien, entre las obligaciones de los Estados derivadas del artículo 7º de la Convención *Belém dó Pará*, se encuentran las siguientes: abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

**42.** Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; así como adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Las medidas a que alude el inciso están dirigidas al agresor y su objetivo es evitar que continúe ejerciendo violencia contra las mujeres. Se trata de medidas jurídicas que deben ser dictadas u ordenadas por autoridades estatales bajo parámetros legalmente establecidos centradas en

**43.** En el marco interno, la LGAMVLV, prevé que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. El artículo 40 se refiere a las facultades y obligaciones de la federación, entre otras: garantizar el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; vigilar el cabal cumplimiento de la LGAMVLV y de los instrumentos internacionales aplicables; ejecutar medidas específicas, que sirvan de herramientas de acción para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, en un marco de integralidad y promoción de los derechos humanos.

**44.** En particular, atender con la debida diligencia significa que los Estados 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<sup>14</sup>.

**45.** La Recomendación General 19 del Comité de la *CEDAW* describe las medidas necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia, que entre otras comprenden:

- a) Medidas jurídicas: sanciones penales, recursos económicos y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

---

modificar la conducta del agresor a efecto de que se abstenga de cualquier conducta que pudiese resultar ofensiva para la víctima y su familia. Tienen por finalidad proteger a la víctima de más agresiones.

<sup>14</sup> CrIDH, Caso González y otras vs. México, párr. 258.

b) Medidas preventivas: programas de información pública y de educación para modificar las actitudes relativas a las funciones y la condición del hombre y de la mujer;

c) medidas de protección: incluidos refugios, servicios de asesoramiento, rehabilitación y apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia o que se encuentren en peligro de serlo.

**46.** La CrIDH ha establecido que los Estados cuentan con deberes especiales cuando se trata de violencia en contra de las mujeres. Particularmente, al resolver el primer caso sometido a su jurisdicción, estableció que en el marco de la obligación de garantía contemplada en el artículo 1º de la CADH *“los Estados tienen a su cargo ciertos deberes específicos para asegurar el adecuado ejercicio de los derechos humanos. En particular los deberes de prevenir, investigar, sancionar y, en su caso, reparar todos aquellos daños derivados de violaciones a derechos humanos cometidos ya sea por agentes estatales o por entes particulares”*.

**47.** La CrIDH señaló el deber específico de prevención el cual se traduce en el desarrollo de todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos, susceptible de atribuir sanciones para quien las cometa<sup>15</sup>. Estableció en el caso González y otras vs. México que el deber específico de prevenir a cargo del Estado *“conlleva a que sus autoridades lleven a cabo una aplicación efectiva del marco jurídico existente y cuenten con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de manera eficaz ante las denuncias que se planteen por violaciones a derechos humanos”*<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> CrIDH, Caso Velázquez Rodríguez vs. Honduras, párrafos 166 y 175.

<sup>16</sup> CrIDH, Caso González y Otras vs. México, párr. 258.

*Defen*

**48.** La Relatora Especial sobre la violencia contra la Mujer se refirió a la obligación de debida diligencia, en el que se describió que este deber consiste en prevenir, investigar y castigar todo acto de violencia contra la mujer y garantizar un recurso efectivo y reparación a las víctimas de la violencia.

**49.** El deber de actuar con la debida diligencia se extiende a acciones tanto de actores oficiales y privados, y es particularmente crítico en casos en los que los servidores públicos tienen conocimiento de un riesgo real e inmediato de actos de violencia<sup>17</sup>.

**50.** Es importante destacar que el incumplimiento a los deberes jurídicos que impone el marco de proscripción de la violencia contra la mujer implica responsabilidades de diversa índole, tanto institucionales, como individuales.

**51.** Debido a las distintas circunstancias y limitaciones establecidas en los respectivos marcos jurídicos, las autoridades están obligadas a adoptar diferentes tipos de medidas bajo sus distintos ámbitos de competencia con las que se asegure a las mujeres el ejercicio pleno de todos sus derechos y, por lo tanto, una vida libre de violencia.

**52.** En síntesis, se advierte que la obligación de cumplimiento de los deberes por parte de las autoridades deriva de la CPEUM, los estándares internacionales y normativa interna, los cuales proporcionan las bases para la atención de casos en donde las mujeres denuncian hechos presumibles de violencia, lo cual exige que las autoridades emprendan acciones adecuadas a la luz de estos estándares que exigen su implementación en el ámbito nacional.

### **C. Acoso y hostigamiento sexual**

---

<sup>17</sup> Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas”, párr. 167.

**53.** La CADH en su artículo 1° dispone que los Estados “se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5°, sienta un principio de carácter fundamental: *“toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”*.

**54.** La LFT en su artículo 3° bis, inciso b), define atinadamente al acoso sexual como: *“una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”*.

**55.** De conformidad con el artículo 6°, inciso a) del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, emitido por la Secretaría de Gobernación y aplicable para la Administración Pública Federal se entiende como acoso sexual: *“una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”*.

**56.** La OIT se ha pronunciado señalando que el acoso sexual en el trabajo no supone un único comportamiento; las situaciones que se puedan dar son muy variadas y entre las conductas que pueden encuadrarse dentro de dicha figura se encuentran mostrar fotografías, bromas o comentarios sobre el comportamiento sexual<sup>18</sup>; como los sucesos que relataron las agraviadas en su queja.

---

<sup>18</sup> *“Bromas o comentarios sobre la apariencia o identidad/comportamiento sexual de la persona trabajadora. Mostrar fotografías, imágenes o dibujos de contenido sexual explícito.*

Defen

57. Al respecto, este Organismo Nacional se ha pronunciado respecto a las consecuencias que la violencia sexual en los centros de trabajo puede generar a las personas que lo padecen y entre las cuales se pueden considerar:

<b>A nivel psicológico</b>	Los síntomas pueden ser muy diversos como ansiedad, depresión, miedo acentuado y continuó, sensación de amenaza. Pueden manifestarse también trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía.
<b>A nivel físico</b>	Se pueden generar patologías psicosomáticas como, dolor de cabeza, gastritis, colitis, etc., cansancio crónico, alteraciones en el sueño, náuseas, etc.
<b>A nivel social</b>	Se pueden presentar hipersensibilidad a la crítica, con actitudes de desconfianza, conductas de aislamiento o retraimiento, agresividad, hostilidad u otras manifestaciones de inadaptación social.
<b>En el ámbito laboral</b>	Se presenta estrés laboral, disminución de la productividad, ausentismo laboral, cambio de trabajo o finalmente la renuncia.

58. El CONALEP cuenta con un pronunciamiento “Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso sexual”, desde el 25 de mayo de 2022, que destaca que el acoso y hostigamiento sexual son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres, laceran su dignidad y derivan en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo y que al ser actos que, generalmente suceden en lo privado, el dicho de las víctimas constituye prueba preponderante de lo narrado, supuesto coincidente con las situaciones narradas en las quejas de las agraviadas.

---

*Comunicaciones vía llamadas de teléfono, mensajes telefónicos, correos electrónicos, de carácter ofensivo y de contenido sexual.*

*Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.*

*Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, cuando la persona invitada ha declinado claramente la invitación.*

*Invitación o petición de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del propio puesto de trabajo.*

*Comportamientos que buscan la humillación o vejación de la persona trabajadora por su condición sexual”.*

*Defen*

59. La LGAMVLV define al hostigamiento sexual como subordinación de la víctima al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar y que, conlleva conductas verbales o físicas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, como en el presente caso; entre las actitudes reprochadas se encuentran: contactos como tocamientos, abrazos, besos, manoseos, jalones sin consentimiento expreso; comentarios, burlas, piropos, bromas referentes a la apariencia o anatomía con connotación sexual, ya sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación; preguntar a la persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento expreso, tal como sucedió en el presente caso según consta en los siguientes antecedentes.

#### **D. Antecedentes**

60. Desde mayo de 2022, según las evidencias disponibles, P realizó conductas de connotación lasciva no solicitadas y comentarios incómodos en varias ocasiones, hacia V2, V3 y V4, trabajadoras de limpieza y administrativas, agraviadas que actualmente prestan sus servicios dentro del plantel Aeropuerto del CONALEP.

61. Cabe mencionar que, esa no era la primera vez que P tenía esos comportamientos, en agosto de 2017, AR1 recibió queja de V1 por acoso sexual cometido precisamente por P, ocasión en la que denunció sucesos indeseados a su persona como: comentarios sobre su aspecto personal, beso en la mejilla no solicitado, abrazos, roces y tocamientos no consentidos<sup>19</sup>; ocasión en la que sólo se

---

<sup>19</sup> “¿Cómo está esta belleza? (...) yo permanecí sentada en mi lugar con mi celular en las manos ya que estaba mandando mensajes de texto, volteé a lado derecho para saludarlo y él empezó a mover su cabeza para un lado y para el otro como jugueteando y yo me hice para atrás y nos saludamos de **beso** en la mejilla cuando al mismo tiempo **me abrazó** pasando su brazo derecho de por frente de mi **tocando mis pechos** de momento pensé que habla sido un accidente, pero al quitar su brazo sentí cómo **tocó nuevamente mis pechos** con más fuerza por la que yo empujé su brazo y le dije que eso no me gustaba y que yo no era como las personas con las que estaba acostumbrado a tratar...”

le entregó un exhorto conminándole a no volver a realizar esas actitudes y faltas de respeto.

**62.** V2 relató incidentes como roces y tocamientos no consentidos, roces, miradas lascivas<sup>20</sup>; esto en agosto de 2022; o comentarios morboso, incluso acercamientos indeseados para darle de comer en la boca<sup>21</sup>, en manifestaciones de V4, persona afanadora del plantel aeropuerto CONALEP, esto el pasado enero de 2023.

**63.** Así como incidentes incómodos señalado así a este Organismo Nacional, tales como buscar tener roces entre P y V3 por la parte trasera de ella, en diversas ocasiones, mientras realizaba sus labores de limpieza<sup>22</sup>.

**64.** También respecto a la toma de fotografías y videos de la parte trasera su cuerpo sin consentimiento de la víctima, esto en enero y febrero de 2023<sup>23</sup>, según manifestaciones de V4.

---

<sup>20</sup> "... me encontraba en dicho hangar justo a la entrada del mismo, esperando el momento para comenzar mi actividad, por lo que estaba parada junto a una alumna y entre ella y yo quedaba un espacio mínimo en el cual no podría haber una persona más, en ese momento llega P y pasa entre la alumna y una servidora **acercándose innecesariamente a mí**, al percatarme de ello me trato de hacer un lado pero con su brazo **roza mi cadera de manera intencional y morbosa**, enojada le digo que debe pedir permiso para pasar, se disculpa pero me incomoda y prefiero moverme a otro lugar, cabe mencionar que siempre ha tenido una **mirada y actitudes que resultan incómodas para mí**, por lo que evito estar cerca de dicho compañero".

<sup>21</sup> "... yo bostecé y él me dijo que porque tenía sueño, yo le comenté que no había podido dormir, él me respondió, pues qué hizo, que no durmió toda la noche, en un **tono morboso**, a lo cual me hizo sentir incómoda, ya que nunca le he permitido que se exprese así conmigo como lo hizo, en repetidas ocasiones **me ofrecía de comer intentando darme en la boca**, situación que era muy incómoda para mí...".

<sup>22</sup> "en repetidas ocasiones al momento de encontrarme en su área de trabajo en el laboratorio ubicado en el edificio F, al yo estar trapeando e ir caminando hacia atrás, **él se ubicaba detrás de mí esperando a que yo llegara con la intención de que yo chocara con él**, por lo que me percataba al sentir su presencia cuando volteaba, le ponía la mano para que se retirara y le decía que se moviera de ahí y que me diera permiso de terminar con mis actividades...".

<sup>23</sup> "... P trabajador administrativo de este plantel, me habló y en ese momento me enseñó en su teléfono celular un **video de la parte trasera de mi persona** y me dijo —mira lo que tengo aquí—, mostrándome el video, en ese momento hice una mueca de sonrisa fingida ya que me tomó por

**65.** En enero y febrero de 2023 que sucedieron los hechos narrados, P se desempeñaba como supervisor de mantenimiento, esto es, una posición de mayor rango y jerarquía que las agraviadas personal de limpieza y por medio de *outsourcing*; y en agosto de 2017 que ocurrió el primer incidente.

**66.** Agregó a través de comunicación telefónica y electrónica con personal de este Organismo Nacional en junio de 2023, V1 indicó que no se hizo nada respecto de las denuncias presentadas; no se sintieron protegidas por el CONALEP CDMX, expresó su molestia porque sólo defendió a P, no a ellas; no hubo acercamiento para ayudarlas; *“... después de la audiencia celebrada señaló sentir mucha frustración dado que no les resolvieron nada, el señor resultó ser la víctima, incluso lo defendió su jefa directa, indicando en la audiencia que él había trabajado con ella durante años y nunca había visto un mal comportamiento...”*<sup>24</sup>

**67.** A la fecha de la presente Recomendación no se tiene constancia de las medidas tomadas por el OIC, Comité de Ética ni sanción alguna efectiva en tiempo al expediente laboral de P.

#### **E. Violaciones a derechos humanos observadas**

**68.** En este apartado se plasmará de manera sucinta la manera en cómo este Organismo Nacional considera que la actuación del CONALEP vulnera los derechos de las personas señaladas como agraviadas, tanto por actuaciones directas del personal como omisiones observadas en el transcurso del trámite de este expediente.

---

*sorprea esa acción, quiero mencionar que ese video no es de ese día, es de tiempo atrás, en el que yo me presentaba los días sábados al servicio de fumigación a abrir las áreas, por lo que me pude percatar que no tomo ese video el pasado 21 de enero. Quiero que quede asentado en este documento que ese video fue grabado sin mi consentimiento...”*

<sup>24</sup> Evidencia acta circunstanciada.

**a) Violación al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia**

**69.** Tal como se especificó en el apartado anterior, las actitudes descritas y sin consentimiento constituyen violencia hacia la mujer y por ende, vulneración a su dignidad y al trato digno que merecen como personas, situaciones que pueden observarse contra las agraviadas.

**70.** Como antecedente de esas actitudes, se desprende el incidente ocurrido contra V1 en 2107, se observa que P fue solamente exhortado a dirigirse de manera correcta con la trabajadora, pero siguió acudiendo a la institución y en contacto con V1, la autoridad no informó de procedimiento diverso ante el Comité de Ética o el OIC sobre los hechos, tampoco consta que ese exhorto (no amonestación) conste en el expediente laboral de P, ya que no fue informado a este Organismo Nacional.

**71.** Respecto a lo sucedido en enero y febrero de este año con las demás agraviadas, el dictamen emitido por CONALEP CDMX indicó que, conforme al artículo 47, fracción VIII de la LFT, es causa de rescisión de contrato cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

**72.** En el dictamen plasmó AR1 *“... esta Unidad no cuenta con la facultad potestativa para poder determinar la tipificación o no de alguna conducta punitiva ya que la conducta que manifestaron recibir (...) se podría encontrar tipificada en el Código Penal para la Ciudad de México, por tanto, la declaración de la existencia de alguna conducta punitiva le corresponde a la Autoridad Ministerial competente...”* por lo que se dejaron a salvo los derechos de las agraviadas para presentar denuncia penal.

**73.** Sin embargo, las víctimas agraviadas no ejercieron las acciones penales disponibles para defenderse de la violencia ejercida en su contra, esto por temor a represalias y pérdida de sus trabajos, especialmente las personas que se dedicaban en ese momento a la limpieza en esa institución.

**74.** También valoró el dictamen el citado artículo 3° bis de la LFT que incluye la definición de violencia por acoso sexual<sup>25</sup> ya que, consideró podría encuadrar en los incidentes expuestos por las agraviadas, tal como también observa esta Comisión Nacional.

**75.** Incluso, si se contrastan los elementos de la definición de acoso sexual con los supuestos ocurridos que dan origen a esta Recomendación, podemos observar lo siguiente: 1) existió violencia (en su modalidad de roces, jalones, tocamientos, miradas); 2) no hubo necesariamente subordinación, las trabajadoras de limpieza no dependían directamente de P ni las empleadas administrativas, pero se encontraban en el mismo centro de trabajo; 3) el ejercicio abusivo de poder se observa con las consecuencias de una indebida defensa en la diligencia y acta administrativa respecto de las trabajadoras solamente, no respecto P dado que, fue auxiliado en todo momento por personal de su sindicato y de las autoridades de CONALEP CDMX al agilizar su licencia pre pensionaria; 4) Estado de indefensión al no haber interpuesto acción penal en contra de P, por temor precisamente a represalias y a perder su trabajo, dada su condición de contrato *outsourcing* y temporales; 5) condición de riesgo en el sentido de estar expuestas a observaciones de las autoridades de la institución donde laboran; 6) uno o varios eventos, como se especificó en los antecedentes del caso, se observaron en cada agraviada diferentes *modus*, en algunas fue una ocasión en otras fueron varias ocasiones.

---

<sup>25</sup> "Para efectos de esta Ley se entiende por: b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

**76.** En el dictamen se asentó que P aparentemente no *“tuvo conocimiento”* de los actos que se le imputaban: *“... se le debió dar copia en versión pública de las quejas y ratificaciones realizadas por cada una de las trabajadoras involucradas...”*, y ante la declaración de P de que no tenía conocimiento de los hechos, se indicó que se le dejaba en estado de indefensión, esto es, AR2 en el dictamen y P aseguran que se actualizó una irregularidad administrativa que resultaba en estado de indefensión al acusado.

**77.** Incluso P manifestó no tener *“notas malas”* en su expediente laboral, solicitando que se dejara sin efecto y se anulara esa acta administrativa, ya que sólo constituían comentarios sin fundamento ni pruebas.

**78.** El dictamen aseguró que los escritos de queja y sus ratificaciones eran poco claros al no tener temporalidad y lugar en que ocurrieron y las narraciones eran aisladas en los hechos, que no se recabaron elementos de modo, tiempo y lugar; por lo que se conminó a las autoridades del plantel a que en futuras ocasiones se subsanara eso, sin embargo, en los escritos de las agraviadas y en las conversaciones telefónicas que se tuvieron con ellas se desprenden esos elementos.

**79.** El propio dictamen reconoce que las conductas reprochadas a P existieron y fueron realizadas a cargo de P, que son contrarias a la normatividad de CONALEP, y que violentaron los derechos de las agraviadas, incurriendo el agresor en actos inmorales, violencia, amagos e injurias; utilizando como fundamento normativa interna de esa institución que contempla, entre otras que, ante la realización de conductas contrarias a la ley, se sancionará con amonestaciones verbales o escritas, remoción de unidad administrativa, suspensión temporal de los efectos del

nombramiento<sup>26</sup>; en consecuencia, se sancionó a P con una amonestación escrita que se debió integrar a su expediente laboral.

**80.** Contrario a la defensa que se le brindó a P en el procedimiento, no se observa que a las agraviadas se les haya brindado el acompañamiento idóneo ni asesoría ni defensa adecuadas, para la diligencia de audiencia que derivó en el dictamen, por parte personal de CONALEP CDMX o del plantel aeropuerto, tal como ellas aludieron en comunicaciones telefónicas a este Organismo Nacional, no existe constancia de esa institución que demuestre lo contrario.

**81.** La solución para CONALEP CDMX fue otorgar a P licencia pre pensionaria, sin tomar en consideración que esa persona fue acusada por acoso sexual, no contra una, sino contra varias mujeres.

**82.** Personal de CONALEP CDMX no investigó los hechos con perspectiva de género, no valoró el antecedente de 2017 con esa misma persona, tampoco que, las agraviadas se encontraban en una situación de desventaja respecto de P, tal como se describe a continuación.

**83.** Tal como ha sostenido esta Comisión Nacional en su Recomendación No. 97/2023, la perspectiva de género influye también en la definición del alcance de la obligación de los Estados de garantizar los derechos reconocidos en la CADH, de acuerdo con su artículo 1°; esta obligación en general, exige a los Estados organizar su aparato gubernamental a modo de asegurar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos de toda persona, e implica el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar adecuadamente todas sus violaciones.

---

<sup>26</sup> CONALEP, Condiciones Generales de Trabajo CONALEP, artículo 97.

**84.** Por su parte, la SCJN ha establecido que las personas juzgadoras no sólo deben emplear la perspectiva de género en casos en donde la parte promovente del juicio o controversia sea una mujer, sino que este método debe utilizarse en todos aquellos asuntos que den cuenta de la existencia de relaciones asimétricas de poder, violencia, vulnerabilidad, o bien, de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, el género o las preferencias u orientaciones sexuales de las personas.

**85.** Por tanto, es válido emplear la perspectiva de género sin que el examen respectivo, necesariamente, deba reportar un beneficio hacia la mujer, y con mayor razón es válido respecto de mujeres que se encontraban en una situación de vulnerabilidad múltiple.

**86.** Resulta aplicable la tesis *“Acoso y hostigamiento sexual en instituciones educativas. las salas del tribunal federal de conciliación y arbitraje (TFCA) deben resolver los asuntos relacionados con dichas conductas con base en la jurisprudencia sobre perspectiva de género, y reconocer como tercera interesada a la mujer denunciante”*<sup>27</sup>, que dispone los asuntos de acoso sexual se deben resolver con perspectiva de género y desahogarse las pruebas idóneas para llegar a la verdad de los hechos.

**87.** Igualmente, el criterio de los Tribunales Colegiados de Circuito *“Hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. los juicios que involucren alguna de esas conductas deben juzgarse con perspectiva de género, aun cuando las mujeres denunciantes y/o víctimas no sean parte procesal”*, que determina que en casos de indicios de acoso sexual se debe juzgar con perspectiva de género y hacer uso de los protocolos respectivos como el protocolo especial de la SCJN; el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo constituyen prohibiciones asociadas a garantizar

---

<sup>27</sup> Tribunales Colegiados de Circuito, undécima época, noviembre de 2021, materia laboral.

el trabajo digno y el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres, a partir de su inclusión en el artículo 47 de la LFT, conducen a causas de rescisión.

**88.** Acertadamente señala la tesis “... juzgar con perspectiva de género tiene como fin que la concepción formal del derecho deje de invisibilizar (...) nivelar la situación de grupos históricamente desaventajados, como las mujeres...”, como acontece en el presente caso.

**89.** La importancia de inclusión de género en estas controversias permite identificar situaciones que de otra manera pasarían desapercibidas a pesar de ser claves en la controversia; en el presente caso, los elementos claves que permiten identificar vulnerabilidades y explicaciones al porqué del proceder de las agraviadas son: dos de ellas son empleadas *outsourcing* de limpieza, el agresor tuvo y mantiene protección del sindicato, en cambio ellas no tienen contrato fijo de trabajo, situación que detona en vulnerabilidad para ellas, contribuyendo que les diera temor perder su trabajo el interponer denuncia penal por lo sucedido.

**90.** En este sentido, la *obligación de juzgar con perspectiva de género* (añadir a deberes del estado) se añade a las obligaciones generales en materia de derechos humanos que tienen las autoridades involucradas en el caso, de prevenir, investigar y reparar violaciones a derechos humanos<sup>28</sup>.

**91.** Específicamente sobre las aseveraciones de P sobre las declaraciones de las agraviadas “sin fundamentos ni pruebas”, es preciso destacar lo vertido por la SCJN en el sentido de que, en estos casos, “Al valorar el material probatorio con perspectiva de género, la Segunda Sala determinó que el testimonio de la víctima

---

<sup>28</sup> SCJN, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, pág. 146.

*merecía credibilidad, además de no haber sido desvirtuado por otra prueba*<sup>29</sup>, como se desprende del presente caso.

**92.** Además, se observa que la situación de las agraviadas trabajadoras de limpieza encuadra en una discriminación múltiple, al tratarse de personas mujeres, sin defensa sindical ni legal, por tanto, vulnerables frente a su agresor.

**93.** Este tipo de discriminación se actualiza cuando concurren una serie de condiciones que colocan a la persona en desventaja, esos factores ponen en riesgo la satisfacción de los derechos humanos de la persona, tal como asentaron los Tribunales Colegiados de Circuito en la tesis *“Discriminación múltiple o interseccionalidad de la discriminación. Su concepto y caso en el que se actualiza”*<sup>30</sup>, tal como se observa en el presente caso.

**94.** Existen elementos que permiten acreditar conductas verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva que se cometieron en contra de las agraviadas, sin su consentimiento, atribuidas a P quien al momento de los hechos era trabajador activo; de conformidad con lo dispuesto en los artículos, 3° bis, inciso b), de la LFT y 6°, inciso a) del Protocolo para hostigamiento y acoso sexual para la Administración Pública Federal, lo sufrido por las víctimas son actos que constituyen violencia y, por ende, afectaciones a su dignidad como personas.

**95.** Como parte de sus facultades de investigación este Organismo Nacional solicitó al CONALEP CDMX información sobre el procedimiento llevado ante el OIC y determinación correspondiente sobre los hechos que dan origen a la presente Recomendación, siendo omiso en referirse al respecto; igualmente se solicitó sobre

---

<sup>29</sup> *ídem*, pág. 159.

<sup>30</sup> Tribunales Colegiados de Circuito, tesis aislada, undécima época, materia constitucional, mayo de 2021.

las diligencias realizadas ante el Comité de Ética en esa institución, tampoco fue atendido el punto.

**96.** Igualmente, se preguntó expresamente sobre el protocolo de actuación frente a quejas de sus trabajadoras (es) sobre acoso/hostigamiento sexual y/o laboral, así como la solución que se busca en estos casos, sin que tampoco fuera atendido el cuestionamiento. En este sentido, se advierte la ausencia de un protocolo preventivo de contención, atención y canalización inmediata de probables víctimas de la violencia en contra de las mujeres en CONALEP CDMX, que estuviera basado en los estándares internacionales y en el marco jurídico descrito para el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, situación que también fue expresada por V1 a personal de esta Comisión Nacional, la ausencia de mecanismos de protección inmediatos y claros al interior del plantel aeropuerto.

**97.** Al no existir un protocolo como el antes mencionado, resulta evidente que las autoridades del CONALEP CDMX, no basaron su proceder en reglas claras de actuación que resultaran adecuadas para atender posibles casos de violencia contra las mujeres, considerando los estándares y la normatividad aplicable nacional e internacional.

**98.** Es importante mencionar que las agraviadas hicieron del conocimiento de esta Comisión Nacional que, no les fue contestada su comunicación de denuncia en el OIC ni que fueran atendidas o llamadas en algún momento al Comité de Ética en esa institución educativa, durante todo el tiempo que se ha tenido abierto el expediente que da origen al presente pronunciamiento; incluso fue reenviado a este Organismo Nacional el último correo electrónico de V1 donde se solicita información sobre la respuesta a la denuncia formulada al OIC por los hechos que dan origen a este pronunciamiento. Sólo se hizo del conocimiento de esta Comisión Nacional la diligencia y el acta administrativa emitida por AR1.

**99.** Esto es, solamente consta lo siguiente: el OIC no contestó la denuncia de las agraviadas, CONALEP CMDX no contestó a este Organismo Nacional sobre el procedimiento iniciado en el OIC ni ante algún Comité de Ética, lo que demuestra las omisiones en que ocurrieron los responsables respecto de la efectiva protección y reparación de las agraviadas respecto de los incidentes ocurridos en esa institución educativa.

**100.** También se le cuestionó a esa institución sobre el procedimiento a seguir en casos de acoso u hostigamiento sexual cometidos por un trabajador contra alguna persona en el plantel aeropuerto del CONALEP, según sus lineamientos internos, tampoco fue abordado el requerimiento citado.

**101.** En resumen, ante la ausencia de un protocolo preventivo de contención, atención y canalización inmediata de probables víctimas de la violencia en contra de las mujeres en el CONALEP CDMX, las autoridades inmediatas no actuaron con reglas claras y efectivas en la atención de las agraviadas, se omitió enviar a esta Comisión Nacional alguna evidencia de que se hubieran requerido a V2, V3, V4 los elementos que estuvieran a su alcance para acreditar lo referido en su queja.

**102.** El comportamiento realizado directamente en persona, de índole sexual de P y no deseado por las agraviadas, se traduce en hostigamiento sexual, y por consecuencia en la violación a los derechos humanos laborales de las agraviadas, así como sus derechos a una vida libre de violencia de la mujer en el ámbito laboral, a la no discriminación y al trato digno, sin que fueran observadas los protocolos de hostigamiento sexual y el propio pronunciamiento de cero tolerancia al acoso sexual del CONALEP CDMX.

**103.** Y no solo un protocolo que atienda en específico casos entre personas trabajadoras al interior de la institución educativa como en la presente caso, sino ampliado a toda la comunidad educativa que interactúa: alumnado, padres de

familia en segundo término, docentes, personal directivo y administrativo, hasta personal de limpieza como se observó, en virtud de que la finalidad del CONALEP es proporcionar un servicio público de educación y por esta razón sea aplicable también a personal docente, académico y administrativo<sup>31</sup>.

**104.** Las personas servidoras públicas encargadas incumplieron los deberes de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las agraviadas, específicamente en cuanto a su derecho a recibir un trato digno y vivir una vida libre de violencia, lo que se tradujo en una vulneración a sus derechos humanos en el trabajo.

**105.** Respecto a P, quedó acreditada la vulneración de los derechos humanos de las agraviadas por acoso sexual mientras era aún trabajador en activo de CONALEP CDMX, contraviniendo su derecho como mujer a una vida libre de todo tipo de violencia, derivado de las siguientes conductas: contacto físico inapropiado, actitudes lascivas; descalificación y negación de las denuncias de las agraviadas a pesar de acreditarse que sucedieron realmente.

**106.** Sobre las autoridades responsables involucradas, sus omisiones trajeron como consecuencias indirectas igualmente transgresiones a los derechos de V2, V3 y V4; realizando una confrontación con P, omitir dar parte a la autoridad competente para investigar y en su caso sancionar las conductas penales de P, y ante el OIC mientras aún se encontraba en activo.

**107.** Incluso, específicamente sobre no dar parte a las autoridades correspondientes, se observa que, los artículos 222 del Código Nacional de Procedimientos Penales y 29 de la LGAMVLV establecen:

---

<sup>31</sup> Como referencia el Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género en el Instituto Politécnico Nacional.

*“Artículo 29.- Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito en contra de una mujer o una niña, **está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público**, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a la persona imputada, si hubieren sido detenida en flagrancia. **Quien tenga el deber jurídico de denunciar y no lo haga, será acreedor a las sanciones correspondientes**”.*

*“Artículo 222. **Deber de denunciar.** Toda persona a quien le conste que se ha cometido un hecho probablemente constitutivo de un delito está obligada a denunciarlo ante el Ministerio Público y en caso de urgencia ante cualquier agente de la Policía. Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a los imputados, si hubieren sido detenidos en flagrancia. Quien tenga el deber jurídico de denunciar y no lo haga, será acreedor a las sanciones correspondientes”*

**108.** Sin embargo, de las constancias disponibles se desprende la omisión de dar vista oportuna a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, frente a la comisión de un tipo penal de índole sexual en las instalaciones de esa institución educativa, tanto del suceso de 2017 como los de febrero de 2023.

**109.** Por lo anterior, se concluye que el entorno laboral y las condiciones fueron inapropiadas y contrarias a los estándares del derecho internacional de los derechos humanos y locales inherentes al derecho como mujer a una vida libre de violencia, al haberse violado las condiciones de trato digno y no discriminación de las agraviadas.

**a) Acceso a la justicia en sede administrativa**

**110.** El acceso a la justicia es el derecho humano por el cual toda persona puede hacer valer sus pretensiones jurídicas ante las instancias de impartición de justicia, ya sea en el ámbito jurisdiccional o no jurisdiccional a través de las comisiones de derechos humanos, a efecto de lograr una determinación acerca de los derechos que le asisten en diversa índole y que los mismos se hagan efectivos.

**111.** El derecho de acceso a la justicia no se agota con el simple trámite de procesos internos, como la diligencia y dictamen del CONALEP CDMX, sino que debe hacerse lo indispensable para conocer la verdad de lo sucedido, y se sancione a los probables responsables, respetando los derechos de las víctimas, ejecutando las diligencias procedentes, de conformidad con los estándares del debido proceso, puesto que la debida diligencia con la que deben actuar las autoridades es un presupuesto básico del derecho de acceso a la justicia.

**112.** Cada procedimiento de búsqueda de justicia para las víctimas dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa aplicable al caso específico, a la que la persona afectada deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas. Lo mismo sucede en esta vía no jurisdiccional, en el que se puede esgrimir rige el principio de libre valoración de la prueba, en consonancia con el estándar internacional en materia de derechos humanos, no existiendo una tasación estricta. En casos como éste, adicionalmente a la denuncia que se interponga ante las autoridades penales, se puede acudir a este Organismo Nacional para que se garanticen los derechos humanos a través de la vía no jurisdiccional<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, Recomendación de 5 de julio de 2021.

**113.** En este sentido, “*la comisión de estas conductas así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones de distinta naturaleza...*”<sup>33</sup>, es decir, las sanciones que deriven de una denuncia penal o de un juzgado en materia penal, tendrán consecuencias punibles y directas contra el probable responsable P, en cambio una determinación de organismo de derechos humanos como este instrumento tendrá el carácter por sí solo de reivindicatorio de los derechos violados a las mujeres agraviadas con carácter optativo para la autoridad.

**114.** En cambio, un procedimiento de naturaleza de responsabilidad administrativa ante los órganos fiscalizadores o de auditores, tendrá asimismo sus alcances respecto solamente de las personas servidoras públicas que se logre acreditar como responsables de transgredir una disposición administrativa aplicable cometida en uso de sus funciones.

**115.** Según dispone el Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en Sede Administrativa en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias,<sup>34</sup> al analizar las quejas o denuncias deberán hacerlo con perspectiva de género, por lo que identificarán la posible existencia de una relación asimétrica o desigual de poder que genere una situación de vulnerabilidad o desigualdad patente en perjuicio de las presuntas víctimas o personas denunciantes, o bien que se traduzcan en un estado de indefensión que les ponga en riesgo o peligro, deberán orientar a la presunta víctima o personas denunciantes, respecto de otras instancias competentes a las que pueden acudir para la defensa de sus derechos, informándoles que la queja o denuncia interpuesta continuará su trámite con

---

<sup>33</sup> *Ídem.*

<sup>34</sup> Ver: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5582633&fecha=23/12/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5582633&fecha=23/12/2019#gsc.tab=0)

independencia de otras acciones; estas acciones no se advierten que se hayan realizado por el OIC.

**116.** De las evidencias con las que cuenta esta Comisión Nacional se advirtió que V1 el 01 de marzo de 2023 presentó una denuncia ante el OIC del CONALEP y el 30 de mayo de 2023 en seguimiento a esta, presentó una solicitud de información para conocer el trámite respectivo. En ambas ocasiones, la petición fue realizada vía correo electrónico a la cuenta institucional de la persona titular del OIC en ese Colegio, así como a diversas cuentas de correo electrónico institucional habilitadas para tal efecto.

**117.** De la solicitud de información realizada por este Organismo Nacional, ese OIC informó que no tenía información de alguna denuncia iniciada con motivo de los hechos analizados en el presente caso.

**118.** Esta Comisión Nacional ha señalado que se debe investigar, procesar y, en su caso, sancionar a aquellas personas servidoras públicas que cometan faltas administrativas conforme a la normativa en la materia por la autoridad competente.

**119.** Asimismo, es enfática al señalar que toda conducta violatoria de derechos humanos debe ser investigada y sancionada de manera proporcional a la conducta de las personas servidoras públicas responsables, a las circunstancias y a la gravedad en que ocurrieron los hechos violatorios. Nadie puede ni debe evadir la responsabilidad administrativa cuando se acredite que cometió violaciones a derechos humanos.

**120.** Por tal motivo, si bien es cierto que este Organismo Nacional carece de competencia para pronunciarse respecto a las probables faltas administrativas que deriven de violaciones a derechos humanos, siendo competencia de los Órganos Internos de Control al interior de las instituciones públicas las facultadas para la investigación, trámite y, en su caso, sanción de las personas servidoras públicas, en el presente caso, como se ha referido, existió una vulneración al derecho de acceso a la justicia en sede administrativo por personal del OIC al no iniciar la denuncia respectiva en contra de P, pese las denuncias presentadas por V1, como se desprende de las evidencias con las que cuenta esta Comisión Nacional.

#### **F. Cultura de la paz**

**121.** La Asamblea General de la ONU examinó el proyecto *"Hacia una cultura de paz"* en relación con el tema *"Cuestiones relativas a los derechos humanos"*<sup>35</sup>, fue incluido en el programa del 52 período de sesiones de la Asamblea en 1997, a solicitud de varios Estados, en consecuencia, el año 2000 se proclamó "Año Internacional de la Cultura de la Paz" a través de la resolución 52/15.

**122.** En el 53 período de sesiones, la Asamblea General proclamó el período comprendido entre los años 2001 y 2010 *"Decenio internacional de una cultura de paz y no violencia para los niños del mundo"* y aprobó la *"Declaración y el Programa de Acción sobre una Cultura de Paz"*; en ésta se sientan las bases conceptuales de la cultura de paz, así como las directrices y medidas para su desarrollo.

**123.** Se definió cultura de paz como un *"conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, al ser humano y su dignidad. Que*

---

<sup>35</sup> Resoluciones 50/173 y 51/101.

*pone en primer plano los derechos humanos, el rechazo a la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, así como la comprensión entre los pueblos, los colectivos y las personas”.*

**124.** Actualmente, veintitrés años después de la aprobación de ese instrumento internacional, la cultura de paz ha tenido un gran avance a nivel global; numerosas organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas, administraciones federales y locales de todo el mundo, llevan a cabo proyectos y acciones de todo tipo para el fomento de una cultura de paz.

**125.** Este Organismo Nacional mediante esta Recomendación y las medidas de reparación solicitadas contribuyen a la construcción de una paz estable y permanente que consolide la transformación de la sociedad y fortalezca la confianza en sus instituciones, en aras de la dignidad y los derechos humanos, así como en contra de la violencia en todas sus formas.

## **V. RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS**

**126.** Como ha quedado acreditado en la presente Recomendación AR1, AR2 y AR3 fueron omisos al no emitir las medidas necesarias para garantizar un ambiente libre de violencia, igualdad y no discriminación y acceso a la justicia en sede administrativa en agravio de las agraviadas.

**127.** Consecuentemente, este Organismo Constitucional Autónomo considera que existe evidencia suficiente para concluir que AR1, AR2 y AR3 inobservaron los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia que rigen el servicio público, previstos en el artículo 7° de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**128.** Por lo expuesto, este Organismo Nacional con fundamento en los artículos 1º, párrafo tercero y 102, apartado B de la CPEUM; 6, fracción III; y 72, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se cuenta en el presente caso con elementos de convicción suficientes para que este Organismo Nacional, en ejercicio de sus atribuciones, formule denuncia administrativa para que se inicien los procedimientos administrativos de responsabilidad en contra de AR1, AR2, AR3 y en su caso P ante el OIC respectivo, en cuya investigación se tomen en cuenta las observaciones y evidencias referidas en la presente Recomendación.

## **VI. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

**129.** Esta Comisión Nacional ha sostenido aun cuando los titulares de una dependencia de gobierno no hayan participado en los hechos, tienen el deber institucional de atender y responder a las víctimas. Lo anterior, con independencia de la responsabilidad individual que pueda derivarse en el caso en particular.

**130.** Asimismo, toda persona servidora pública tiene el deber de proceder con respeto a los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia en la administración pública; de cumplir con diligencia el servicio público que le sea encomendado y de abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, en caso contrario, incurrirían en responsabilidad administrativa, de conformidad con los artículos 109, fracción III, párrafos primero y sexto, de la CPEUM; 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**131.** Sin dejar de mencionar la violencia de género institucional observada en el presente caso, consistente en los actos u omisiones de las y los servidores públicos

de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia<sup>36</sup>.

**132.** En la presente Recomendación ha quedado expuesta la responsabilidad particular de personas servidoras públicas adscritas al CONALEP CDMX, por la violación a los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa en agravio de V1, V2, V3, y V4.

## VII. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO Y FORMAS DE DAR CUMPLIMIENTO

**133.** Una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad institucional, consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, y otra vía es el sistema no jurisdiccional de protección de derechos humanos, de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, párrafo tercero, 108 y 109 de la CPEUM; 44, párrafo segundo, de la Ley de la CNDH; así como 1º, párrafos tercero y cuarto, 7º, fracción II, 26 y 27 de la LGV.

**134.** Las disposiciones citadas que prevén la posibilidad de que al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un servidor público del Estado, la Recomendación que se formule a la dependencia pública debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y las relativas a la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual el Estado deberá de investigar, sancionar y

---

<sup>36</sup> Art. 18 de la LGAMVLV.

reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

**135.** Para tal efecto, en términos de los artículos 1º, párrafos tercero y cuarto, 2º, fracción I, 7º, fracciones I, III, y VI, 26, 27, fracciones II, III, IV y V, 62, fracción I, 64, fracciones I, II y VII, 65 inciso c), 74, fracción VI, 75 fracción IV, 88, fracción II y XXIII, 96, 97, fracción I, 106, 110, fracción IV, 111, fracción I, 112, 126, fracción VIII, 130, 131 y 152 de la LGV, y demás normatividad aplicable al caso, al acreditarse violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, así como a la legalidad y seguridad jurídica y al acceso a la justicia en sede administrativa, se deberá inscribir a V1, V2, V3 y V4 en el Registro Nacional de Víctimas, a fin de que tenga acceso a los Recursos de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, conforme a las disposiciones previstas en la LGV; para ello, este Organismo Nacional remitirá copia de la presente Recomendación a la citada autoridad.

**136.** Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por la citada LGV, por existir la obligación convencional y constitucional de las autoridades de todos los ámbitos de gobierno de reparar a las víctimas de una forma integral a través de las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y de no repetición, que se describen a continuación.

**137.** Asimismo, a fin de que las autoridades estén 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 comprometan y efectúen sus obligaciones en la materia, establecidas en la referida ley. Para ello, a continuación, se puntualiza la forma en que podrán acatarse cada uno de los puntos recomendatorios.

### **Medidas de restitución**

**138.** Los artículos 26, 27, fracción I y 61 de la LGV, establece que estas medidas buscan restablecer los derechos conculcados de V1, V2, V3 y V4, a fin de reintegrar a la víctima a la situación anterior a la violación de sus derechos humanos, por lo que el CONALEP CDMX deberá realizar de manera inmediata, las acciones necesarias para que se emitan las medidas necesarias, eficaces y pertinentes para garantizarle a V1, V2, V3 y V4, un ambiente libre de violencia en su centro de trabajo.

**139.** Puesto que P ya no se encuentra físicamente en contacto con las víctimas, y dado que, la naturaleza de las violaciones aquí plasmadas esto imposibilita la imposición de medidas que devuelvan la situación al estado anterior a la violación, es que se considera viable la realización de medidas de rehabilitación, compensación, satisfacción y no repetición.

### **Medidas de rehabilitación**

**140.** Estas medidas se establecen para facilitar a las víctimas y familiares hacer frente a los efectos sufridos por violaciones a sus derechos humanos de conformidad en los artículos 27, fracción II y 62, de la LGV, incluyendo la rehabilitación *“la atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales”*.

**141.** Por ello, el CONALEP en coordinación con la CEAV, atendiendo a la LGV, deberá proporcionar a V1, V2, V3 y V4, la atención psicológica que requieran por las acciones u omisiones que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y de forma continua,

atendiendo a sus necesidades específicas, de género y proveerle, en su caso, los medicamentos que se requieran.

**142.** Esta atención deberá brindarse gratuitamente, de manera inmediata, en el horario y lugar accesible para V1, V2, V3 y V4, con su consentimiento e previa información clara y suficiente, proporcionada por personal profesional especializado; la cual, se prestará atendiendo a su edad y sus especificidades de género, de forma continua, hasta que alcancen el máximo beneficio; así también, en caso de no requerirla, se deberá de dejar cita abierta a las víctimas, para salvaguardar su derecho, cuando así lo determine o desee retomarla, toda vez que la citada medida de rehabilitación es un derecho de V1, V2, V3 y V4, por lo que será su voluntad acceder a ésta. Lo anterior, para el cumplimiento del punto recomendatorio segundo.

### **Medidas de compensación**

**143.** Las medidas de compensación se encuentran dispuestas en los artículos 27, fracción III y 64 a 72, de la LGV y consisten en reparar el daño causado material o inmaterial. El daño inmaterial, como lo determinó la CrIDH, comprende: *“(...) los sufrimientos y las aflicciones causados a la víctima directa y (...) allegados, el menoscabo de valores muy significativos (...) así como las alteraciones, de carácter no pecuniario, en las condiciones de existencia de la víctima o su familia”.*

**144.** El CONALEP CDMX deberá colaborar en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de V1, V2, V3 y V4, a través de la noticia de hechos que ese Colegio realice a esa Comisión Ejecutiva con la presente Recomendación, y que esté acompañada de los Formatos Únicos de Declaración de la CEAV, y una vez que ésta emita el

dictamen correspondiente conforme a los hechos y a las violaciones a derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño causado a V1, V2, V3 y V4, por las violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, que incluya la medida de compensación, en términos de la Ley General de Víctimas, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que así lo acredite a fin de dar cumplimiento al punto primero recomendatorio.

### **Medidas de satisfacción**

**145.** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 27, fracción IV y 73, fracción V de la LGV, las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer la dignidad de las víctimas, mediante la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a las personas servidoras públicas, titulares del ente público, responsables de violaciones a derechos humanos.

**146.** Una forma de reparación en el presente caso consistirá en el inicio por parte de la autoridad correspondiente para que en OIC CONALEP se dé cuenta del expediente administrativo para investigar las probables acciones u omisiones irregulares, atribuibles a P, AR1, AR2 y AR3, lo anterior a fin de dar cumplimiento al punto primero recomendatorio dirigido a la Secretaría de la Función Pública.

**147.** En consecuencia, el CONALEP CDMX deberá colaborar en la presentación y trámite de la denuncia administrativa y proporcionar en todo momento la información completa y necesaria para que se haga valer en el procedimiento administrativo de investigación que se inicie en el órgano fiscalizador correspondiente por la denuncia administrativa que presente este Organismo Nacional en contra de P, AR1, AR2 y AR3, respecto a los hechos y evidencias apuntadas en la presente Recomendación.

**148.** Para lo cual debe aportar las pruebas con las que cuente para la debida integración del expediente que se inicie en contra de AR1, AR2, AR3 y P, en caso de que se considere han infringido alguna disposición administrativa interna, a fin de que sea emitida una decisión fundada y motivada, con base en elementos suficientes para la determinación que en derecho proceda; informando, en su caso, el estado procedimental, con las diligencias y actuaciones faltantes para emisión de la resolución; deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite dicha colaboración al punto recomendatorio tercero.

**149.** Como parte de las medidas de satisfacción se contempla la emisión de una disculpa institucional a V1, V2, V3 y V4 por las violaciones a derechos humanos acreditadas de las que fueron objeto, por lo que deberán remitirse a esta Comisión Nacional las constancias con que se acrediten el cumplimiento del punto recomendatorio sexto.

**150.** Igualmente, en aras de cumplir esta medida se considera necesaria la colaboración de las autoridades con esta Comisión Nacional en la denuncia que se promueva ante la Coordinación General de Gobierno de Órganos de Vigilancia y Control de la Secretaría de la Función Pública, dando puntual respuesta a los requerimientos de información que realice esa Coordinación General. Lo anterior, a fin de dar cumplimiento al punto recomendatorio tercero dirigido a esa Secretaría.

**151.** De conformidad con los estándares internacionales, los criterios de la CrIDH, y la LGV, específicamente el artículo 73, se considera como una medida de satisfacción a las declaraciones oficiales o las decisiones judiciales que restablezcan la dignidad de las víctimas. Por lo cual, la formulación y publicación de la presente Recomendación, en sí misma constituye una medida de satisfacción, ya que esta tiene como fin dar a conocer las violaciones a derechos humanos que se

cometieron en agravio de V1, V2, V3 y V4, para lo cual se debe conjuntar con los otros tipos de medidas que componen la reparación integral del daño a las víctimas.

### **Medidas de no repetición**

**152.** Conforme a los artículos 27, fracción V, 74 y 75 de la LGV *supra* citada, estas garantías consisten en aplicar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan. En esa tesitura, al haberse acreditado violaciones al derecho a una vida libre de violencia de las mujeres y demás acreditados, CONALEP CDMX deberá aplicar las medidas necesarias a fin de evitar la repetición de los hechos descritos y contribuir a su prevención, por ello, el Estado debe adoptar todas las medidas legales y administrativas y de otra índole para hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas.

**153.** Resulta necesario, que la autoridad responsable, en un plazo de seis meses a partir de la aceptación de la presente Recomendación, elabore un protocolo de actuación acorde con el pronunciamiento de cero tolerancia de esa institución, para la recepción, atención y canalización de quejas de casos de probables hechos de violencia contra la mujer, que contemple acciones preventivas, de atención, cautelares, de contención y de acompañamiento de las víctimas para la presentación de quejas y denuncias ante las autoridades competentes en CONALEP CDMX, y no solo para personal docente o personal administrativo, sino para la comunidad educativa en general, incluyendo a la comunidad estudiantil; hecho lo anterior, se remitan las constancias con las que así lo acredite para dar cumplimiento al punto cuarto recomendatorio.

**154.** El CONALEP CDMX en un plazo de seis meses contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, deberá diseñar e impartir un curso

integral sobre capacitación y formación en materia de los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, dirigido a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas al Plantel Aeropuerto del CONALEP CDMX, incluyendo a AR1, AR2 y AR3 en caso de continuar activas laboralmente, el cual deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos, que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia y/o videos; realizando lo anterior, deberá remitir a esta Comisión Nacional las constancias con que así lo acredite para dar cumplimiento al punto recomendatorio quinto.

**155.** Se deberá instruir para que en OIC en CONALEP, en un plazo de seis meses, se diseñe e imparta un curso integral de educación, formación y capacitación para el personal de ese OIC, sobre el derecho de las mujeres para vivir una vida libre de violencia y perspectiva de género tal como dispone el Protocolo de Actuación en Sede Administrativa citado en la medidas de reparación y violaciones de esta Recomendación, así como dictar las medidas necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos a los que se vieron expuestas V1, V2, V3 y V4, en particular, se enfatice el deber de instaurar procedimientos de responsabilidad con perspectiva de género, el cual deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos, que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia y/o videos; y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**156.** En razón de lo anterior, esta Comisión Nacional considera que las garantías de no repetición previamente descritas, constituyen una oportunidad para que las autoridades en el respectivo ámbito de sus competencias puedan fortalecer una sociedad más justa, libre y respetuosa de la dignidad humana, mediante la realización de las acciones señaladas y, en consecuencia, sumarse a una cultura de paz, legalidad y respeto a los derechos humanos que conjunten valores, actitudes y comportamientos para su protección y garantía, así como la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, con la finalidad de evitar hechos similares a los analizados en el presente instrumento recomendatorio.

**157.** En consecuencia, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos formula respetuosamente, a ustedes Director General del CONALEP y Secretario de la Función Pública, las siguientes:

## **VIII. RECOMENDACIONES**

### **A usted Director General del CONALEP:**

**PRIMERA.** Colabore ampliamente en el trámite ante la CEAV para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de V1, V2, V3, y V4, a través de la noticia de hechos que ese Colegio realice a esa Comisión Ejecutiva con la presente Recomendación, acompañada de los Formatos Únicos de Declaración diseñados por esa Comisión Ejecutiva, y una vez que ésta emita el dictamen correspondiente conforme a los hechos y las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño a V1, V2, V3 y V4, que incluya la medida de compensación, en términos de la LGV; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Deberá brindarse gratuitamente, de manera inmediata, en el horario y lugar accesible para V1, V2, V3 y V4, con su consentimiento e previa información clara y suficiente, proporcionada por personal profesional especializado; la cual, se prestará atendiendo a su edad y sus especificidades de género, de forma continua, hasta que alcancen el máximo beneficio; así también, en caso de no requerirla, se deberá de dejar cita abierta a las víctimas, para salvaguardar su derecho, cuando así lo determine o desee retomarla, toda vez que la citada medida de rehabilitación es un derecho de V1, V2, V3 y V4, por lo que será su voluntad acceder a ésta. Hecho lo anterior, remitir las constancias con las que acredite su cumplimiento.

**TERCERA.** Colaborar en la presentación y trámite de la denuncia administrativa que presenté este Organismo Nacional en contra de P, AR1, AR2 y AR3 ante la instancia de responsabilidad administrativa correspondiente, respecto a los hechos y evidencias apuntadas en la presente Recomendación, aportando las pruebas con las que cuente y respondiendo las solicitudes de información que esa instancia realice, a fin de que se inicie el procedimiento que corresponda, a efecto de que dicha instancia realice la investigación respectiva y resuelva lo que conforme a derecho proceda, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite dicha colaboración.

**CUARTA.** En un plazo de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, elabore un protocolo de actuación acorde con el pronunciamiento de cero tolerancia de esa institución, para la recepción, atención y canalización de quejas de casos de probables hechos de violencia contra la mujer, que contemple acciones preventivas, de atención, cautelares, de contención y de acompañamiento de las víctimas para la presentación de quejas y denuncias ante

las autoridades competentes en CONALEP CDMX, y no solo para personal docente o personal administrativo, sino para la comunidad educativa en general, incluyendo a la comunidad estudiantil, y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**QUINTA.** En un plazo de seis meses, contados a partir de la aceptación de la presente Recomendación, deberá diseñar e impartir un curso integral sobre capacitación y formación en materia de los derechos a una vida libre de violencia, a la igualdad y no discriminación, dirigido a las personas servidoras públicas que se encuentran adscritas al Plantel Aeropuerto del CONALEP CDMX, incluyendo a AR1, AR2 y AR3 en caso de continuar activas laboralmente, el cual deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos, que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia y/o videos. Hecho lo anterior, remitir las constancias con las que acredite su cumplimiento.

**SEXTA.** Se emita una disculpa escrita a V1, V2, V3 y V4 por las violaciones a derechos humanos de las que fueron objeto, y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento en un plazo de un mes a partir de la aceptación de la presente Recomendación.

**SÉPTIMA.** Se designe al servidor público de alto nivel que fungirá como enlace con esta Comisión Nacional, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente conciliación, y en caso de ser sustituido, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

**A usted, Titular de la Secretaría de la Función Pública:**

**PRIMERA.** Instruya a quien corresponda a iniciar por parte del OIC específico en CONALEP, el expediente administrativo para investigar las probables acciones u omisiones irregulares atribuibles a AR1, AR2, AR3 y P, según se desprendió de las medidas de reparación correspondientes; hecho lo anterior, se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**SEGUNDA.** Instruya a quien corresponda en un plazo de seis meses, diseñar e impartir un curso integral de educación, formación y capacitación para el personal de ese OIC específico en el CONALEP, sobre el derecho de las mujeres para vivir una vida libre de violencia y perspectiva de género tal como dispone el Protocolo de Actuación en Sede Administrativa citado en la medidas de reparación y violaciones de esta Recomendación, así como dictar las medidas necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos a los que se vieron expuestas V1, V2, V3 y V4, en particular, se enfatice el deber de instaurar procedimientos de responsabilidad con perspectiva de género, el cual deberá ser efectivo para prevenir hechos similares a los del presente caso, ello, con la finalidad de atender también a una cultura de paz del Estado mexicano y deberá ser impartido por personal que acredite estar calificado y con suficiente experiencia en derechos humanos, que incluya programa, objetivos, currículos de las personas facilitadoras, lista de asistencia y/o videos; y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**TERCERA.** Se colabore ampliamente con esta Comisión Nacional en la denuncia que se promueva ante la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control de la Secretaría de la Función Pública, para que se instruya el procedimiento administrativo correspondiente en contra de quien resulte responsable por las conductas señaladas en el presente documento, hecho lo anterior, remitir a esta Comisión Nacional las constancias con las que así acredite su cumplimiento.

**158.** La presente Recomendación, de acuerdo con el artículo 102, apartado B de la CPEUM, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de formular una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas por personas servidoras públicas en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1° de la CPEUM, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

**159.** De conformidad con el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de esta Comisión Nacional, se solicita que la respuesta sobre la aceptación de esta recomendación, en su caso, sea informada dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación.

**160.** Igualmente, con el mismo fundamento jurídico, se solicita a usted que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la recomendación se envíen a esta Comisión Nacional, en el plazo de quince días hábiles, siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

**161.** Cuando las recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, deberá fundar, motivar y hacer pública su negativa, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la CPEUM; 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión Nacional, ante ello este Organismo Nacional solicitará al Senado de la República o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía, que requieran su comparecencia para que expliquen los motivos de su negativa.

**PRESIDENTA**

**MTRA. MA. DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA**

**MCOMP**