

RECOMENDACIÓN No. 154/2022

SOBRE EL CASO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, ASÍ COMO AL ACCESO A LA JUSTICIA EN SEDE ADMINISTRATIVA ATRIBUIBLES A PERSONAL ADSCRITO AL INSTITUTO POLÍTECNICO NACIONAL.

Ciudad de México, a 15 de julio 2022

**DR. ARTURO REYES SANDOVAL
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO POLÍTECNICO
NACIONAL**

Distinguido Director:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, párrafos primero, segundo y tercero, 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 3º, párrafo primero, 6º, fracciones I, II y III, 15, fracción VII, 24, fracciones II y IV, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; así como 128 a 133 y 136 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente **CNDH/6/2019/11163/Q**, relacionados con el caso de V.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4º, párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 78 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; 3, 11, fracción VI, 16, 113, fracción I, párrafo último y 117 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 3, 119 y 1, 6, 7, 16, 17 y 18 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Dicha información se pondrá en conocimiento de las autoridades destinatarias de la Recomendación, a través de un listado adjunto en el que se describe la correspondencia de las claves utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

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

NOMBRE	ACRÓNIMO
V	Victima
AR	Autoridad Responsable

4. A lo largo del presente documento, la referencia a distintas instituciones, dependencias y ordenamientos se hará con acrónimos o abreviaturas, a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las cuales podrán ser identificadas como sigue:

NOMBRE	ACRÓNIMO
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	Convención Belém do Pará.
Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer.	CEDAW.
Corte Interamericana de Derechos Humanos.	CrIDH.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	LGAMVLV.
Organización Internacional del Trabajo.	OIT.
Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	Reglamento de la LGAMVLV.
Instituto Politécnico Nacional.	IPN
Órgano Interno de Control en el Instituto Politécnico Nacional.	OIC-IPN
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	TFCyA
Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura Unidad Tecamachalco.	ES

NOMBRE	ACRÓNIMO
Defensoría de los Derechos Politécnicos del Instituto Politécnico Nacional.	Defensoría del IPN
Expediente administrativo.	EA
Jefe de Departamento de Investigación en la Sección de Estudios de Posgrado e Investigación en la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura Unidad Tecamachalco del Instituto Politécnico Nacional.	JDI
Sección de Estudios de Posgrado e Investigación en la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura Unidad Tecamachalco del Instituto Politécnico Nacional.	Sección de Posgrado
Jefe de Sección de Estudios de Posgrado e Investigación en la Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura Unidad Tecamachalco del Instituto Politécnico Nacional.	Jefe de Sección de Posgrado
Sistema Nacional de Investigadores.	SNI
Comité de Ética Instituto Politécnico Nacional.	Comité de Ética
Sistema de Control Escolar del Posgrado.	SICEP

I. ANTECEDENTES

5. A través de oficio del 27 de marzo de 2018, personal adscrito a este Organismo Nacional por razón de competencia remitió el escrito de V del 12 de febrero de 2018 a la Defensoría del IPN en el cual refiere posibles hechos de acoso laboral y hostigamiento sexual en su contra por parte de AR1.

6. El 7 de diciembre de 2018, la entonces Defensora de los Derechos Politécnicos informó a personal adscrito a este Organismo Nacional sobre las gestiones realizadas en relación con la remisión del escrito de V, señalando que los hechos ya eran de conocimiento del OIC-IPN, se había suscrito por el Director de Asuntos Jurídicos de la

Oficina del Abogado General una demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para la terminación de los efectos del nombramiento de AR1, por haber incurrido en faltas de probidad u honradez por cometer actos inmorales durante el trabajo y por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo y mediante oficio del 6 de febrero de 2019, dicha Defensoría le informó a V la conclusión de su expediente ante esa instancia.

II. HECHOS

7. El 21 de noviembre de 2019, se recibió en esta Comisión Nacional un nuevo escrito de queja de V mediante el cual manifestó que deseaba que se retomara su queja presentada el 12 de febrero de 2018, por hostigamiento sexual cuando se encontraba realizando una estancia posdoctoral y por acoso laboral una vez que ingresó a laborar en el IPN; debido a que pese a existir un procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en contra de AR1 por falta de probidad, honradez y faltas a la moral, dicho servidor público continuó siendo su superior jerárquico, y según señaló V en su escrito de queja ante este Organismo Nacional utilizó su cargo para obstaculizar su trabajo.

8. Con motivo de la queja formulada por V, esta Comisión Nacional inició el expediente **CNDH/6/2019/11163/Q** y para la atención de su problemática se le solicitó información a la OIC-IPN, Comité de Ética y al TFCyA

III. EVIDENCIAS.

9. Escrito de queja, recibido en esta Comisión Nacional el 21 de noviembre de 2019.

10. Oficio número SEPI.235.12.2017 del 4 de diciembre de 2017, firmado por AR1 y en cual se hace constar que V realizó un Posdoctorado en el Posgrado de Maestría y Doctorado en la ES.

11. Correo electrónico de V con acuse de recibido del 5 de marzo de 2018, en el cual refiere a personal adscrito a la Defensoría del IPN que está siendo objeto de represalias por parte de AR1 a causa hostigamiento sexual del cual fue objeto.

12. Escrito del 8 de marzo de 2018, recibido por Oficialía de Partes en la Secretaría de Administración en el IPN en el cual hace referencia a hechos de acoso laboral en su contra.

- 13.** Correo electrónico de V con acuse de recibido del 17 de mayo de 2018, en el cual refiere a personal adscrito a la Defensoría del IPN que está siendo objeto de represalias por parte de AR1 a causa hostigamiento sexual del cual fue objeto.
- 14.** Oficio sin número de fecha 11 de septiembre de 2018, dirigido al Titular del Área de Quejas del OIC-IPN en el IPN en el cual miembros del Cuerpo Académico de Maestría y Doctorado en Ciencias en arquitectura y Urbanismo de la Sección de Posgrado de la ES manifestaron su inconformidad con tener conocimiento de hechos que competen a AR1 y V por encontrarse fuera de sus actividades académicas.
- 15.** Oficio número DDP/SAP/1053/2018 del 7 de diciembre de 2018, por medio del cual la entonces Defensora de los Derechos Politécnicos informó a personal adscrito a este Organismo Nacional sobre las gestiones realizadas por la remisión del escrito de V.
- 16.** Acta de examen de grado de maestría del 18 de enero de 2019, en la cual se hace constar que V fue 2º vocal y aparece la firma de AR1.
- 17.** Folio memorándum DCAU116/03/2019 del 20 de marzo de 2019, suscrito por el Coordinador del Programa de Doctorado en Ciencias en Arquitectura y Urbanismo y por el cual se brindó respuesta al escrito del 19 de marzo de 2019 por parte de V.
- 18.** Oficio con número de folio SEPI/052/02/2020 del 13 de febrero de 2020, dirigido al entonces Director de Asuntos Jurídicos en el IPN y firmado por AR1 por medio del cual se brinda respuesta a una solicitud concerniente a V.
- 19.** Minuta de Reunión Ordinaria 06/2019, del H. Colegio de Profesores en la cual se trató una solicitud de nombramiento de profesora colegiada de V en el Programa de Doctorado y Maestría en Ciencias en Arquitectura y Urbanismo en la Sección de Posgrado de la ES y en el cual se advierte firma de AR1.
- 20.** Memorándum del 10 de febrero de 2020 número DPOS/046/20, firmado por AR1 y en el cual se brinda contestación al memorándum MD.66.02.2020, referente a los escritos de V.
- 21.** Oficio número DDP/SAP/0342/2020 de fecha 6 de marzo de 2020, firmado por la entonces Titular de la Defensoría del IPN en el cual se informan la atención brindada a V y al cual anexó copia de diversa documentación, de la que destaca la siguiente:

21.1 Oficio con fecha del 9 de diciembre de 2019, dirigido al Director de Asuntos Jurídicos del IPN con acuse de recibido de la misma fecha por parte de la Defensoría del IPN en el cual V refiere que está viviendo un ambiente hostil de trabajo a raíz de que se levantó acta administrativa a AR1.

21.2 Oficio de V de fecha 12 de febrero de 2018, dirigido al entonces Director del IPN en el cual hace de conocimiento los actos de hostigamiento sexual y acoso laboral y del cual se advierte sello de recibido de la Dirección General y Abogado General en dicho Instituto.

21.3 Copia del correo electrónico del 17 de septiembre de 2016, enviado por AR1 a V en el cual se advierten manifestaciones de hostigamiento sexual.

21.4 Copia del correo electrónico del 18 de septiembre de 2016, enviado por AR1 a V en el cual se advierten manifestaciones de hostigamiento sexual.

21.5 Copia del correo electrónico del 3 de octubre de 2016, enviado por AR1 a V en el cual se advierten manifestaciones de hostigamiento sexual.

21.6 Copia del correo electrónico del 15 de octubre de 2016, enviado por AR1 a V en el cual se advierten manifestaciones de hostigamiento sexual.

21.7 Copia del correo electrónico del 17 de octubre de 2016, enviado por AR1 a V en el cual se advierten manifestaciones de hostigamiento sexual.

21.8 Oficio sin número de fecha 18 de septiembre de 2017 en el cual V se dirige a AR1 solicita su autorización para ausentarse del Posgrado del 22 de septiembre al 9 de octubre de 2017 debido a que realizara actividades de carácter académico en España.

22. Oficio 5230/20 del 10 de diciembre de 2020, firmado por la Secretaría General Auxiliar de la Primera Sala del TFCyA en el cual se informó el estado del juicio laboral 2788/18.

23. Acta circunstanciada de 25 de febrero de 2021, elaborada por personal de este Organismo Nacional y través de la cual se hace constar entrevista de personal adscrito

a este Organismo Nacional con V y en el cual señaló el trato que ha recibido a raíz de que dio a conocer los hechos de hostigamiento sexual y acoso laboral en su contra.

24. Opinión en Materia Psicológica de fecha 30 de marzo de 2021, suscrito por una especialista en psicología adscrita a esta Comisión Nacional relacionada con los hechos de hostigamiento sexual y acoso laboral en contra de V.

25. Oficio número 11/013/0942/2021 del 1 de julio de 2021, firmado por la Titular del OIC-IPN en el cual se anexa CD con archivo electrónico del expediente de V y en el cual se adjuntó:

25.1 Memorándum No. 189 del 12 de junio de 2018 en el cual AR1 refiere problemáticas de V con sus compañeros de la Sección de Posgrado.

25.2 Oficio sin fecha con número 03/2018 en el cual se hace constar una reunión en la que estuvieron presentes tanto AR1 como V.

26. Oficio con número de folio DAJ-DSL-02-2021/579 del 1 de junio de 2021, mediante el cual el Director de Asuntos Jurídicos del IPN rinde informe relacionado con la ampliación de información solicitada por este Organismo Nacional y donde se adjuntó.

26.1 Nombramiento de V como profesor de asignatura del 26 de noviembre de 2015 a propuesta de la ES por un periodo de tres años emitido por la Secretaría de Investigación y Posgrado en el IPN.

26.2 Nombramiento de profesor de asignatura de V del 18 de diciembre de 2019 a propuesta de la ES por un periodo de tres años emitido por la Secretaría de Investigación y Posgrado en el IPN.

26.3 Constancia firmada por el Titular de la Dirección de Vinculación en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología el 22 de marzo de 2017 en el cual se hace constar que se le otorgó beca a V por 12 meses para realizar una estancia posdoctoral en el Programa de Doctorado en Ciencias en Arquitectura y Urbanismo del IPN.

26.4 Organigrama ES.

26.5 Oficio del 16 de noviembre de 2016, en el cual se hace constar el entonces nombramiento de AR1.

27. Oficios con números de folios MCAU-A-1942, MCAU-A-1943, sin fecha titulados: “Instituto Politécnico Nacional, Secretaría de Investigación y Posgrado, Acta Grupal de Evaluación de Estudios de Posgrado” firmado por V, el entonces Coordinador del Programa y AR1, mediante los cuales se le asignan calificación a alumnos.

28. Registros Únicos de Actividades Académicas emitidos por el IPN mediante los cuales se hace constar la carga académica de V dentro de los periodos que comprenden del 16 de julio del 2017 al 16 de enero de 2018; enero a julio, 6 de septiembre de 2018, semestre 2018-2, 14 de febrero, 19 de agosto de 2019, 10 de enero de 2020, 20 de junio de 2020, 27 de julio de 2020 y en el cual se observa la firma de AR1.

29. Acta del 29 de enero de 2021, en la cual se hace constar comunicación con personal adscrito a este Organismo Nacional con V y en donde manifiesta diversas represalias por haber dado a conocer los hechos.

30. Oficio DAJ-DSL-02-2021/064 del 4 de febrero de 2021, firmado por el Director de Asuntos Jurídicos en el IPN en el cual se informan las medidas que se tomaron para evitar la revictimización de V durante la investigación de los hechos; así como la prohibición de represalias en su contra, así como las medidas enfocadas a investigar los hechos con perspectiva de género y en el cual se adjuntó:

30.1 El oficio DESIA. 239.12.2020 del 16 de diciembre de 2020, mediante el cual AR1 informa respecto sí ha tenido contacto con V en el desarrollo de sus actividades.

31. Oficio DAJ-DSL-02-2021-064 del 4 de febrero de 2021, firmado por el Director de Asuntos Jurídicos en el IPN a través del cual se rinde el informe solicitado por esta Comisión Nacional y en el cual se adjuntó:

31.1 Oficio DAJ-DAL-03-18/001875 del 30 de mayo de 2018, dirigido al Director de la ES y por medio del cual el entonces Director de Asuntos Jurídicos en el IPN le informó que a AR1 le fue atribuida la causal que establece el artículo 46, fracción V, inciso a), d) e i) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y se solicitó la autorización para cesar los efectos de su nombramiento.

31.2 Oficio DAJ-DAL-03-18/001167 del 2 de abril de 2018 dirigido al Titular del OIC-IPN y a través del cual se dan a conocer los hechos de hostigamiento sexual y acoso laboral señalados en su agravio por V.

31.3 Memorándum SEPI/109/11/2020 del 30 de noviembre de 2020, en el cual AR1 indica que no ha tenido contacto con V y que los trámites relacionados con la quejosa son atendidos por la persona responsable en la Dirección de la ES.

32. Acta Circunstanciada de 5 de marzo de 2021, elaborada por personal de este Organismo Nacional en la cual se hace constar comunicación vía correo electrónico con V y en el cual adjunta copia de programa del Congreso celebrado en Barcelona del 6 al 9 de septiembre de 2016 y en el cual se advierte en la foja 17 la participación de V como posdoctorante en el posgrado de Ciencias en Arquitectura y Urbanismo y de AR1 como JDI.

33. Oficio No. PPS-1/01/2021 del 11 de marzo de 2021 a través del cual el Magistrado Presidente de la Primera Sala en el TFCyA informa respecto el estado procesal que guarda el expediente laboral en contra de AR1.

34. Oficio 50/22 del 10 de enero de 2022, firmado por el Magistrado Presidente de la Primera Sala en el TFCyA y en donde se informa a este Organismo Nacional el estatus que guarda el expediente 2788/18.

35. Acta Circunstanciada de 6 de abril de 2022, elaborada por personal de este Organismo Nacional en la cual se hace constar comunicación vía telefónica con V y en la cual señala que AR1 actualmente ya no ocupa el cargo de Jefe de Sección de Posgrado.

36. Acta Circunstanciada de 20 de abril de 2022, elaborada por personal de este Organismo Nacional en la cual se hace constar gestión telefónica con personal adscrito al TFCyA y en donde se informó el estado actual del expediente laboral en contra de AR1.

37. Acta Circunstanciada de 21 de abril de 2022, elaborada por personal de este Organismo Nacional en la cual se hace constar entrevista con V y en la cual señala hechos en su contra por parte de AR1.

38. Acta Circunstanciada de 22 de junio de 2022, elaborada por personal de este Organismo Nacional en la cual se hace constar gestión con personal adscrito al TFCyA y en donde se informó el estado actual del expediente laboral en contra de AR1.

IV. SITUACIÓN JURÍDICA.

Actuaciones por parte de personal adscrito al IPN

39. A través de oficio de fecha 12 de marzo de 2018, V hace de conocimiento a personal adscrito al IPN los actos de hostigamiento sexual y acoso laboral en su contra, razón por la cual con la finalidad de garantizarle que no existan represalias en su contra se implementó que todo trámite o asunto que involucre trato directo de V con AR1, debe tratarse a través de diversa persona designada para tal efecto y no intervenir en las actividades que realiza a fin de evitar cualquier contacto físico o verbal entre ambas personas.

Procedimiento ante el TFyCA

40. El Director de Asuntos Jurídicos de la Oficina del Abogado General informó que respecto a los hechos en agravio de V presentó una demanda ante el TFCyA para la terminación de los efectos del nombramiento de AR1, por haber incurrido en faltas de probidad u honradez por cometer actos inmorales durante el trabajo y por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo.

41. A la fecha de emisión de la presente Recomendación dicho juicio radicado en el TFCyA se encuentra en etapa de desahogo de pruebas. Al respecto, es importante precisar que esta Comisión Nacional manifiesta su absoluto respeto a las decisiones que los órganos jurisdiccionales adopten en ejercicio de su potestad de impartir justicia, en aras de su independencia e imparcialidad y el hecho de que el referido Tribunal este conociendo el asunto, no es óbice, para que este Organismo Nacional en el marco de sus facultades y competencias se pronuncie respecto a las violaciones a derechos humanos precisadas por V en su escrito de queja.

V. OBSERVACIONES Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS

42. En este apartado se realizará un análisis lógico-jurídico con enfoque de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, de precedentes emitidos por la Comisión Nacional de

los Derechos Humanos, así como de criterios jurisprudenciales aplicables, tanto de la SCJN, como de la CrIDH.

43. Lo anterior, con fundamento en el artículo 42 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y con el fin de determinar violaciones a derechos humanos en agravio de V, en razón de que personal del IPN no implementaron las medidas adecuadas para atender e investigar los hechos con perspectiva de género de ahí que una vez analizado el expediente de queja y las evidencias, se concluye que se acreditan violaciones a los derechos humanos a una vida libre de violencia en sus modalidades de hostigamiento sexual, acoso laboral, violencia institucional, así como al acceso a la justicia en su modalidad de que se desarrollan a continuación.

A. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

a) Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia

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

45. La LGAMVLV en su artículo 5, fracción IV, define que violencia contra las mujeres es: *“Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”*.

46. Por su parte la jurisprudencia de la CrIDH interpretando a la Convención Belém do Pará, señaló que: *“la violencia contra la mujer (...) es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que trasciende todos los sectores de la sociedad (...) y afecta negativamente sus propias bases”*.¹

¹ CrIDH, “Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México”. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 108.

47. El derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la no discriminación. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado que: *"la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre"*. Esta *"violencia de género [...]* va en menoscabo de la aptitud para disfrutar de los derechos económicos, sociales y culturales en pie de igualdad".²

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

49. La violencia contra las mujeres es un problema jurídico, en los últimos años en México un poco más de 66% de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, ya sea en el ámbito familiar, escolar, laboral, en los espacios públicos o con su pareja de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres.³

50. El acoso y el hostigamiento sexual son conductas que padecen la mayoría de las mujeres en el transcurso de su vida, en algunos o todos los ámbitos: familiar, escolar, laboral, comunitario o simplemente en la vía pública. En los últimos 4 años, los delitos de acoso y el hostigamiento sexual fueron los de mayor crecimiento en México, según datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

51. El acoso sexual se disparó 297 por ciento, al pasar de mil 64 a 4 mil 234 carpetas de investigación, entre 2015 y 2019. De acuerdo con los datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), el promedio diario de denuncias creció de 3 a 11.

52. El promedio diario de este ilícito pasó de 2 a 4. En enero de 2020, las Procuradurías y Fiscalías estatales reportaron 363 casos de acoso sexual contra las mujeres y 128 de hostigamiento sexual. La entidad con más denuncias por acoso fue la Ciudad de México, con 98 casos que representaron el 27 por ciento del total nacional. Por número de carpetas le siguen el Estado de México, con 57; Querétaro, con 32;

2 CrIDH, "Caso I.V. Vs. Bolivia", Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia del 30 de noviembre de 2016, párr. 253.

³ "Desigualdad en Cifras", Año 3, Boletín No. 3, marzo, 2021, Instituto Nacional de la Mujeres

Nuevo León, con 20; Guanajuato, con 19; Jalisco, con 18; Coahuila, con 17; y Puebla, con 16.

b) Hostigamiento sexual.

53. Es una modalidad de la violencia contra las mujeres, tal como se precisa en el artículo 2, inciso b), de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas (Declaración contra la violencia), el cual señala que conductas como *“la violencia física, sexual y psicológica, (...) inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo”*, se consideran como actos de violencia contra las mujeres.

54. La LGAMVLV prevé en su artículo 6, fracción V, que la violencia sexual es: *“...cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física”*. Asimismo, en su artículo 13, refiere que el hostigamiento sexual es: *“...el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”*.

55. En la Recomendación General 19 del Comité contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas se interpretó el artículo 11 de la CEDAW, reconociendo que: *“El hostigamiento sexual incluye comportamientos de tono sexual tal como contactos físicos, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho”, y que “es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”*.

56. La CrIDH se pronunció en el *“Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú”* en el sentido de que: *“la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”*.⁴ En cuanto a los efectos, la misma jurisprudencia

⁴ CrIDH, *“Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú”*, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 25 de noviembre de 2006, párr. 306.

refiere que todo acto de violencia sexual “*tiene consecuencias físicas, emocionales y psicológicas devastadoras para las mujeres...*”⁵.

A nivel psicológico	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.
A nivel físico	Se pueden generar patologías psicosomáticas como, dolor de cabeza, gastritis, colitis, etc, cansancio crónico, alteraciones en el sueño, náuseas, etc.
A nivel social	Se pueden presentar hipersensibilidad a la crítica, con actitudes de desconfianza, conductas de aislamiento o retraimiento, agresividad, hostilidad u otras manifestaciones de inadaptación social.
En el ámbito laboral	Se presenta estrés laboral, disminución de la productividad, ausentismo laboral, cambio de trabajo o finalmente la renuncia.

57. En el presente caso, se advierte que V realizó su Posdoctorado en el Posgrado de Maestría y Doctorado en la ES del IPN dentro del periodo de septiembre de 2015 a agosto de 2017, por lo que cuando los hechos de hostigamiento sexual ocurrieron cuando era posdoctorante, mientras que AR1 se desempeñaba como JDI y, antes del término de dicho posdoctorado AR1 sustituyó el cargo del Jefe de Sección de Posgrado, cargo que ocupó hasta inicios del 2022.

58. Al respecto, V señala que antes de que AR1 ocupara el cargo de Jefe de Sección de Posgrado llevaban una buena relación y que la llegó invitar a correr hecho al cual no accedió. En agosto de 2016, mientras se encontraba en España realizando una estancia posdoctoral, la invitó a participar representando al IPN en un Congreso, el cual se efectuó en Barcelona, España.

59. Señaló que desde que arribaron a Barcelona para participar en el Congreso, le proponía compartieran habitación bajo el argumento de ahorrar en gastos y que, a la

⁵ *Ibidem*, párr. 313.

conclusión de este, pese a que V se negó, AR1 insistió en acompañarla de regreso a Valencia (sitió en el cual se encontraba realizando su estancia posdoctoral) y durante dicho trayecto continuó insistiendo en que compartieran habitación, la cargo sin su consentimiento a lo cual le exigió que la bajara, también sin su autorización le acarició el brazo derecho, le besó el hombro y la abrazó.

60. En el mismo sentido dentro de la información que obra en su expediente ante este Organismo Nacional se encuentran copias de correos electrónicos enviados por AR1 de fechas 15, 17, 18 de septiembre y 3 de octubre de 2016 en los cuales se advierten manifestaciones de hostigamiento sexual en su contra. Al respecto, de las evaluaciones psicológicas que se le practicaron a V por parte de personal adscrito a este Organismo Nacional, se determinó que sí presentaba síntomas compatibles con víctimas que han sufrido hostigamiento sexual.

c) Acoso laboral

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

62. La OIT señala que *“es un problema que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, son las mujeres quienes cuentan con menos cuotas de poder en los espacios laborales, quienes enfrentan mayor desprotección frente al acoso”*. Asimismo, especifica que los efectos que buscan producir dichas conductas son: *“para provocar la renuncia de la trabajadora en situaciones en las que está protegida contra el despido”*.

63. Por otra parte, la SCJN respecto el acoso laboral (mobbing), ha definido que es: *“una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión*

total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza por quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”⁶.

64. V refirió que, a raíz de los hechos de hostigamiento sexual en su contra, AR1 le llegó a señalar que ante su negativa, si él quedaba como Jefe de Sección de Posgrado no la dejaría entrar aunque fuera miembro del SNI, la amenazó con cerrarle las puertas de dicho posgrado y de las evidencias con las que cuenta este Organismo Nacional se encuentran diversas manifestaciones en las cuales V señaló que dicho servidor público aprovechó su cargo para obstaculizarle diversos trámites en los cuales tenía injerencia, estima que fue bloqueada para impedir su crecimiento profesional durante el tiempo que AR1 duró como JDI esto es desde 2016 a inicios del 2022, le llegó a gritar y a referir comentarios tales como : “...le mencionó mi curriculum y me contestó sarcásticamente y a manera de burla “que se lo sabía de memoria y que aún no entendía que era lo que yo quería demostrar con mis estudios...”(sic)” y que “ya no me soporta” (sic).

65. En el mismo sentido, V señaló que el acoso laboral del que fue objeto durante el tiempo que AR1 ocupó el cargo de JDI afectó la relación con sus compañeros y compañeras de trabajo, ya que se expresaba muy mal de ella en las juntas del Colegio de Profesores de la ES y la desacreditaba frente a ellos e inclusive en su presencia al referir comentarios como: está “loca”, “que es contradictoria y es conflictiva”.

66. Aunado a lo anterior, se aprecia que mientras se estaban conociendo los hechos por parte de la Defensoría de los Derechos Politécnicos, el 5 de marzo de 2018 V envió correo electrónico en el cual respecto a su problemática señaló que: “me ha propiciado problemas con mis compañeros...” y a través de correo del 17 de mayo de 2018, posterior a que se levantó el acta administrativa a AR1 por los hechos de acoso laboral

⁶ Semanario Judicial de la Federación. Julio de 2014. Registro: 2006870

y hostigamiento sexual en su contra en el cual refiere: “...recuerda que le iban a instrumentar un acta administrativa a pues si lo fue, se le levantó el acta...a partir de eso me han borrado del grupo de profesores de doctorado y maestría cuando convocan a juntas yo ya no aparezco en las listas ni soy convocada...” (sic).

67. Asimismo, de las evidencias obtenidas por este Organismo Nacional se encuentra un oficio del 11 de septiembre de 2018, firmado por integrantes del Cuerpo Académico de Posgrado e Investigación de la Sección de Posgrado en el cual manifiestan su incomodidad con tener que conocer de la problemática entre V y AR1, ya que esta situación no es de su interés y obstaculiza el desarrollo de sus actividades como cuerpo académico. Así como oficio del 12 de junio de 2018 en el cual de se hace referencia a problemas que la quejosa ha llegado a tener con sus compañeros de la Sección de Posgrado.

68. Mediante opinión emitida por una perito en psicología adscrita a esta Comisión Nacional se señaló que V al momento de la evaluación presentaba síntomas que corresponden a haber experimentado conductas frecuentes de acoso laboral que afectó en gran medida su estabilidad emocional, laboral y personal, impidiendo la realización de sus actividades de manera cotidiana.

69. Asimismo, en relación con los signos clínicos observados, particularmente a través del examen mental y análisis del protocolo para las pruebas aplicadas se observó indicios de los cuales se permite suponer que, dada la frecuencia percibida de conductas de acoso laboral como desprestigio individual y laboral, así como bloqueo en la comunicación hacia sus compañeros y compañeras de trabajo, efecto su estabilidad emocional, la confianza hacia sus propias habilidades e hipervigilancia en el contexto que la rodea.

70. Por lo anterior, este Organismo Nacional cuenta con elementos suficientes para acreditar que V fue víctima de acoso laboral durante el periodo que AR1 ocupó el cargo de JDI.

B. VIOLENCIA INSTITUCIONAL

71. De acuerdo con el artículo 18 de la LGAMVLV, la violencia institucional: “*son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen 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”.

72. La referida ley en sus artículos 19 y 20, mandata que: “Los tres órdenes de gobierno (...) tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia...” y “Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”.

73. La CrIDH advirtió que la: “ineficacia judicial frente a casos individuales o de violencia contra las mujeres propicia un ambiente de impunidad que facilita y promueve la repetición de los hechos de violencia en general y envía un mensaje en el cual la violencia contra las mujeres puede ser tolerada y aceptada como parte del diario vivir”. En el artículo 4, incisos c y f de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se acordó que los Estados tienen, entre otros deberes para: “Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, (...) conforme a la legislación nacional y 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”.

74. El artículo 40, fracciones I y IV del Reglamento de la LGAMVLV, dispone que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán de: “salvaguardar la vida e integridad de la Víctima, informarle sobre la existencia de órdenes de protección, canalizar a la Víctima a la instancia competente, dar seguimiento al caso hasta el momento en que se envíe a la instancia correspondiente y documentarlo”.

La dimensión de género en la investigación.

75. El artículo 3, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que toda persona tiene derecho a gozar de los beneficios del desarrollo de la ciencia y la innovación tecnológica. El Estado apoyará la investigación e innovación científica. Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 15, numeral 1) y el artículo 14, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prevén que los Estados parte deberán asegurar el

pleno ejercicio de este derecho, figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia y de la cultura.

76. Por su parte el artículo 3, fracciones II y III, de la Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional estipula que son finalidades del Instituto Politécnico Nacional realizar investigación científica y tecnológica con vistas al avance del conocimiento, al desarrollo de la enseñanza tecnológica y al mejor aprovechamiento social de los recursos naturales y materiales. Así como formar profesionales e investigadores en los diversos campos de la ciencia y la tecnología, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico, político y social del país.

77. El artículo 4, fracción II del Acuerdo por el que se reforma el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, se contempla que entre los objetivos particulares de dicho Sistema se encuentran el incentivar y consolidar el fortalecimiento de la comunidad humanística, científica, tecnológica y de innovación en sectores estratégicos, mediante el reconocimiento a la labor docente de investigadoras e investigadores.

78. En el informe que lleva a cabo ONU Mujeres sobre las Mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en América Latina y Caribe se señala que, a pesar de los notables avances logrados en las últimas décadas, todavía es muy reducido el número global de investigadoras mujeres en el campo de las ciencias. En julio de 2019 la tasa mundial promedio de investigadoras era de solo 29,3% (Instituto de Estadística de la UNESCO).

79. La representación de las mujeres se reduce a medida que avanzan en sus carreras como investigadoras, lo que significa que la brecha de género se amplía cuanto mayor es el nivel alcanzado en el escalafón (segregación vertical). Entre las barreras que enfrentan las mujeres para el ingreso, desarrollo y permanencia en la carrera científica se destacan las siguientes:

79.1 El predominio masculino en la estructura de poder de la ciencia, construcción androcéntrica que no valora de igual modo la producción de conocimiento generado por las mujeres.

79.2 La permanencia de estereotipos de género arraigados en la comunidad académica y científica.

80. En los últimos años las universidades se han transformado en uno de los actores más importantes en la tarea de reducir la brecha de género en Ciencias Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. En diversos países de América Latina las universidades han desarrollado instrumentos para institucionalizar y transversalizar el enfoque de la igualdad de género, en particular a través de la creación de oficinas o comisiones dedicadas a la incorporación de la igualdad de género en diferentes sectores.

81. El logro de la igualdad de género en la investigación no es únicamente una cuestión de lograr la paridad entre los investigadores: los contenidos de las investigaciones deberían también incluir una dimensión de género. Es abundante la evidencia que muestra que los análisis con perspectiva de género conducen al desarrollo de nuevas ideas y a la excelencia en la investigación en diversos campos.

82. En el presente caso, se advierte que V a través de oficio de fecha 12 de marzo de 2018, hace de conocimiento a personal adscrito al IPN los actos de hostigamiento sexual y acoso laboral en su contra, razón por la cual se le solicitó a personal adscrito a dicho Instituto informara que medidas se implementaron con la finalidad de garantizar a la quejosa que no existan represalias en su contra por los hechos objeto de su queja ante este Organismo Nacional, indicando que como medida se implementó que todo trámite o asunto que involucre trato directo de V con AR1, debe tratarse a través de diversa persona designada para tal efecto y no intervenir en las actividades que realiza a fin de evitar cualquier contacto físico o verbal entre ambas personas; por lo que las funciones que V realiza se deberían realizar bajo la supervisión de la persona que sea comisionada para tal efecto.

83. Asimismo, V indicó que se le asignó una sala de conferencias como lugar de trabajo, lo cual sí bien es cierto es una buena medida, también refirió que mientras estuvo asignada a esta área no contó con los insumos necesarios para desarrollar sus actividades, además que por la naturaleza de esta se veía obligada a abandonarla cuando se requería el uso de esta.

84. Las funciones que V ha venido desarrollando dentro del IPN posteriores a la conclusión de sus estudios de posdoctorado son como profesora en la ES, además de que es miembro del SNI y de las constancias que se encuentran en su expediente ante este Organismo Nacional se aprecia que gran parte de sus actividades como docente las lleva a cabo en la Sección de Posgrado de la cual hasta inicios del 2022 era titular AR1.

85. A través de comunicación con personal adscrito a esta Comisión Nacional V refirió que: *“...a pesar de tener 40 horas mi situación laboral es crítica. No tengo materias en Licenciatura, estoy como fantasma en doctorado y solo con unas materias de maestría que según me han dicho no hay alumnos... se siente congelada...en maestría las dos clases que tengo no hay alumnos... le otorgan las clases mínimas”* y que *“...es la única con Maestría en Valuación, tengo mención honorífica en las tres maestrías y tampoco me dejan dar clase en la especialidad de Valuación, cuando CONACYT exige tener SNI en sus programas...”* (sic).

86. Mediante solicitud de información elaborada por este Organismo Nacional se le requirió al IPN que señalara quien lleva a cabo la asignación de materias de V y quién o quiénes son los responsables de su autorización precisando que la Sección de Posgrado es la responsable de solicitar la autorización de horas para la estructura académica; asimismo la Secretaría de Investigación y Posgrado, avala dicha solicitud y por último, la Dirección de Capital Humano, quien con base a la normatividad dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público autoriza o no la solicitud de horas correspondiente.

87. En el mismo sentido, los artículos 104 fracción VI y VIII del Reglamento General de Estudios de Posgrado contempla que dentro de las funciones que llevaba a cabo AR1 se encontraba el promover el ingreso de los profesores de posgrado a programas de estímulos y reconocimiento tanto institucionales como de instancias externas y presentar a la Secretaría las propuestas para la asignación de nombramientos de profesores de posgrado del Cuerpo Académico de cada programa, previa aprobación del Colegio de Profesores de Posgrado.

88. Dentro de las evidencias con la que cuenta este Organismo Nacional se encuentran constancias en las cuales se aprecia que, durante una reunión en el año 2018, V señaló que como medida de protección a su favor AR1 no puede tener contacto con ella y ante su presencia optó por retirarse, sin que se advierta que personal adscrito al IPN haya implementado alguna medida a favor de V o el agresor se haya retirado del lugar. Aunado a la anterior, esta Comisión Nacional advierte que, para asignar calificaciones, levantar exámenes de grado, llevar a cabo la asignación de la carga académica de necesitaba la firma de AR1.

89. Asimismo, se aprecian oficios del 12 de junio de 2018 y 13 de febrero de 2020 en los cuales AR1 rinde informes a AR3 y a AR2 sobre diversas irregularidades en

contra de V, sin que de la información proporcionada por el IPN a este Organismo Nacional se advierta que se haya implementado alguna acción a su favor con la finalidad de evitar la continuación de los actos de violencia en su contra.

90. No obstante, V también indicó que a raíz del cambio de titular de Sección de Estudios de Posgrado le informaron que, pese a que lleva desde su contratación en el año 2018, impartiendo clase a nivel doctorado no se encuentra registrada por lo que oficialmente no forma parte de la planta docente en dicho programa. Al respecto, este Organismo Nacional le requirió al IPN se pronunciará respecto a esta situación informándose que se desconoce por que no aparece en el SICEP dada de alta en el programa de doctorado, sino únicamente está en maestría.

91. Circunstancias que además de generar un ambiente hostil de trabajo en contra de V por las funciones y fines que lleva a cabo dentro del IPN, también obstaculizaron y repercuten sobre su desarrollo como científica dentro de esta institución. Situación que se observa no se consideró por parte de personal adscrito al IPN, institución educativa que entre sus fines tiene realizar investigación científica por lo que su personal está obligado a implementar medidas eficaces para combatir las barreras que enfrentan las mujeres dentro del desarrollo y permanencia en la carrera científica.

92. Por lo que se advierte que pese a que personal adscrito al IPN implementó como medida que todo trámite o asunto que involucre trato directo de V debe tratarse a través de diversa persona y no intervenir en las actividades que V realiza, este Organismo Nacional aprecia que por el puesto y funciones que llevaba a cabo AR1 esté teniendo injerencia en las actividades que realizaba V como profesora adscrita al IPN, situación que se agrava si se toma en cuenta que respecto a los hechos denunciados se levantó un acta administrativa al adviértase conductas susceptibles de ser sancionadas toda vez que presuntamente se cometió hostigamiento de índole sexual y laboral en contra de V en términos del artículo 46, fracción V, inciso a) d), i) y 46 BIS de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por faltas de probidad, por cometer inmORALES durante el trabajo por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales del trabajo, consistentes en faltas de respeto, verbales, físicas y conductas de connotación sexual y del cual existe a la fecha un juicio laboral ante el TFCyCA, motivó por el cual AR2 y AR5 fueron omisos al no implementar medidas efectivas para proteger de manera eficaz a la quejosa.

93. Aunado a lo anterior, personal adscrito al IPN informó que sí le brindó asesoría jurídica y acompañamiento a V y mediante ampliación de información este Organismo

Nacional solicitó se acreditara la asesoría jurídica que se le otorgó informándose que dicha asesoría fue de manera presencial por parte del Director de Asuntos jurídicos y del Jefe de la División de Asuntos laborales de la Oficina del Abogado General, sin que adjuntara documentación que permita acreditar tal circunstancia.

94. Es importante precisar que el IPN cuenta con un Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género el cual se publicó el 6 de diciembre de 2019, mientras que V dio a conocer los hechos objeto de su queja ante este Organismo Nacional mediante escrito del 15 de febrero de 2018, por lo tanto, esta Comisión Nacional advirtió que al momento en que ocurrieron los hechos en el IPN no existía un Protocolo preventivo de contención, atención y canalización inmediata de probables víctimas de la violencia en contra de las mujeres, basado en los estándares nacional e internacional para el pleno ejercicio del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. por lo cual no se orientó su proceder en reglas claras de actuación que resultaran adecuadas para atender posibles casos de violencia contra las mujeres.

C. DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA

a) El Derecho de acceso a la justicia en sede administrativa

95. Los artículos 14, segundo párrafo, 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su parte conducente determinan que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; así como que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento; de igual forma, que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; y que las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

96. El derecho a la seguridad jurídica es la prerrogativa que tiene todo ser humano a vivir dentro de un Estado de Derecho, bajo la vigencia de un sistema jurídico normativo coherente y permanente, dotado de certeza y estabilidad; que defina los límites del

poder público frente a los titulares de los derechos subjetivos, garantizado por el poder del Estado, en sus diferentes esferas de ejercicio. Este derecho también se sustenta en los artículos 14.1, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 8.1, 25, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 8 y 10, de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

97. Asimismo, el citado derecho comprende, entre otros, el derecho a la legalidad y de acceso a la justicia. El derecho a la legalidad es la prerrogativa que tiene todo ser humano a que los actos de la administración pública, de la administración y procuración de justicia se realicen con apego a lo establecido por el orden jurídico, a efecto de evitar que se produzcan perjuicios indebidos en contra de sus titulares. Es decir, el servidor público sólo puede hacer lo que le permite la ley. Asimismo, tiene su fundamento en los artículos 17.1, 17.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11.1, 11.2, 11.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

98. En el mismo sentido, la seguridad jurídica, que materializa el principio de legalidad, es un atributo que tiene toda persona al vivir dentro de un Estado de Derecho, es decir, bajo la tutela de un ordenamiento jurídico que imponga sin duda alguna los límites de las atribuciones de cada autoridad y su actuación no se debe regir de ninguna manera de forma arbitraria o caprichosa, sino que ésta debe quedar restringida a lo que ordenan expresamente los artículos 14 y 16 constitucionales.

99. Este Organismo Nacional en su recomendación 32/2017, ha señalado que: *“de acuerdo a lo establecido por la [Cridh] las características de imparcialidad e independencia (...) deben regir a todo órgano encargado de determinar derechos y obligaciones de las personas (...). Dichas características no sólo deben corresponder a los órganos estrictamente jurisdiccionales, sino que las disposiciones del artículo 8.1 de la Convención se aplican también a las decisiones de órganos administrativos”*. Así, la actuación de una autoridad en el ámbito administrativo debe ajustarse estrictamente a las normas que rigen su función, mismas que deben ajustarse a las normas superiores del ordenamiento sin excesos, ni omisiones, a fin de garantizar el derecho a la legalidad de los gobernados.

100. En la misma lógica, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su Objetivo 16, *“Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”* establece el compromiso para todos los países, incluido el Estado Mexicano, de crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles, promover el estado de derecho; garantizar la igualdad de

acceso a la justicia para todos; asegurar la eficacia, la transparencia y la responsabilidad institucionales, así como la protección de las libertades fundamentales; y promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias.

b) El acceso a la justicia en sede administrativa y el deber de investigar de manera efectiva la violencia contra las mujeres

101. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 17, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: *“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial”*.

102. El derecho de acceso a la justicia no se agota con el simple trámite de procesos internos, 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.

103. El derecho de acceder a la justicia restaurativa en sede administrativa se encuentra reconocido en los artículos 1 segundo párrafo, 2, 7, fracciones I, III, V, VII, IX y X, 8, tercer párrafo, 18 y 19 de la Ley General de Víctimas; 11 al 27 de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado; 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 8 y 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; XVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1, 2, 3, 4, 6 de la *“Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abuso del poder”* de las Naciones Unidas.

104. Para dotar de efectividad a los derechos consignados en las leyes y convenios internacionales que protegen a la mujer de todo tipo de violencias, y el deber de investigar y sancionar en sede administrativa la violencia contra las mujeres la Convención de Belém do Pará, en su artículo 7, inciso b), establece que: *“los Estados Partes condenarán toda forma de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y actuar con la debida diligencia”*.

105. La CrIDH, se ha pronunciado sobre el “*deber de investigar*” refiriendo que: “(...) es una obligación de medio y no de resultado, que debe ser asumida por el Estado como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa. La obligación del Estado de investigar debe cumplirse diligentemente para evitar la impunidad y que este tipo de hechos vuelvan a repetirse (...) una vez que las autoridades estatales tengan conocimiento del hecho, deben iniciar ex officio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva por todos los medios legales disponibles y orientada a la determinación de la verdad y a la persecución, captura, enjuiciamiento y eventual castigo de todos los autores de los hechos (...).⁷

106. En el caso de mujeres víctimas de violencia, uno de los principios fundamentales para las autoridades del servicio público es el de investigar con la debida diligencia, lo que significa que deben conducirse y aplicar de modo efectivo el marco jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres, mediante prevención y prácticas que permitan actuar de manera eficaz ante las denuncias, en donde implique que su dignidad, seguridad e igualdad estén en riesgo. Lo anterior responde a la obligación de aplicar de forma adecuada los estándares jurídicos y deberes señalados, y en el caso concreto, de garantizar el acceso a la justicia para las mujeres de forma eficaz.

107. En el mismo sentido, la CrIDH en el Caso López Soto y otros Vs. Venezuela estableció que en casos de violencia contra la mujer: “... el derecho de acceso a la justicia debe asegurar, en tiempo razonable, el derecho de las presuntas víctimas o sus familiares a que se haga todo lo necesario para conocer la verdad de lo sucedido e investigar, juzgar y, en su caso, sancionar a los eventuales responsables”.⁸

Actuaciones de personal del IPN

108. Respecto a los hechos de hostigamiento sexual en contra de V, personal adscrito al IPN informó que tuvieron conocimiento de los hechos a través del escrito recibido el 12 de febrero de 2018, y que con la finalidad de atender la problemática se dirigió un oficio al Director de Capital Humano del IPN, en el que se le solicitó que instrumentar un acta administrativa en contra de AR1 al adviértase conductas susceptibles de ser sancionadas toda vez que presuntamente se cometió hostigamiento de índole sexual y laboral en contra de V en términos del artículo 46, fracción V, inciso a) d), i) y 46 BIS de

⁷ CrIDH, Caso González y otras (Campo Algodonero) Vs. México ...cit., pp. 289 y 290.

⁸ CrIDH, Caso López Soto y otros Vs. Venezuela Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de 26 de septiembre de 2018, párr. 217.

la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por faltas de probidad, por cometer inmORALES durante el trabajo por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales del trabajo, consistentes en faltas de respeto, verbales, físicas y conductas de connotación sexual en contra de la quejosa.

109. En el mismo sentido, personal adscrito al IPN informó que a partir de que se tuvieron conocimiento de los hechos se han realizado directamente requerimientos a efecto de dar instrucción precisa a fin de que V no mantuviera contacto directo con AR1 y que el 22 de junio de 2018 V tuvo su primera atención psicológica con personal que labora en la ES y ha tenido un total de 15 sesiones al 12 de mayo de 2021, siendo esta última sesión a petición de la interesada.

110. Con base en los artículos 7 incisos b) de la Convención Belém do Pará; 41, fracción XIV, 51 fracción y 52 de la LGAMVIL, AR4 debió estudiar si en la queja recibida existían hechos que pudieran ser constitutivos de delitos, de ser así, informar la circunstancia a V y darle la orientación y el acompañamiento especializado necesario para que pudiera hacerlos del conocimiento del Ministerio Público, sin embargo, personal adscrito al IPN refirió que, sí le brindó asesoría jurídica y acompañamiento.

111. Mediante ampliación de información se solicitó se acreditara la asesoría jurídica que se le otorgó señalándose que dicha asesoría fue de manera presencial por parte del Director de Asuntos jurídicos y del Jefe de la División de Asuntos laborales de la Oficina del Abogado General e inclusive se inició un juicio laboral en el cual el IPN solicita el cese de labores de AR1, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en contra de su presunto agresor.

112. Agregaron que V fue atendida de manera personal por los Titulares de la Defensoría del IPN, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género y de la Dirección de Asuntos Jurídicos, sin que se adjuntara documentación que permita probar que se le brindo la orientación y acompañamiento pertinente a fin de que pudiera dar a conocer los hechos ante las instancias penales competentes.

VI. RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS.

113. Como ha quedado acreditó en la presente recomendación AR1, AR2, AR3, AR4 y AR5 incurrieron en responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con

las acciones y omisiones descritas en los apartados que anteceden, consistentes en la violación al derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en agravio de V.

114. Asimismo, AR4 y AR5 en el ámbito de sus respectivas facultades y competencias causaron afectaciones a la esfera de derechos de la V, en particular a su derecho al acceso a la justicia en sede administrativa.

115. Consecuentemente, este Organismo Constitucional autónomo considera que existen evidencias suficientes para concluir que AR1, AR2, AR3, AR4 y AR5, 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.

116. Por lo expuesto, este Organismo Nacional con fundamento en los artículos 1º, párrafo tercero y 102, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 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 queja para que se inicien los procedimientos administrativos de responsabilidad de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos de la presente Recomendación, ante el Órgano Interno de Control en el IPN.

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

117. 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 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 44, párrafo segundo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como 1º, párrafos tercero y cuarto, 7º, fracción II, 26 y 27 de la Ley General de Víctimas, 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 reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

118. De conformidad con los artículos 1º, párrafos tercero y cuarto, 7º, fracción II, 26 y 27 de la Ley General de Víctimas; existe la obligación de las autoridades de todos los ámbitos de gobierno de reparar a las víctimas de una forma integral a través de las medidas de rehabilitación, satisfacción y de no repetición. A fin de que 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.

a) Medidas de Satisfacción

119. Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer la dignidad de las víctimas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción IV de la Ley General de Víctimas, estas medidas pueden comprender la aplicación de sanciones judiciales o administrativas a los responsables de las violaciones de derechos humanos. Una forma de reparación, en el presente caso, consistirá en el inicio por parte del Órgano Interno de Control, del expediente administrativo para investigar las probables acciones u omisiones irregulares, atribuibles a AR1, AR2, AR3, AR4 y AR5, y demás personas servidoras públicas involucradas.

120. Se brinde acompañamiento a V para que, sí es su voluntad, presente la denuncia penal ante las autoridades penales pertinentes, por los actos de hostigamiento sexual y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento.

121. Se le brinde el seguimiento pertinente al juicio laboral que se encuentran en trámite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y se mantenga informada a V sobre el seguimiento del mismo para que sí resulte de su interés en coadyuvancia pueda aportar los medios de prueba que estime pertinentes.

b) Medidas de Rehabilitación

122. La rehabilitación busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos. Por lo que en el

ámbito de sus facultades y en términos de los artículos 7 fracción XXIII y 27 fracción II y 62 de la Ley General de Víctimas, se repare integralmente a V, mediante la atención psicológica y/o psiquiátrica, que la víctima requiera, hasta que alcance un estado óptimo de salud psicoemocional, por si o a través de autoridades que para tal efecto puedan auxiliar evitando la revictimización.

c) Garantías de no repetición

123. De conformidad con los artículos 27 fracción V), 74 y 75 de la Ley General de Víctimas las garantías de no repetición consisten en implementar las medidas que sean necesarias a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos 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. En el caso en particular, se considera necesario que:

124. En un término de tres meses se implemente una campaña de difusión sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer al interior del IPN.

125. Diseñar e impartir un curso integral de capacitación al personal de la ES en materia de formación de derechos humanos, específicamente en materia de violencia de género contra las mujeres; los deberes de prevenir, investigar y erradicar.

d) Medidas de restitución

126. El artículo 61 de la Ley General de Víctimas, establece que estas medidas buscan restablecer los derechos jurídicos de V a fin de reintegrar a la víctima por lo que el IPN deberá realizar, de manera inmediata, las acciones necesarias para que se emitan las medidas necesarias, eficaces y pertinentes para garantizarle a V un ambiente libre de violencia dentro del desarrollo de sus actividades como docente en este Instituto.

127. Se lleve a cabo la revisión de los programas académicos en los cuales debe estar inscrita V así como de su carga académica con la finalidad de asegurarse de que se le estén otorgando las clases que conforme a su nombramiento le corresponden considerando su experiencia y pericia.

128. En consecuencia, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos formula respetuosamente, a usted Director General del Instituto Politécnico Nacional, las siguientes:

VIII. RECOMENDACIONES.

PRIMERA. Colabore en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, para la inscripción en el Registro Nacional de Víctimas de V través de la noticia de hechos de 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 las violaciones de derechos humanos descritas y acreditadas en el presente instrumento recomendatorio, proceda a la inmediata reparación integral del daño que se les causó, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Se otorgue atención psicológica que requiera V por las violaciones a derechos humanos que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y de forma continua, atendiendo a sus necesidades específicas. La atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible, con su consentimiento; hecho lo anterior, se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

TERCERA.. Se colabore en el trámite y seguimiento con el Órgano Interno de Control en el Instituto Politécnico Nacional en la denuncia administrativa que esta Comisión Nacional presente en contra de AR1, AR2, AR3, AR4 y AR5, señaladas como personas servidoras públicas responsables, por las probables faltas administrativas señaladas en la presente Recomendación, debiendo informar las acciones de colaboración que haya realizado y remita a este Organismo Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento

CUARTA.. Diseñar e impartir en seis meses un curso integral de capacitación al personal de la ES en materia de formación de derechos humanos, específicamente en materia de violencia de género contra las mujeres; los deberes de prevenir, investigar y erradicar. Dicho curso deberá ser impartido por personas especialistas que acrediten su formación y experiencia en el tema, con el fin de prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación, y deberá remitir a esta Comisión Nacional, el registro de participantes, temario del curso, constancias y/o diplomas otorgados, número de horas en que fue impartido. Dichos cursos deben ser impartidos después de

la emisión de la Recomendación y deberán estar disponibles de forma electrónica y en línea, a fin de que pueda ser consultado con facilidad, y remita a esta Comisión Nacional las pruebas que acrediten su cumplimiento

QUINTA. Emitir a la brevedad las medidas necesarias, eficaces y pertinentes para garantizarle a V un ambiente libre de violencia dentro del desarrollo de sus actividades como docente en este Instituto.

SEXTA. Se lleve a cabo la revisión de los programas académicos en los cuales debe estar inscrita V así como de su carga académica con la finalidad de asegurarse de que se le estén otorgando las clases que conforme a su nombramiento le corresponden considerando su experiencia y pericia.

SEPTIMA. Se brinde acompañamiento a V para que, si es su voluntad, presente la denuncia penal ante las autoridades penales pertinentes, por los actos de hostigamiento sexual y se remitan a esta Comisión Nacional las constancias que acrediten su cumplimiento

OCTAVA. Se le brinde el seguimiento pertinente al juicio laboral que se encuentran en trámite ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y se mantenga informada a V sobre el seguimiento del mismo para que si resulte de su interés en coadyuvancia pueda aportar los medios de prueba que estime pertinentes.

NOVENA. Designar a una persona servidora pública de alto nivel de decisión quién fungirá como enlace con esta Comisión Nacional, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

129. La presente Recomendación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental de hacer 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 1º, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que conforme a sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes y se subsane la irregularidad de que se trate.

130. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 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.

131. Con el mismo fundamento jurídico, solicito 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.

132. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o personas servidoras públicas, deberán fundar, motivar y hacer pública su negativa, con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión Nacional, ante ello este Organismo Nacional podrá solicitar 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. MARÍA DEL ROSARIO IBARRA PIEDRA